

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN
LİSE ÖĞRETMENLERİNİN UZAKTAN EĞİTİME İLİŞKİN TUTUMLARI
İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru ZULFIKAR

2000000926

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Münevver MERTOĞLU

HAZİRAN 2023

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN
LİSE ÖĞRETMENLERİNİN UZAKTAN EĞİTİME İLİŞKİN TUTUMLARI
İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru ZULFIKAR

2000000926

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Münevver MERTOĞLU

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Dr. Öğr. Üyesi Oktay AYDIN

HAZİRAN 2023

ÖNSÖZ

Corona virüsü salgını, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de ekonomik, psikolojik, sosyolojik vb. açılardan derin izler bırakmıştır. Pandemi etkisi yaratan bu süreçte, yalnızca hastalıkla mücadele etmek ve onun etkilerinden korunmaya çalışmakla kalınmamıştır. Kapanma sürecine girilmesi ile uzaktan eğitime geçilmiş olması, yeni sorunları da beraberinde getirmiştir. Pandemi sürecinde görev yapmış bir öğretmen ve aynı zamanda yüksek lisans öğrencisi olarak uzaktan eğitim sürecini bizzat yaşamış olmak, tez konumu belirlememde etkili olmuştur.

Tez yazım sürecinde gösterdiği büyük özen, sabır, destek ve ilgisi ile minnettar kaldığım, bu süreçte ortaya çıkan olumsuzluklara karşı beni motive eden ve her daim yanımda olan, hasta olduğu zamanda dahi bilgi ve emeklerini benden esirgemeyen ve birlikte çalışmış olduğum için büyük mutluluk ve onur duyduğum değerli tez danışmanım Doç. Dr. Münevver MERTOĞLU'na saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim alanında akademik araştırma ve yazım sürecinde bize yol gösteren, derslerinde akademik görüşlerimizi dilediğimizce sunma fırsatını bize tanıyan, bilgi birikimi ile bize ışık tutmuş, yalnızca ders içi değil ders dışında da her türlü bilgi, destek ve ilgisiyle yanımda olan değerli öğretmenim Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'ya; eğitim alanında araştırma teknikleri ve istatistiksel bilgi birikimi ile bizi aydınlatarak tez yazım sürecimizi kolaylaştırmış, ilgisi ve anlayışı ile sürekli yanımda olan, hem ders sürecimde hem de tez sürecimde desteklerini esirgemeyen değerli öğretmenim Dr. Didem ÖZDOĞAN'a; bilgi birikimi ile tatlı ve yatıştırıcı sesini harmanladığı huzur dolu ve pozitif geçen derslerimizde bize farklı bakış açıları kazandıran, her konuda ilgi ve destekleri ile yanımda olan değerli öğretmenim Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ'e de saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Hamileliğimle çakışan tez sürecimin kolaylaşması için beni motive eden, tüm süreçte ilgisi ve desteğiyle yanımda olan eşim Aldy Muhammad ZULFIKAR'a, annem Neslihan KONAKCI'ya ve kardeşim Ezgi KONAKCI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sürecinde veri toplamamda desteklerini esirgemeyen, görev yaptığım Nüket Ercan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi okul müdürü, müdür yardımcıları ve değerli öğretmen arkadaşlarım ile araştırma kapsamındaki tüm okul müdürlerine ve çalışmamda katılmış tüm meslektaşlarıma da teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR VE SİMGELER	viii
TABLOLAR LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xv
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sayıtları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
BÖLÜM 2	6
KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Uzaktan Eğitim ile İlgili Kuramsal Çerçeve	6
2.1.1. Uzaktan Eğitimin Amacı	6
2.1.2. Uzaktan Eğitimin Faydaları	7
2.1.3. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları	7
2.1.4. Türkiye’de Uzaktan Eğitimin Dönemsel İncelenmesi.....	8

2.1.5. Covid-19 Salgını Sürecinde Türkiye’de Uzaktan Eğitim	8
2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kuramsal Çerçeve	10
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	11
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	12
2.2.2.1. Allen ve Meyer’in Sınıflandırması	12
2.2.2.2. O’Reilly ve Chatman’ın Sınıflandırması	12
2.2.2.3. Kanter’in Sınıflandırması	12
2.2.2.4. Etzioni’nin Sınıflandırması	13
2.2.2.5. Penley ve Gould’ın Sınıflandırması	13
2.2.2.6. Kahn ve Katz’ın Sınıflandırması	13
2.2.2.7. Mowday’ın Sınıflandırması	13
2.2.2.8. Wiener’in Sınıflandırması	14
2.2.2.9. Balcı’nın Sınıflandırması	14
2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	14
2.2.3.1. Kişisel Faktörler	14
2.2.3.2. Örgütsel Faktörler	15
2.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler	15
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	15
2.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	15
2.2.4.2. İlmli Örgütsel Bağlılık	15
2.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	16
2.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı	16
2.3. İlgili Çalışmalar	16
BÖLÜM 3	26
YÖNTEM	26
3.1. Araştırma Modeli	26
3.2. Çalışma Grubu	26
3.3. Veri Toplama Araçları	28

3.3.1. Kişisel Bilgi Anketi / Formu	28
3.3.2. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği	29
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	29
3.4. Verilerin Toplanması	29
3.5. Verilerin Analizi	30
BÖLÜM 4	49
BULGULAR	49
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	51
4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Araştırma Kapsamındaki Demografik Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	54
4.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	54
4.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	58
4.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	61
4.2.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	65
4.2.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	69
4.2.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	73

4.2.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	77
4.2.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	81
4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimin Özelliklerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	84
4.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	85
4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimde Kullanılan Teknolojik Yöntemlere Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	86
BÖLÜM 5.....	87
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	87
5.1. Tartışma ve Sonuç	87
5.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında Anlamli Bir İlişki Bulunup Bulunmadığına Yönelik Sonuçlar.....	87
5.1.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	88
5.1.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	89
5.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	90
5.1.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	90

5.1.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	91
5.1.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	91
5.1.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	92
5.1.9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	93
5.1.10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	94
5.1.11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	95
5.1.12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Görev Yapılan Okulda alışılan Süre Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	95
5.1.13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Yapılan Okulda alışılan Süre Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	96
5.1.14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	97
5.1.15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	97

5.1.16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	97
5.1.17. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar.....	98
5.1.18. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimin Özelliklerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Sonuçlar.....	99
5.1.19. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Bilgilerine İlişkin Sonuçlar.....	100
5.1.20. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimde Kullanılan Teknolojik Yöntemlere Yönelik Tutumlarına İlişkin Sonuçlar.....	100
5.1.21. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarına Dair Sonuçlar.....	101
5.1.22. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarına Dair Sonuçlar.....	102
5.2. Öneriler	104
KAYNAKÇA	106
EKLER.....	111
EK A : Kişisel Bilgi Anketi / Formu.....	111
EK B : Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği	113
EK C : Örgütsel Bağlılık Ölçeği	116
EK Ç : Ölçek İzinlerine İlişkin E-Posta Görüşmeleri Ekran Görüntüleri.....	117
EK D : Etik Kurul Onayı.....	118
EK E : Araştırma İzni.....	119

KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt.	: Aktaran
F	: Kareler ortalamalarının oranı
S	: Standart sapma
\bar{X}	: Aritmetik ortalama
f	: Frekans
n	: Kişi sayısı
p	: Anlamlılık
r	: Korelasyon Katsayısı
sd	: Serbestlik derecesi
t	: t-testi değeri
vb	: ve benzeri
%	: Yüzde

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel / Demografik Bilgileri	27
Tablo 3.2. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden Alınan Toplam Puanların Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları	31
Tablo 3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Toplam Puanların Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları	33
Tablo 3.4. Duygusal Bağlılık Toplam Puanlarının Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları	35
Tablo 3.5. Devam Bağlılığı Toplam Puanlarının Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları	37
Tablo 3.6. Normatif Bağlılık Toplam Puanlarının Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları	39
Tablo 3.7. Araştırma Kapsamında Kullanılan Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Toplam Puanlara Yönelik Normallik Testi Sonuçları	43
Tablo 3.8. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarından Elde Edilen Toplam Puanlara Yönelik Normallik Testi Sonuçları	45
Tablo 3.9. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Toplam Puanlara Göre Güvenirlik Analizi Sonuçları	47
Tablo 4.1. Veri Toplama Araçlarına Yönelik Betimsel İstatistikler	49
Tablo 4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Yönelik Betimsel İstatistikler	51
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları	52
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları	53
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Devam Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları	53
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Normatif Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları	54
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	55
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	56
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	56

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	57
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	57
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	58
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	59
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	60
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	60
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	61
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	62
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	63
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	64
Tablo 4.20. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	64
Tablo 4.21. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	64
Tablo 4.22. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	65
Tablo 4.23. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	66
Tablo 4.24. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	67
Tablo 4.25. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	68
Tablo 4.26. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	68
Tablo 4.27. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	70
Tablo 4.28. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	71
Tablo 4.29. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	72
Tablo 4.30. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	72
Tablo 4.31. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	73

Tablo 4.32. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.33. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.34. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.35. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.36. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.37. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.38. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.39. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.40. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.41. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.42. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.43. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.44. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.45. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.46. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.47. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimin Özelliklerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	84
Tablo 4.48. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	85
Tablo 4.49. Uzaktan Eğitim Almış Olan Öğretmenlerin Eğitim Aldıkları Kurumlar.....	85
Tablo 4.50. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimde Kullanılan Teknolojik Yöntemlere Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1.	Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanları.....	44
Şekil 3.2.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları.....	44
Şekil 3.3.	Duygusal Bağlılık Toplam Puanları.....	46
Şekil 3.4.	Devam Bağlılığı Toplam Puanları.....	46
Şekil 3.5.	Normatif Bağlılık Toplam Puanları.....	47

Enstitüsü	:	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı	:	Eğitim Bilimleri
Programı	:	Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı	:	Doç. Dr. Münevver MERTOĞLU
Tez Türü ve Tarihi	:	Yüksek Lisans - Haziran 2023

ÖZET

COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN UZAKTAN EĞİTİME İLİŞKİN TUTUMLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Araştırmada devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma grubu, İstanbul ili Bakırköy ilçesinde yer alan 16 resmi ortaöğretim kurumunda (devlet lisesinde) 16 Mart 2020-22 Ocak 2021 tarihleri arasında görev yapan 85 gönüllü öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılara; Ağır'ın (2007) geliştirdiği "Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği", Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından hazırlanmış "Kişisel / Demografik Bilgi Anketi / Formu" uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, mesleki kıdem, görev yapılan okulda çalışılan süre, istihdam tipi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi; uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının ve örgütsel bağlılıklarının yaş, mesleki kıdem ve görev yapılan okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) hesaplamaları yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılıklarına yönelik toplam puanlarının mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi, veri toplama araçlarından elde edilen toplam puanlara göre güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada SPSS 28.0 paket programından yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin toplam puanlarının, orta değere çok yakın ve olumlu bir tutum seyrettiği görülmüştür. Örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanları ise ortanca değerinin altında kalarak olumsuz yönde bir eğilim seyretmiştir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarına ilişkin toplam puanlarının orta değere yakın ve olumlu,

devam ve normatif bağlılıklarının orta değere yakın ancak olumsuz düzeyde olduğu seyrettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının ve örgütsel bağlılıklarının araştırma kapsamındaki tüm değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının cinsiyet, yaş, istihdam tipi, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmada meslek dersleri öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının, kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki katılımcılardan görev yaptığı okulda 1 yıldan az süredir çalışanların devam bağlılıklarının, 6-8 yıl arası çalışmakta olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pandemi, uzaktan eğitim, tutum, teknoloji, öğretmen, örgütsel bağlılık



University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Education
Department : Educational Sciences
Programme : Educational Administration and Planning
Supervisor : Doç. Dr. Münevver MERTOĞLU
Degree Awarded and Date : Master Thesis - June 2023

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE CORRELATION BETWEEN THE ATTITUDES OF HIGH SCHOOL TEACHERS WORKING IN PUBLIC SCHOOLS DURING THE COVID-19 PANDEMIC TO DISTANCE EDUCATION AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

In this study, the correlation between the attitudes of high school teachers working in public schools during the Covid-19 pandemic towards distance education and their organizational commitment levels and whether this correlation differs according to some demographic variables was examined. The relational survey model was used in this research. The study group of the research consists of 85 volunteer teachers working in public high schools in Bakırköy district of Istanbul between 16 March 2020- 22 January 2021. To collect data, the "Distance Education Attitude Scale" which is developed by Ağır (2007) and the "Organizational Commitment Scale" which is developed by Allen and Meyer (1990) were used. The "Personal/Demographic Information Survey/Form" prepared by the researcher for the personal/demographic information of the participants was applied. Independent groups t-test was used to determine the differentiation status of teachers' attitudes towards distance education and organizational commitment according to gender, marital status, branch, employment type and education level. To determine the same relationship for the variables of age, professional seniority and the time they worked at the school; one-way analysis of variance (ANOVA) calculations were used. The Kruskal-Wallis test was applied to determine whether the total scores of the teachers participating in the study for their continuation commitment differ in terms of the variable of professional seniority. Correlation analysis was conducted to determine whether there was a significant relationship between the attitudes of the teachers participating in the study towards distance education and their organizational commitment and reliability analysis was conducted to determine the reliability of the data collection tools' total scores. SPSS 28.0 package program was used in the research.

As a result, there is no significant correlation between the attitudes of high school teachers working in public schools during Covid-19 pandemic towards distance education and their organizational commitment. It was observed that the total scores of teachers' attitudes towards distance education were very close to the

median value and followed a positive attitude. Their total scores on their organizational commitment remained below the median and followed a negative trend. It was concluded that the total scores of the teachers' affective commitment were close to the median and followed a positive trend, while the continuance and normative commitments were close to the median but followed a negative trend. It was determined that the attitudes and organizational commitments of the teachers participating in the research towards distance education do not show a significant difference according to all variables. It was found that the emotional, continuance and normative commitments of the teachers did not show a significant difference according to the variables of gender, age, employment type, marital status, professional seniority and education level. It was observed that the emotional commitment of vocational course teachers is higher than other teachers. It was concluded that the continuance commitment of those who worked at the school for less than one year is higher than those who worked for 6-8 years.

Key Words: Pandemic, distance education, attitude, technology, teacher, organizational commitment

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, sayıtlarına ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Pek çok örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin örgütlerine duydukları bağlılığın yüksek olması, motivasyonlarını, mutluluklarını ve performanslarını arttırmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve pek çok değişkenle ilişkilerini inceleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır. Hatta bazı örgütlerin başarısı, çalışanların örgütlerine duydukları yüksek bağlılıkla açıklanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen pek çok değişken vardır. Bunlardan biri de öğretmenlerin okul ortamını sevmeleri, olumlu bir okul iklimi içinde, okulun diğer paydaşları ile birlikte olmaktan mutluluk duymalarıdır. Oysa pandemi nedeniyle pek çok çalışan gibi öğretmenler de uzun süre okula gidememiştir.

2019 yılında ilk olarak Çin'in Wuhan eyaletinde görülen Corona virüsü, bir pandemiye dönüşerek bütün dünyada etkili olmuştur. Covid-19 olarak ifade edilen bu hastalığın, 11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilanının ardından diğer ülkelere benzer şekilde ülkemizde okullar, zorunlu bir şekilde kapatılarak uzaktan eğitime geçilmiştir. Bu kapsamda Millî Eğitim Bakanlığı kararı ile 16 Mart 2020 tarihi itibarıyla ilköğretim ve ortaöğretimde, üç televizyon kanalı ve Eğitim Bilişim Ağı aracılığı ile açık ve uzaktan eğitim faaliyetleri yürütülmeye başlanmıştır. 2019-2020 eğitim-öğretim yılının ikinci dönemi ile 2020-

2021 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde Eğitim Bilişim Ağı, ZOOM vb. dijital platformlar vasıtasıyla uzaktan eğitim sağlanmıştır.

Corona virüsü salgınının yarattığı pandemi süreci ile toplumun sağlığını gözetmek ve hareketliliği azaltabilmek amacıyla ABD, İtalya, Çin ve Türkiye'nin aralarında yer aldığı toplam 194 ülkede uzaktan eğitime geçilmesi bu konuda yapılması gerekli çalışmaların önemini artırmıştır. Kamu sektörü, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile uluslararası kurum ve kuruluşların ortak hareketi doğrultusunda, uzaktan eğitim faaliyetlerinin sağlıklı şekilde gerçekleştirebilmesi için adımlar atılmıştır (UNESCO, 2020g). Bu durum uzaktan eğitimin önem ve etkisini daha çok artırmış ve birçok araştırmacıyı, bu süreçte ortaya çıkan sorunlar üzerinde araştırma yapmaya sevk etmiştir.

Nitelikli bir eğitim-öğretimin sağlanmasında öğretmenler, esas rolü üstlenmektedir. Öğretmenlerin görevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmelerinde okuldaki olumlu çalışma ortamı, okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki iş birliği ve iletişim ile okula aidiyet önemli bir yer tutar. Öğretmenlerin eğitim sistemine ilişkin algıları ile çalıştıkları okul ortamına yönelik duygu ve düşünceleri örgütsel bağlılıklarının etkilenmesine yol açmaktadır. Söz konusu etki, öğretmenlerin performanslarına, dolayısı ile öğrencilere sunulan eğitim-öğretim faaliyetlerinin kalitesine yansımakta (Hoy ve Miskel, 1987; Tsui ve Cheng, 1999; akt. Buluç, 2008), bu durum, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının önemini arttırmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili araştırmaların neredeyse tamamı yüz yüze eğitim ortamlarında yapılmıştır. Pandemi sürecinde bulaş endişesi, eğitimin dijital teknoloji aracılığı ile uzaktan yürütülmesini gerekli kılmıştır. Uzaktan eğitim, öğretmenlerin okula yönelik tutumları ve örgütsel bağlılıkları yönünden nasıl etkilendikleri sorusunu gündeme getirmiştir. Bu amaçla bu araştırmada Covid-19 pandemisi sürecinde devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıklarının, araştırma kapsamındaki demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi, araştırma problemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Covid-19 salgını sürecinde devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılık davranışları ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını saptamak, araştırmanın amacını teşkil etmektedir. Ayrıca araştırmada devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının, araştırma kapsamındaki demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları araştırma kapsamındaki demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, mesleki kıdem, görev yapılan okulda çalışılan süre, istihdam tipi, eğitim düzeyi) göre farklılaşmakta mıdır?
4. Devlet okullarında çalışan lise öğretmenleri uzaktan eğitimin özelliklerine yönelik nasıl bir tutum göstermektedir?
5. Devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime yönelik bilgi sahibi olma durumları nasıldır?
6. Devlet okullarında çalışan lise öğretmenleri uzaktan eğitimde kullanılan teknolojik yöntemlere yönelik nasıl bir tutum göstermektedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Covid-19 pandemisi sürecinde pek çok örgütte olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de teknoloji desteği ile uzaktan eğitim yaygın olarak kullanılmıştır. Bu süreçte öğrenci-öğretmen etkileşiminin yanı sıra öğretmenlerin, çalıştıkları kurumdaki diğer öğretmenler ve yöneticilerle etkileşimi de uzaktan gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlere ve yöneticilere dönük olarak planlanan seminerler,

hizmet içi eğitimler, dönem başı ve sonunda mevzuat gereği gerçekleştirilmesi gereken toplantılar teknolojik araç-gereçler vasıtasıyla uygulanmıştır. Okullarda örgüt üyelerinin etkili iletişimi ve çalıştıkları örgütle kurdukları duygusal bağ, nitelikli bir eğitimin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır (Türkan, 2022; Selvitopu ve Şahin, 2013; Tümkiye ve Ulum, 2019). Pandemi sürecinin, eğitim sisteminin en küçük örgütü olan okullardaki örgüt üyeleri arasındaki iletişim kanallarını değiştirdiği görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin birbirleri ve okul yöneticileri ile olan etkileşiminde, dolayısıyla örgütsel bağlılıklarında uzaktan eğitim sürecinin etkisini düşündüren bir unsurdur. Ortaöğretim kademesi, öğrencilerin kişilik gelişiminde ve meslek seçiminde bir basamak rolü üstlenmektedir. Ortaöğretim kurumlarında yürütülen eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliğine etkisi bakımından, lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi ayrıca gerekli görülmüştür. Alanyazında, uzaktan eğitim sürecinde görev yapmış öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye yönelik ise henüz bir çalışma gerçekleştirilmediği görülmektedir. Uzaktan eğitim sürecinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumlu ya da olumsuz olup olmadığının ve bu durumun nedenlerinin bilinmesi önemlidir. Bu sonuçlar, uzaktan eğitime ihtiyaç duyulacak olası durumlarda ortaya çıkabilecek sorunların önüne geçilmesine veya çözümüne katkı sunacaktır. Pandemi sürecine dek alternatif bir eğitim yöntemi olarak görülen uzaktan eğitim, pandemi bittikten sonra ülkemizde yaşanan büyük deprem felaketi nedeniyle üniversite düzeyinde tekrar uygulanmaya başlamıştır. Gelecekte uzaktan eğitimi gerektirecek bir durumla karşılaşılması, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda uzaktan eğitimin uygulanması mümkün olabilir (Anadolu Ajansı, 2020). Bu nedenle özellikle eğitim örgütlerinde, uzaktan eğitim sürecinin ayrıntılı olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu sürecin güçlü ve zayıf yanlarının ortaya konması, ileride uygulanmaya ihtiyaç duyulacak uzaktan eğitim süreçlerinin etkili ve verimli yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca öğretmenlerin uzaktan eğitim hakkındaki bilgi düzeylerinin saptanması ile bu konuda yeterli bilgiye sahip olmayan öğretmenler için gerekli olan hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi mümkün olabilecektir. Söz konusu eğitimler, öğretmenlerin uzaktan eğitim teknolojilerini öğrenmelerine ve kullanmalarına katkı sağlayarak uzaktan eğitimde kaliteyi de artırabilecektir. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarının ve bu sonuçlara dayanarak sunulan önerilerin eğitim örgütlerinin üyeleri

ve ilgili kurumlar açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan, araştırmada elde edilen sonuçların öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ve örgütsel bağılılıkları arasındaki ilişkiye yönelik alanyazındaki boşluğu doldurması hedeflenmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Verilerin toplanması aşamasında, öğretmenlerin kendilerine yöneltilen sorulara samimi ve gerçek cevaplar verdikleri kabul edilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Zaman sınırlılığı, ekonomik zorluklar, pandemi sürecinde iletişim zorlukları ve ulaşım gibi uygulama sorunları nedeniyle araştırma, İstanbul ili Bakırköy ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Uzaktan Eğitim ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Tüm dünyada görülen sürekli ve düzenli nüfus artışı, klasik öğretim yöntem ve tekniklerinde yetersizliğe yol açmıştır. Nüfus artışının, eğitim-öğretim maliyetlerinde de artışa yol açması sonucunu beraberinde getirmesi gerek söz konusu maliyetlerin azaltılması gerekse hızla gelişen teknolojik yenilikleri eğitim alanında uygulama gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Böylece teknolojide meydana gelen yeniliklerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde kullanılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Alanyazında, uzaktan eğitimin eğitimde fırsat eşitliğini sağlayabileceği yönünde bir uzlaşma mevcuttur. Zira uzaktan eğitimin, yaşam boyu öğrenmeyi sağlamada ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde devamlılığı gerçekleştirmede büyük paya sahip olduğundan söz edilebilir. Uzaktan eğitim, eğitim-öğretim faaliyetlerinin bireysel ya da kitle veya grup halinde ve eş zamanlı canlı derslerin ve önceden sisteme kaydedilen derslerin izlenmesi şeklinde yürütülebilen bir eğitim şeklidir. Zaman ve mekân sınırlamasının bulunmaması, çok boyutlu yöntem ve tekniklere açık olması gibi özellikleri ile uzaktan eğitimin, öğretmenler ve öğrenciler açısından daha cazip hale gelmekte olduğu söylenebilir.

2.1.1. Uzaktan Eğitimin Amacı

Sürekli ve düzenli nüfus artışı ile klasik öğretim yöntem ve tekniklerinin ve okulların fiziki imkânlarının yetersiz hale gelmesi, teknolojide görülen hızlı gelişmeler, uzaktan eğitim faaliyetlerinin ortaya çıkması ve gelişmesinde rol oynayan etkenlerdendir. Uzaktan eğitimde, mekân ve zaman sınırlaması olmadan

gerçekleştirilen eğitim-öğretim faaliyetlerine, yaş sınırı olmaksızın herkesin katılım göstermesi ile eğitimde fırsat eşitliğine katkı sunulmaktadır. Teknolojik gelişmelerden yararlanılarak eğitim maliyetlerinin azaltılması uzaktan eğitimin diğer amaçları arasında sayılabilir. Uzaktan eğitim ile küresel ortamda bilginin paylaşımı ve dolaşımının hızlandırılması bilgiye erişenlerin sayısında büyük bir artışı da beraberinde getirmektedir. Sunulan asenkron derslerin defalarca izlenebilme özelliği sayesinde öğrenme hatalarının giderilmesi ve bilginin pekiştirilmesinin amaçlandığı da söylenebilir.

2.1.2. Uzaktan Eğitimin Faydaları

Mekân ve zaman sınırlamasının bulunmadığı uzaktan eğitim, yüz yüze eğitime nazaran çok sayıda kişiye eğitim-öğretim imkânını ulaştırabilmek açısından önemli bir rol üstlenir. Bu açıdan eğitimde fırsat eşitliği adına sunacağı katkı ile yaşam boyu öğrenmeyi sağlaması mümkün olmaktadır. Uzaktan eğitim faaliyetleri, çok çeşitli yöntem ve teknikler ile özel iletişim sistemlerine elverişlidir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinde çeşitli yöntem ve tekniklere başvurulabilmesi, Gardner tarafından öne sürülmüş “Çoklu Zekâ” teorisi uyarınca öğrencilerin farklı türdeki zekâ gelişimlerini sağlamada rol oynamaktadır. Bu durum, zenginleştirilmiş bir öğrenme ortamını ve nitelikli bir eğitimi ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca uzaktan eğitimin, eğitimde maliyetleri düşürdüğü de düşünülebilir.

2.1.3. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları

Uzaktan eğitim faaliyetlerinde öğrencilerin birbirleri ve öğretmenleri ile etkileşimleri, yüz yüze eğitim faaliyetlerine kıyasla kısıtlıdır. Bu durum, öğrencilerin sosyalleşmesinin önünde bir engel teşkil edebilmektedir. İletişimdeki sınırlılık, fiziksel bir sınıf ortamı içinde bulunmamanın öğrencilerde oluşturduğu rahavet, onları derslere güdeleyebilme zorluğunu yaratabilmektedir. Ayrıca uzaktan eğitim faaliyetlerinde ihtiyaç duyulan araç-gereç ve teknolojik donanımı olmayan öğrencilerin derslere katılamaması, eğitimde fırsat eşitsizliğine kaynaklık eden bir sorunu da beraberinde getirmektedir. Uzaktan eğitimin bir diğer sınırlılığı ise müfredat gereği gerçekleştirilmesi gereken kazanımlardan tutum ve beceriye yönelik olanlar üzerinde yeterli etki sağlayamamasıdır.

2.1.4. Türkiye’de Uzaktan Eğitimin Dönemsel İncelenmesi

Türkiye’de yürütülen uzaktan eğitim faaliyetleri geçmişten günümüze dönemlere ayrılarak incelendiğinde, ilk olarak 1923-1955 yılları arasındaki süreç göze çarpmaktadır. Bahsi geçen dönemde uzaktan eğitime yalnızca kavramsal olarak katkıda bulunulduğu gözlenmektedir. Bankalarda çalışan personeller için mektup aracılığı ile hizmet içi eğitimlere başlanması sonucu uzaktan eğitim kavramının 1956 yılında hayata geçirilmesi söz konusu olmuştur. 1956 yılı ile başlayıp 1975 yılında son bulan ve ikinci dönem olarak ifade edilebilecek bu zaman dilimi içinde uzaktan eğitimde önemli rol oynayan araç olarak mektuptan bahsedilmesi mümkündür (Bozkurt, 2017). İşitsel ve görsel araçların ön plana çıktığı 1976-1995 yıllarını kapsayan üçüncü dönemde ise uzaktan eğitim aracı olarak radyo ve televizyon kullanılmıştır. YAYKUR olarak adlandırılan televizyon yayınları, gençlere ve bazı mesleklerde çalışanlara yönelik olarak Millî Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilmiştir (Aziz, 1977; akt. Bozkurt, 2017). 1981 yılında yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 5. ve 12. maddeleri tüm Türk üniversitelerine “Sürekli ve Açık Öğretim Yapmak” hakkını tanımıştır (Bozkurt, 2017). Bu konudaki iş birliğinin daha çok Fırat Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi ile gerçekleştirildiği ve bahsi geçen üniversitelerin, söz konusu hakkı kitle iletişim araçları kanalı ile uygulamaya geçirdikleri görülmüştür. Bilkent Üniversitesi de bu akıma 1996 yılında ‘New York On Air’ adlı programı ile katılmıştır. Program çerçevesinde oluşturulan video konferans sistemi üzerinden belirli derslerin ABD’den gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Bu durum, eğitim faaliyetlerinde internetin kullanımına zemin oluşturan ve uzaktan eğitimin dördüncü dönemini başlatan bir öncü hareket olarak gösterilebilir.

2.1.5. Covid-19 Salgını Sürecinde Türkiye’de Uzaktan Eğitim

Covid-19 salgını sebebiyle toplam 194 ülkede okulların kapatılması ile yüz yüze eğitime ara verilmiştir. Fakat bu süreçte öğrencileri eğitim haklarından yoksun bırakmamak adına uzaktan eğitime geçiş gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze eğitime Türkiye’de ara verilmesinin başlangıç tarihinin ise 16 Mart 2020 olduğu görülmektedir. Okulların kapanmasının eğitim-öğretimde sürekliliğe engel teşkil etmesinin önüne geçebilmek adına ivedilikle yeni öğrenme ortamları, araçları ve fırsatları oluşturulmaya çaba sarf edilmiştir. Pandemiye yönelik alınan tedbirler doğrultusunda okula devam edilmeyen süreçte, uzaktan eğitim faaliyetlerinin

etkililiğinin ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için mevzuat, insan kaynakları, içerik, uygulama ve altyapı şeklinde beş temel alanda çalışma gerçekleştirilmiştir. Nitekim ülkemizde 23 Mart 2020 tarihi itibarıyla uzaktan eğitim faaliyetleri yürütülmeye başlanmıştır. Bu kapsamda Millî Eğitim Bakanlığınca uygulamaya sunulan TRT-EBA TV ve EBA dijital platformları hem televizyon hem internet kanalı ile uzaktan eğitimin gerçekleştirilebilmesinin önünü açmıştır. 2019-2020 eğitim-öğretim yılı, 19 Haziran 2020’de sonlanmış olup Millî Eğitim Bakanlığı, tüm öğrencilerin sınıf geçmiş olduğu yönünde karar almıştır. Uzaktan eğitim faaliyetleri yaz tatili boyunca da sürdürülmüştür. 27 Haziran-28 Ağustos 2020 tarihleri arasında TRT-EBA TV yayınları vasıtası ile yaz okulu uygulaması gerçekleştirilmiştir. 2019-2020 eğitim-öğretim yılının ikinci dönemine yönelik öğrencilerin eksiklikleri dikkate alınarak telafi eğitiminin verilmesi gereği ortaya çıkmıştır. Telafi eğitimi 2020-2021 eğitim öğretim yılının başlangıcındaki 3 haftalık süreç için planlanmıştır. Ancak salgının olumsuz seyretmesi yüz yüze eğitime geçişin önünde engel oluşturmuştur. Bu nedenle telafi eğitimleri uzaktan sürdürülmüştür.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında öğrencilerin alana ilişkin öğrendikleri teorik bilgileri uygulamaya yansıtılabilmelerinde rol oynayan “İşletmelerde Beceri Eğitimi” dersi için de ek bir karar verilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen koşulları ve gerekli tedbirleri yerine getiren işletmelerde dönüşümlü olarak sınırlı sayıda öğrenci için eğitimlerin sağlanabileceği belirtilmiştir. 2020-2021 eğitim-öğretim yılı için bu kural değiştirilerek öğrencilerin talep etmeleri ve veli izinlerinin bulunması koşulu ile tüm öğrencilerin beceri eğitimine katılabilmesinin önü açılmıştır. 2020-2021 eğitim-öğretim yılının bir kısmında yüz yüze eğitim faaliyetlerine geri dönüş için adımlar atılmıştır. Bu doğrultuda şubeler kendi içinde gruplara ayrılmış ve her sınıfta boşluklu sıra düzenine geçilerek dersler sosyal mesafeli şekilde gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze eğitim meslek dersleri olarak adlandırılan Atölye ve Laboratuvar derslerinde görülürken kültür dersleri olarak adlandırılan branş derslerinde uzaktan eğitime devam edilmiştir. Vaka sayılarındaki artışın getirdiği olumsuz seyrin ve velilerin olumsuz tepkilerinin değerlendirilmesi sonucu tüm dersler için yeniden uzaktan eğitime geçilmesi kararlaştırılmıştır. 2020-2021 eğitim-öğretim yılının 22 Ocak 2021 tarihinde uzaktan eğitim faaliyetleri ile dönem sona erdirilmiş ve ortaöğretim kurumları için öğrencilere basılı karne dağıtılmadığı görülmüştür.

2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Önceden belirlenmiş hedef ve amaçları gerçekleştirmek amacıyla gerçek veya tüzel kişilerin bir araya gelerek meydana getirdikleri yapılar örgüt adını alır. Örgüt üyelerinin her biri, örgütün söz konusu hedef ve amaçlarını gerçekleştirmeye dönük olarak bireysel güç ve faaliyetleri ile katkıda bulunmaktadır. Örgütün devamlılığının sürdürülebilmesinde örgüt yöneticisinin gerçekleştirmesi gerekli olan koordinasyon ve üyelerin göstermesi gereken iş birliği ve bağlılık durumları önem teşkil etmektedir.

Örgüt ile üyeleri arasındaki iletişimin sonucu olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılık, üyelerin çalıştıkları kuruma yönelik hissettikleri bağlılık olarak ifade edilebilmektedir (Uygur, 2009:15; akt. Karayazı, 2020). Örgütler için yaşamsal bir önem taşıyan örgütsel bağlılık; İşe devamlılık gösterme konusunda istikrar, çalışılan işi veya kendisine verilen işle ilgili görevi ifa etmekten kaçınma, işi sonlandırma, yeni bir iş bulmaya yönelik harekete geçme, işe bağlılık gösterme, iş doyumunu, olumlu performans ve motivasyon gibi örneklerle kendini gösterir. Örneklerden hareketle örgütsel bağlılık; duyguya, tutuma veya bilişe yönelik olarak çeşitli şekillerde incelenebilir. Çalışanın işine ve örgüt içindeki rolüne ilişkin verilen görevleri benimseme, sorumluluk alma, işe devamlılık gösterme gibi nitelikler ile örgüt çalışanlarının yaş, medeni durum, cinsiyet, örgütte çalıştığı süre gibi demografik özellikleri ve örgütsel bağlılık kestiricilerine yönelik bilgi seviyeleri, örgütsel bağlılıkları ile yakından ilgilidir (Balay, 2000: 1; akt. Bayram, 2005).

İş görenler arasında örgütsel bağlılık davranışı gösteren ve/veya bağlılık hissedenler örgütün hedef ve amaçlarını benimseyerek bu doğrultuda hareket etme çabası gösterirler. Kişisel hedef ve amaçları ile örgütün hedef ve amaçlarını bütünleştirirler. Bağlılık gösteren iş görenler, örgüt için yararlı eylemleri harekete geçirmek, örgütte devamlılık göstermek noktasında istekli olup bu konuda yoğun çaba sarf ederler. İşlerini istekle yerine getiren bu iş görenler, görev alanına girmeyen işleri dahi gönüllü şekilde gerçekleştirmeye dönük davranış sergileyebilmektedir. Örgütsel bağlılığın duygulara ve hislere dönük olmasından hareketle psikolojik bir kaynağa dayandığını söylemek mümkündür. Bağlılık göstergesi olan davranışların, içsel güdülenme olmadan gerçekleşmesinin zor olduğu söylenebilir. Nitekim yöneticinin denetimi şeklindeki dışsal bir güç sonucu gerçekleştirilen işin gönüllülük esaslı olacağı ifade edilemez. Gönüllü olarak

gerçekleştirilen iş ve iş dışı görevlerde içsel etkenlerin büyük rol oynadığı sonucuna ulaşılacaktır.

Daha çok içsel faktörlerin rol oynadığı iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin olarak alanyazında birçok tanıma rastlanmaktadır. “Örgütsel Bağlılık”, Yüksel’in (2000) ifadesine göre, “sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir”. Örgütsel bağlılık kavramına dair Celep (2000), “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde bir tanıma yer vermiştir (Bayram, 2005). İş görenlerin örgütün hedef ve amaçlarını benimseyerek bunları gerçekleştirme konusunda gayret etmelerini ve örgütün bir üyesi olmayı sürdürme noktasında yoğun istek göstermelerini örgütsel bağlılık kavramı ile ifade etmek mümkündür (Ulukapı ve Bedük, 2014: 771-778; akt. Karayazı, 2020). Dolayısıyla örgütsel bağlılık davranışları sergileyen çalışanların, örgütün hedef ve amaçlarını yerine getirmek amacıyla içsel bir güdülenmeye sahip olduklarını belirtmek mümkündür. Çalışanlar birtakım ihtiyaçları, istekleri ve becerileri doğrultusunda çalıştıkları örgüte katılım sağlamaktadır. İşe katılım, çalışanların örgütleri ile kendilerini özdeşleştirdikleri ve örgütün bir parçası olarak hissettikleri oranda yoğunluk arz etmektedir (Balcı, 2003: 27–28; akt. Karayazı, 2020). Sonuç olarak örgütsel bağlılık davranışlarının sergilenmesinde örgütü benimseyerek örgüt ile bütünleşmenin gereği kaçınılmazdır.

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın önemi, işletmelerce 1950’li yıllarda fark edilmeye başlanmıştır. Örgüt üyelerinin örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimseyerek örgüt faaliyetlerinde sürekliliğinin sağlanması ve örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından örgütsel bağlılık önemli bir husus olarak ortaya çıkmaktadır. Örgüt faaliyetlerinde verimliliğin sağlanması ve örgüt üyeleri arasındaki olası çatışmalara engel olabilmek adına örgütsel bağlılık kaçınılmaz bir önem taşımaktadır. Çalışanların örgüt içindeki resmi rollerinin yanı sıra gönüllülük esasına dayanan davranışları gerçekleştirmesi ve örgüte yararlı çalışmalarda bulunması, daha çok içselleştirme ve özdeşleşme temelli olan uyuma dayalı bağlılık türünün gösterilmesini gerekli kılmaktadır (O’Reilly ve Chatman, 1986; akt. Gündoğan, 2009).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığa ilişkin alanyazında yer edinen çalışmalarda birçok yaklaşıma ve sınıflandırmaya rastlamak mümkündür.

2.2.2.1. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı; devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık olmak üzere üç ayrı gruba ayırarak incelemiştir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Çalışanların adeta bir kâr-zarar tespiti yaptığı, örgütten ayrıldıkları takdirde kendileri açısından oluşacak zarar ile örgütte kalmaları halinde elde edecekleri yararı kıyasladıkları bağlılık türü devam bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Örgütte kalmanın yararlarının daha fazla olduğu durumda çalışanların devamlılık sağlaması söz konusu olmaktadır. İş görenlerin örgütün hedef, amaç ve değerlerini içselleştirme biçiminde ortaya çıkan bağlılık türü duygusal bağlılık olarak ifade edilmektedir. Örgütte kalma zorunluluğu olarak ortaya çıkan normatif bağlılık ise bir diğer örgütsel bağlılık türünü oluşturmaktadır Allen ve Meyer'in (1990) yapmış olduğu söz konusu sınıflandırma, alanyazında yer bulduğu zamandan günümüze kadar çok sayıda çalışmanın esasını oluşturmayı başarmıştır (Mermer Üzümlü, 2019).

2.2.2.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık kavramını; özdeşleşme bağlılığı, uyum bağlılığı ve içsel bağlılık biçiminde inceleyen O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasında uyum bağlılığı, iş görenlerin bir ödül elde etmek veya cezadan kaçınmak üzere sergiledikleri bağlılığı ifade eder. İş görenlerin birlikte çalışmaktan memnuniyet duyduğu özdeşleşme bağlılığı ikinci bağlılık türünü oluşturmaktadır. Örgüte ait hedef, değer ve amaçların iş görenler tarafından kendi hedef, değer ve amaçları ile bütünleştirildiği bağlılık ise içselleştirme bağlılığı olarak adlandırılmaktadır.

2.2.2.3. Kanter'in Sınıflandırması

Örgütü, üyelerin oluşturduğu sosyal bir sistem olarak gören Kanter (1968) iş görenlerin çalıştıkları örgüte karşı gücünü ve sadakatini gönüllü olarak ortaya koyma ve kişisel özellikleri ile ihtiyaç ve arzularını tatmin edecek sosyal ilişkileri özdeşleştirme halini örgütsel bağlılık kavramı ile açıklamaktadır (Budak, 2009). Kanter, örgütsel bağlılığı hem sosyal açıdan hem de kişilik özellikleri açısından devama yönelik bağlılık, kontrol bağlılığı ve kenetlenme bağlılığı olacak şekilde üç

başlık altında incelemiştir. Söz konusu incelemenin kaynağını ise örgütün, iş görenlerden uygulamasını beklediği davranışsal talepler oluşturmaktadır.

2.2.2.4. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni örgüt üyelerinin örgüte karşı gösterdiği bağlılık türlerini; ahlaki bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık ve hesapçı bağlılık olmak üzere üç kategoriye ayırarak açıklamıştır (Doğan ve Kılıç, 2007). Ona göre ahlaki bağlılık, örgütsel hedef, amaç ve değerlerin örgüt üyelerince benimsenmesi olarak ifade edilebilecektir. Hesapçı bağlılık ise örgütün üyeleri ile karşılıklı bir alışveriş ilişkisi çerçevesinde hareket ettiği anlamına gelmektedir. Aslen örgüte yabancı kalan, psikolojik bir bağlılık hissetmeyen iş görenin buna rağmen örgüt üyesi olarak kalmaya devam etmesi ise yabancılaştırıcı bağlılık olarak göze çarpmaktadır.

2.2.2.5. Penley ve Gould'ın Sınıflandırması

Penley ve Gould, Etzioni'den etkilenmiş ve onun örgütsel bağlılığa ilişkin ayrımını temel almıştır. Bu doğrultuda Penley ve Gould da örgütsel bağlılığı üç kategoride açıklamaya çalışmıştır: ahlaki bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık ve çıkarıcı bağlılık (Budak, 2009). Penley ve Gould'un ahlaki bağlılık tanımı, Etzioni'nin tanımına paralellik göstererek örgüt üyelerinin, örgütün hedef ve amaçlarını kendileri ile bütünleştirmesi şeklindedir. Hesap bağlılığına yakın olan çıkarıcı bağlılıkta çalışanların ödül, ikramiye ve çeşitli teşviklere yönelik iş gördükleri, alışveriş esasına dayalı bir örgütsel bağlılık ifade edilmektedir. Çalışanların, örgüt üzerinde kontrol veya hakimiyet sağlamasının mümkün olmadığı ya da yeni iş fırsatlarının bulunmadığına dair algıya sahip oldukları bağlılık türü ise yabancılaştırıcı bağlılık kavramı ile açıklanmıştır (Cengiz 2001:27-30; akt. Budak, 2009).

2.2.2.6. Kahn ve Katz'ın Sınıflandırması

Bireylerin iç ve dış ödüller vasıtasıyla görevlerini ifa ettiklerini ifade eden Kahn ve Katz, iç ödüllerini anlatmaya dayalı olarak isimlendirirken dış ödüllerini araçsal olarak ifade etmektedir. İçsel ve dışsal ödüllerin farklı yanının kaynağı olarak iş görenin örgüte duyduğu sadakat gösterilmektedir (Bayram, 2005: 125-139; akt. Karayazı, 2020).

2.2.2.7. Mowday'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki başlık altında inceleyen Mowday'ın ayrımı kavramın tür sayısı bakımından diğer

sınıflandırmalardan farklılık arz etmektedir (Bayram, 2005). Çalışanların kendilerini örgütün hedef ve amaçları ile bütünleştirdikleri bağlılık tutumsal bağlılık adını almaktadır. Davranışsal bağlılık ise çalışanların fiili olarak gösterdikleri faaliyetlere olan bağlılıklarını ifade etmektedir. Tutumsal ve davranışsal bağlılığın birbiri ile olan ilişkisi, alanyazında birçok araştırma sonucu ile ortaya konulmuştur.

2.2.2.8. Wiener'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı iki başlık altında inceleyen Wiener'a göre örgütsel bağlılık, araçsal ve örgütsel olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır. Araçsal bağlılık ilgi ve menfaat odaklı olup iş görenin bizzat kendisinden kaynaklanır ve bu nedenle içsel güdülerin etkisi altındadır. Değerlere dönük olan örgütsel bağlılık ise örgüt kaynaklı bir bağlılık türü olup dışsal güdülerin etkisi sonucu görülmektedir.

2.2.2.9. Balci'nin Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık ayırımına benzerliği ile dikkat çeken Balci'nin sınıflandırmasında örgütsel bağlılık üç boyut altında açıklanmaktadır: uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılığı. Örgütsel bağlılığın ilk aşaması denilebilecek uyum bağlılığı, yüzeyseldir ve ödül-ceza esasına dayanmaktadır. Özdeşleşme bağlılığı olarak adlandırılan ikinci aşamada, çalışanların örgüte ve örgütün diğer üyelerine yakınlık hissettiği göze çarpmaktadır. Üçüncü aşamayı ifade eden içselleştirme bağlılığında, çalışanların kişisel değerlerini örgütün değerleri ile özdeşleştirdiği görülmektedir.

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgüt üyelerinin örgüte karşı hissettikleri bağlılık üzerinde rol oynayan bazı faktörler mevcuttur. Kaynağı dikkate alındığında bu faktörlerin üç başlık altında incelenmesi mümkündür: kişisel (bireysel / demografik), örgütsel ve örgüt dışı faktörler.

2.2.3.1. Kişisel Faktörler

Örgüt üyelerinin bireysel özelliklerinin etkisiyle ortaya çıkar ve demografik veya bireysel faktörler şeklinde de isimlendirilebilir. Çalışanın yaşı, medeni hali, cinsiyeti, eğitim düzeyi, kıdemi, tecrübesi, istihdam tipi gibi özellikleri kişisel faktörlere örnek gösterilebilir.

2.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütün kendi iç yapısından, yönetiminden, atmosferinden veya işten etkilenecek ortaya çıkan etmenlerdir. İş görenin gördüğü işin nitelik ve önem derecesi, işin karşılığında alınan ücret, iş tatmini derecesi, örgüt yöneticisinin yönetime ilişkin uygulamaları, örgüt kültürü, örgütsel adalet ve güven, örgüt üyeleri arasındaki iş birliği ve rol paylaşımı veya rol çatışması durumu örgütsel faktörlere örnek gösterilebilir.

2.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütün yönetim tarzını, kültürünü ve örgütsel bağlılığı etkileyen fakat örgüt dışından kaynaklanan faktörlerin etkisi göz ardı edilmemelidir. Rakip işletmelerin varlığı ve gösterdikleri ilgi ile sunduğu iş imkânları örgüt dışı faktörler arasında sayılabilir.

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın meydana getirdiği sonuçları çalışanların bağlılık düzeylerini esas alarak incelemek gerek örgüt için gerekse örgüt üyeleri için ortaya çıkan tabloyu değerlendirebilmek açısından önem arz etmektedir. Düşük, ılımlı ve yüksek olacak şekilde üç farklı örgütsel bağlılık düzeyi dikkate alınarak yapılan incelemede her bir bağlılık düzeyinin sonuçlarına da yer verilmiştir.

2.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Çalışanların bağlılık davranışı sergilemekten yoksun oldukları, örgütsel bağlılık davranışlarının en az ortaya çıktığı durumdur. Verimsizlik, isteksizlik, iş güvenliğine yönelik kayıplar, örgüt üyeleri ve yöneticisi ile çatışma şeklinde örnek verilebilecek bu davranışlar kısa vadede olumsuzlukları beraberinde getirirse de durumun doğru değerlendirilip uygun önlemler alınması halinde uzun dönemde olumlu sonuçlar doğurması mümkündür.

2.2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılıktaki gibi bir yoksunluğun yer almadığı ancak bağlılığın tam olarak ortaya çıkmadığı bir durumdur. İlimli örgütsel bağlılık halinde, çalışanın bireysel değerlerini, örgütün değerleri ile bütünleştirmedeki gayretinin yeterli sonucu ortaya çıkaramadığı görülür. Çalışanın bireysel değerlerinden tamamen vazgeçmeyip kimliğini koruma noktasındaki çabası bu durumu tetiklemektedir. Söz konusu çaba, hizmet süresinde artışa neden olup örgüt

üyeliğinde devam gösterme süresini de artıracığından beraberinde olumlu bir sonucu doğuracaktır. Ancak örgüt değerleri ile tamamen özdeşleşmemiş olunması, olası bir değer çatışması halinde bireysel değerlerin tercihine yol açabileceğinden örgütün amaç ve hedeflerinden sapan davranışlar gösterilmesi söz konusu olabilecektir.

2.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Herhangi bir iç veya dış müdahale dikkate alınmaksızın örgüte yönelik tam sadakat duygusu ile hareket edilen bu halde, çalışanlar örgüte karşı yoğun bağlılıkla hareket etmektedir. Yüksek örgütsel bağlılık durumu, nitelikli ve verimli faaliyetlerin gerçekleştirilmesi açısından önemli bir etkiye sahiptir. Örgüte tamamen sadık bir çalışan, yöneticisinin verdiği her türlü emir ve talimatı sorgulamadan uygulayacaktır. Bu durum yaratıcılıklarının ve yeniliklere açık olmalarının önünde bir engel oluşturacaktır. Ayrıca yöneticinin yanlış yöndeki emir ve talimatlarını itiraz etmeden uygulayacak olmaları, örgütün kendisi için de bir tehdit oluşturacaktır.

2.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

Nitelikli ve verimli bir eğitimin ve öğrencilerin başarılarında olumlu yönde gelişme sağlanmasında temel rolü öğretmenler üstlenmektedir. Öğretmenlerin görevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmelerinde okuldaki olumlu çalışma koşulları, okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki iş birliği, okula aidiyet ve ülkede olumlu seyreden bir eğitim sisteminin varlığı önem arz eden unsurlar arasındadır. Eğitim sisteminin örgütleri olarak ifade edilebilecek okullarda birer örgüt üyesi olan öğretmenlerin; okul ortamı, okulun yönetim kadrosu, okulda görev yapan diğer öğretmenler, öğrenciler ve veliler şeklinde örnek verilebilecek unsurlara ilişkin tutumları onların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin nitelikli ve verimli olabilmesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması gereğini beraberinde gerektirmektedir. Bu durum öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının önemini artırmaktadır.

2.3. İlgili Çalışmalar

Covid-19 salgını sürecinde devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılmış bir çalışma henüz alanyazında mevcut değildir. Ancak Türkan (2022)'in uzaktan eğitimin gerçekleştirildiği pandemi sürecinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını incelemeyi amaçlayan çalışması mevcuttur.

Araştırma, nitel yöntem kullanılarak yüz yüze görüşmeler aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme metodu ile gerçekleştirilen araştırmada İstanbul ilinin Üsküdar ilçesinde bulunan bir devlet okulunda çalışan 8 öğretmen, çalışma grubunu oluşturmaktadır. İçerik analizi yöntemi ile veriler analiz edilmiş ve katılımcılara 8 soruluk açık uçlu görüşme formu uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, uzaktan eğitim sürecinin öğretmenler üzerinde meydana getirdiği etkileri incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında olumlu yönde daha fazla etkiye rastlanmıştır. 7 katılımcının, öğrenci sayısının fazlalığını olumsuz bir faktör olarak gördüğü saptanmıştır. Ulaşım etkeninin, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, araştırma ile elde edilen sonuçlardan birini oluşturmaktadır.

Bakioğlu ile Çevik'in (2020) çalışmasında salgın döneminde uygulanan uzaktan eğitim faaliyetlerine ilişkin olarak Fen Bilimleri öğretmenlerinin görüşleri incelenmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemine yer verilmiştir. Deneyimleri değerlendirmeye yönelik olan olgubilim deseninden yararlanılmıştır. Araştırmada evreni, Türkiye'deki devlet okullarında ve özel okullarda çalışan Fen Bilimleri öğretmenleri teşkil etmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile verilerin toplandığı araştırmada uzaktan eğitim sürecinde; soru-cevap, problem çözme ve düz anlatımın en çok kullanılan öğretim yöntemlerinden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bakioğlu ve Çevik, 2020). Buna göre öğretmenlerin klasik öğretim yöntemlerinden vazgeçemediği ve uzaktan eğitime uyum gösteremedikleri söylenebilecektir.

Ağır tarafından 2007 yılında yayınlanmış, "Özel Okullarda ve Devlet Okullarında Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitime Karşı Tutumlarının Belirlenmesi" başlıklı ve bir yüksek lisans tezi olan araştırmada öğretmenleri uzaktan eğitime dair tutumları incelenmiştir. Tarama modelinden yararlanılan araştırmada evreni, 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Balıkesir'de çalışan ilköğretim okulu öğretmenleri; il merkezindeki 9 devlet okulu ve 1 özel okulda çalışan 238 öğretmen ise örnekleme oluşturmaktadır. Çalışma ile internetin, öğretmenlerin en çok kullanmak istedikleri uzaktan eğitim yöntemi olarak görüldüğü sonucuna varılmıştır. Posta, en az yararlanılmak istenen yöntem olarak ortaya çıkmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının ortaya yakın ve olumlu bir seyir gösterdiği gözlenmiştir (Ağır, 2007).

Uzaktan eğitimin etkililiğinin incelendiği Başaran, Doğan, Karaoğlu ve Şahin'in yaptığı bu nitel çalışmanın konusu, Covid-19 pandemisi sürecinde yürütülen uzaktan eğitim faaliyetleridir. Durum çalışması yönteminin kullanıldığı araştırmanın çalışma grubunu, Gaziantep'teki 80 öğrenci, 80 veli ve devlet okullarında çalışan 80 öğretmen oluşturmaktadır (Başaran, Doğan, Karaoğlu ve Şahin, 2020). Araştırma sonucunda öğretmenlerin, uzaktan eğitim döneminde öğrencilere yeterli rehberlik yapamadığı ve öğrenci ve veliler ile sınırlı iletişim sağlandığı görülmüştür. Bu bağlamda uzaktan eğitimin sosyalleşme noktasında dezavantajları beraberinde getirdiğine değinilmiştir. Uzaktan eğitimin verimsiz olduğu, yüz yüze eğitimin yerini tutamayacağı ve sistemin birçok sınırlı yönünün bulunduğu şeklindeki görüşlerin öğretmenler arasında yaygın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını incelemek amacıyla Kocayiğit ve Uşun (2020), 2018–2019 eğitim-öğretim yılında Burdur ilinin Altınyayla ve Gölhisar ilçe merkezlerindeki 23 okulda göreve yapan 204 öğretmenlik çalışma grubu üzerinde araştırma yapmıştır (Kocayiğit ve Uşun, 2020). Tarama modelinin kullanıldığı çalışma sonucunda katılımcıların neredeyse yarısının uzaktan eğitime dair çok az bilgi sahibi olduğu göze çarpmıştır. Katılımcılar, uzaktan eğitimin daha düşük maliyetli olmasını ve mekân sınırlamasının bulunmamasını önemli avantajları olarak belirtmişlerdir (Kocayiğit ve Uşun, 2020). Araştırma sonucunda öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik olumlu tutum sergiledikleri görülmüştür.

Karatepe, Küçükgençay ve Peker (2020)' in yapmış olduğu araştırma Covid-19 pandemisi sürecinde üniversitelerde lisans düzeyinde gerçekleştirilen uzaktan eğitim faaliyetlerine ilişkin farklı bölümlerde okuyan öğretmen adaylarının görüşlerinin alınıp değerlendirilmesine yöneliktir. Tarama deseninin kullanıldığı araştırma 2019-2020 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde İç Anadolu Bölgesi'ndeki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 173 öğretmen adayı üzerinde gerçekleştirilmiştir (Karatepe, Küçükgençay ve Peker, 2020). Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmada, öğrencilerin en çok cep telefonu ve sabit internet hattı kullanmak suretiyle eğitimlere katılabildikleri görülmüştür. Uzaktan eğitim derslerinde yüz yüze derslere göre tartışma ortamının daha kötü olduğu, öğrencilerin birbirleri ile ve akademisyenler ile iletişimlerinde sorunların olduğu sonucuna varılmıştır. Uzaktan eğitime yönelik olumsuz tutumun baskın çıktığı araştırmada

uzaktan eğitimin her ders için uygulanabilirliğinin de zayıf olduğu inancı çoğunluktadır.

Moçoşoğlu ve Kaya (2020)'nin yapmış olduğu çalışma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde ve çevrimiçi ortamda ölçeklerin uygulanması suretiyle gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeline yer verilen çalışma, uygun örnekleme yöntemi ile ulaşılan 604 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Veri toplama araçları olarak, öğretmenlerin kişisel bilgilerinin edinildiği bir anket formunun yanı sıra Ağır (2007)'in geliştirdiği “Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları kurum türüne, evlerinde bilgisayar olup olmama ve internet bağlantısı bulunup bulunmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken mesleki kıdemlerine göre ise anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre kıdemi daha az olanların tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının istihdam tipine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farkın sözleşmeli öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Yahşi ve Kırkıç (2020) tarafından 2019-2020 eğitim-öğretim yılında İzmir ilinde çalışan öğretmenlere yönelik yapılan araştırmada seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmıştır. 628 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama metodundan yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Ağır (2007)'in “Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının cinsiyetlerine, görev yaptıkları okulda çalıştıkları sürelerine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının avantajlar açısından orta düzeyde, sınırlılıklar açısından ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının yüksek lisans mezunları bakımından anlamlı fark gösterdiği ve bu tutumların eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak yükselme gösterdiği ifade edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının düşük düzeyde seyrettiği şeklindedir. Ayrıca, öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalıştıkları süre arttıkça uzaktan eğitime

yönelik tutumlarının düşük düzey gösterdiği sonucuna ulaşılan araştırmada, teknoloji kullanım düzeyinin yüksek olmasının uzaktan eğitime yönelik tutumlar üzerinde olumlu etki gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin gelir düzeylerinin yüksek olması da uzaktan eğitime yönelik tutum düzeylerini yükselten bir diğer etki olarak görülmüştür.

Çelik (2022)'in 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Aydın ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü hesabı sonucu 371 öğretmenin örnekleme oluşturacağına karar verilen araştırmada tabakalı örnekleme yönteminden yararlanılarak ilköğretim ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde çalışılmıştır. Çalışmada Ağır (2007)'in "Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uzaktan eğitimde bilişim teknolojilerine yer verilmesi ve bu eğitim türünün örgün eğitim dışındaki bireylere de eğitim olanağı sunmasını uzaktan eğitimin en önemli özellikleri olarak gördükleri saptanmıştır. Katılımcıların, uzaktan eğitimde internet ve video konferans kullanımını en etkili yöntemler olarak gördükleri göze çarparken posta veya e-posta yönteminin ise en az etkili yöntem olarak seçildiği belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin cinsiyetlerinin, mesleki kıdemlerinin, branşlarının, çalıştıkları okul kademesinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını etkilemediği görülmüştür. Eğitim düzeyine göre uzaktan eğitimin avantajları yönünden lisansüstü mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı bir farka rastlanmıştır. Çalışmada, daha önce uzaktan eğitim almış ve/veya bu eğitimi vermiş olan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumlu seyrettiği sonucuna varılmıştır.

Meriç ve Demirkaya (2022)'nin pandemi sürecinde Antalya iline bağlı 5 merkez ilçede görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını belirlemeyi amaçlayan çalışma 211 katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Kurnaz, Kaynar, Baişık ve Doğrukök (2020)'ün geliştirdiği "Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Algıları Ölçeği"nden yararlanılan araştırmanın sonucunda kadın öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bekar öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının evli olanlara göre daha olumlu seyrettiği araştırmada devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının özel okullarda görev yapanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. 46 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin

uzaktan eğitime ilişkin tutumları ise diğer yaş gruplarındakilere göre daha düşük seyretmiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının hizmet sürelerine ve haftalık okuttukları ders saatine göre anlamlı bir fark göstermediği araştırmada, uzaktan eğitime ilişkin en çok öne çıkan olumsuzluğun alt yapı sorunları olduğu tespit edilmiştir.

Dağlı ve Gençdal (2018)'in öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının araştırma kapsamındaki değişkenler çerçevesinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamayı amaçlayan çalışmasında katılımcılar devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Diyarbakır il merkezinde bulunan 92 ilkokulda çalışan 2450 öğretmen oluşturmaktadır. Evren içinden rastgele seçilen 27 ilkokulda görev yapan 534 öğretmenin ise örnekleme teşkil ettiği görülmektedir. Çalışmada Meyer, Allen ve Smith (1993)'in "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile veriler toplanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasını Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) yapmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar uyarınca hesaplanan ortalamada "Kararsızım" yanıtı öne çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Öğrenim durumunun, örgütsel bağlılıkları üzerinde etki gösterdiği göze çarpmıştır. Uygulanan Tukey testi sonucu önlisans ve yüksek lisans mezunları arasında söz konusu farkın meydana geldiği saptanmıştır. Devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılığın önlisans mezunlarında daha olumlu seyrettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlıkları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını tespit amacıyla Karacaoğlu ve Güney (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örnekleme, Nevşehir il merkezinde yer alan 9 ortaöğretim kurumunda görev yapan 206 öğretmen teşkil etmektedir. Çalışmada Allen ve Meyer'in geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile veriler toplanmıştır. Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ancak düşük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler uyarınca öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalamaları "Kararsızım" şeklindeki seçenek etrafında toplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Örgütsel vatandaşlıklarının ise yalnızca yaşa göre

farklılık gösterme durumu ortaya çıkmıştır. Yaş ilerledikçe örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminin arttığı şeklinde bir sonuca ulaşılmıştır.

Mert (2019) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanmış olan çalışma, ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, yaş, medeni durum, okulda çalışan öğretmen sayısı, mesleki deneyim, kıdem, okul türü ve branş değişkenleri kapsamında farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada karma yöntem olarak adlandırılan nitel ve nicel yöntemlerin bir arada yer aldığı yöntemden yararlanılmıştır. Çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Kartal ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 4500 öğretmen teşkil etmektedir. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 357 öğretmen, örnekleme teşkil etmektedir. Nitel araştırmada örneklem 20 öğretmenden oluşmaktadır. Meyer, Allen ve Smith (1993)'in "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nden yararlanılan araştırmadaki ölçeğin Türkçeye uyarlamasını Sarıdede (2004) gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, branş ve kadrolu olup olmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Okulda görev yapan öğretmen sayısı, yaş, okul türü ve mesleki deneyim bağlamında ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010)'in ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlayan araştırmasında 2009-2010 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde İzmir il merkezi Karabağlar ve Bayraklı ilçelerinde çalışan 3540 branş ve sınıf öğretmeni evreni oluşturmaktadır. Evren içinden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 353 öğretmenin örnekleme oluşturduğu çalışmada Meyer, Allen ve Smith (1993)'in geliştirdiği "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından en çok duygusal bağlılık gösterdikleri görülmüştür. En az gösterilen bağlılık türü ise normatif bağlılık olarak göze çarpmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları kıdemlerine ve sendika üyelik durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermezken normatif bağlılık düzeyi ise erkek öğretmenlerde daha yüksek görülmüştür. Öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı fark

göstermezken 46 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, yaşı 35 ve altında olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Evli öğretmenlerin normatif bağlılıklarının bekar olanlara göre daha yüksek bulunduğu çalışmada tüm bağlılık türleri bakımından sınıf öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çalıştıkları süreler arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm boyutlarında artış görüldüğü sonucu açığa çıkmıştır.

Selvitopu ve Şahin (2013)'in ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır. 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar ilinin merkez ilçesinde çalışan 327 ortaöğretim öğretmeni, araştırmada çalışma grubunu oluşturmaktadır. Katılımcıların örgütsel adalet algılarını belirlemek amacıyla Nieoff ve Moorman (1993)'in geliştirip Polat (2007)'in Türkiye uyarladığı “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Üstüner (2009)'in geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek için ise kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyetlerine ve mezun oldukları okul türüne göre değişiklik göstermediği görülürken kıdem değişkeni bağlamında farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 16 yıl ve üstünde kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek; 21-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ise 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, meslek liselerinde görev yapanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bir diğer sonucu ise öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algılarının, örgütsel bağlılıklarının anlamlı yordayıcısı olduğu yönündedir.

Kaya, Balay ve Tınaz (2014) tarafından 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa il merkezindeki ilkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerine yönelik yapılan araştırmada çalışma grubu yansız bir biçimde seçilmiştir. Çalışma, 277 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette 3 bölüme yer verilmiştir. Bunlardan biri, katılımcıların kişisel bilgilerini elde etme amacını güden soruları içeren ilk bölümdür. İkinci bölümde Murry (1993)'nin

geliştirip İra ve Şahin (2010)'in Türkçeye uyarladığı “Yönetmel Etkililik Ölçeği” yer alırken, son olarak Balay (2000)'in geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”ne üçüncü bölümde yer verilmiştir. Yöneticilerin ve öğretmenlerin yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algılarının yeterli bulunduğu araştırmaların sonucunda yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür. Buna göre erkek yöneticilerin ve öğretmenlerin yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algısı kadın katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Yüksek ekonomik düzeye sahip okullarda çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri de yüksek olarak görülürken sınıf öğretmenlerinin bu noktadaki algılarının da branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yöneticilerin yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algılarının öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde saptandığı araştırmada 16 ve üzeri yıldır çalıştığı kurumda görev yapmakta olan öğretmenlerin bu noktadaki algılarının 0-5 yıl arası görev yapanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bir diğer sonucu da fiziki donanım ve teknolojik altyapısı yüksek olan okullarda görev yapan katılımcıların yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olması şeklindedir. Demokratik yönetim şeklini benimseyen okullarda görev yapan katılımcıların ve okulda karar alma süreçlerine katılan katılımcıların yönetmel etkililik ve örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu ise çalışma ile ulaşılan bir başka sonuçtur. Araştırmanın temel problemini teşkil eden soruya ilişkin varılan sonuç ise yöneticilerin ve öğretmenlerin yönetmel etkililik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki bulunmasıdır.

Taşkın (2009)'ın kadrolu ve sözleşmeli ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmasında ilişkiyel tarama modelinden yararlanılmıştır. Kocaeli ilindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örnekleme, aynı ilin dört farklı ilçesindeki 30 ilköğretim okulunda görev yapan 575 öğretmen teşkil etmektedir. Araştırmada katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik “Demografik Bilgi Formu” ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanlarının ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının tamamında kadrolu olanlara göre daha olumlu tutum seyrettiği görülmüştür. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadınlara göre daha yüksek olduğu araştırma

sonucunda 41 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel bağlılıklarının 26-30 yaş ve 31-35 aralığındakilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşlara göre ortaya çıkan bu anlamlı fark, sözleşmeli öğretmenlerde ise gerçekleşmemiştir. Kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının medeni durum, mezun olunan okul türü ve öğretmenlik alanı değişkenine göre anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da öğretmenlik alanı değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğer katılımcılara göre daha yüksek bulunduğu araştırmada görev yaptığı okulda 16 yıl ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek örgütsel bağlılık davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.



BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli nicel bir araştırma yöntemi olup birden çok değişkenin birlikte gösterdiği değişimin yönünü ve ölçüsünü ortaya koymayı amaçlar (Karasar ve Öğülmüş, 2016).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul- Bakırköy ilçesinde yer alan 16 resmi ortaöğretim kurumunda (devlet liselerinde) 16 Mart 2020- 22 Ocak 2021 tarihleri arasında görev yapan 85 gönüllü öğretmen teşkil etmektedir. Bakırköy ilçesindeki 16 resmi ortaöğretim kurumunda (devlet liselerinde) 16 Mart 2020- 22 Ocak 2021 tarihleri arasında görev yapan öğretmen sayısı yaklaşık 600'dür. Bu sayıya, araştırma için gerekli izinler alınmadan önce Bakırköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ile telefon aracılığıyla görüşme sağlanarak ilgili tarih aralığında ilçede görev yapan öğretmen sayısına ilişkin bilgi talep edilmesi suretiyle ulaşılmıştır.

Çalışma grubunu oluşturan 85 öğretmenin seçimi ise “Basit Rastgele Örneklem” tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem sayısını belirlemek için istatistiksel örneklem formülleri kullanılmıştır. Bu bağlamda, iki aşamalı örneklem süreci ile minimum örneklem sayısı hesaplanmıştır. Örneklem hesaplamalarına göre, araştırmada olması gereken örneklem hacmi en az $n = 83$ olarak belirlenmiştir (Kotrlık ve Higgins, 2001; Özen ve Gül, 2007).

Araştırmaya katılan gönüllü 85 öğretmenin, “Kişisel Bilgi Anketi”nden elde edilen sonuçların demografik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda katılımcı öğretmenlerin, araştırma kapsamında kendilerinden istenen demografik bilgilerine yönelik analizler, tablo haline getirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik verilerine yönelik bilgilere Tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel / Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler		Toplam Sayı	Toplam %
Cinsiyet	Kadın	55	64,7
	Erkek	30	35,3
Medeni Durum	Bekâr	27	31,8
	Evli	58	68,2
Yaş	20-30 yaş	7	8,2
	31-40 yaş	16	18,8
	41-50 yaş	34	40
	50 üstü yaş	28	32,9
Branş	Kültür Dersleri Öğretmeni	61	71,8
	Meslek Dersleri Öğretmeni	24	28,2
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	7	8,2
	3-5 yıl	8	9,4
	6-8 yıl	3	3,5
	9-14 yıl	5	5,9
	15-20 yıl	12	14,1
	21 yıl ve üstü	50	58,8
Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre	1 yıldan az	20	23,5
	1-2 yıl	14	16,5
	3-5 yıl	17	20
	6-8 yıl	17	20
	9-14 yıl	8	9,4
	15 yıl ve üstü	20	10,6
İstihdam Tipi	Kadrolu	76	89,4
	Sözleşmeli	2	2,4
	Ücretli	7	8,2
Eğitim Düzeyi	Lisans	67	78,8
	Yüksek Lisans	17	20
	Doktora	1	1,2

Tablo 3.1' e göre araştırmaya katılan 85 öğretmenin 55'i kadın, 30'u ise erkektir. Öğretmenlerin 27'sinin bekâr, 58'inin ise evli olduğu görölmektedir. Katılımcı öğretmenlerin 61'i kùltür dersleri, 24'ü ise meslek dersleri öğretmenidir. Öğretmenlerin 76'sı kadrolu iken; 7'si ücretli ve 2'si sözleşmeli öğretmendir. Katılımcılardan ücretli ve sözleşmeli öğretmen olarak görev yapanların sayıca azlığı dikkate alınarak söz konusu iki alt kategori "kadrolu olmayan" adı altında birleştirilerek istihdam tipi alt kategorilerinin sayısı ikiye düşürölmüştür. Buna göre katılımcıların 76'sı kadrolu olup 9'u kadrolu değildir. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 67'sinin lisans mezunu, 17'si yüksek lisans ve 1'i doktora mezunu olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcılardan yüksek lisans ve doktora mezunu olanların sayıca azlığı dikkate alınarak söz konusu iki alt kategori "lisansüstü" adı altında birleştirilerek eğitim düzeyi alt kategorilerinin sayısı ikiye düşürölmüştür. Buna göre öğretmenlerin 67'si lisans mezunu olup 18'i lisansüstü mezunudur. Yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 7'sinin 20-30 yaş aralığında, 16'sının 31-40 yaş aralığında, 34'ünün 41-50 yaş aralığında ve 28'inin 50 yaş üstü olduğu görölmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması yaklaşık 40 olarak görölrken en çok 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların varlığı dikkat çekmektedir. Katılımcıların görev yaptıkları okulda çalıştıkları sürelele göre inceleme yapıldığında da 20'si 1 yıldan az, 14'ü 1-2 yıl, 17'si 3-5 yıl, 17'si 6-8 yıl, 8'i 9-14 yıl ve 9'u 15 yıl ve üstü süreyle görev yaptıkları okulda çalışmaktadır. Son olarak kıdeme göre incelendiğinde ise katılımcılardan 7'si 1-2 yıl, 8'i 3-5 yıl, 3'ü 6-8 yıl, 5'i 9-14 yıl, 12'si 15-20 yıl ve 50'si 21 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada; katılımcıların kişisel / demografik bilgilerini elde edebilmek için "Kişisel Bilgi Anketi / Formu" [EK 1], uzaktan eğitime yönelik tutumlarını belirleyebilmek için "Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği" [EK 2], örgütsel bağlılık düzeylerini saptayabilmek için "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" [EK 3] kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Anketi / Formu

Çalışmada, araştırmacı tarafından hazırlanmış kişisel bilgi anketi / formu aracılığı ile katılımcıların kişisel / demografik özellikleri hakkında bilgi toplanmıştır. Kişisel bilgi anketi / formu; yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, istihdam tipi

(kadrolu / sözleşmeli / ücretli), eğitim düzeyi (lisans / yüksek lisans / doktora), kıdem, okulda çalışılan süreye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

3.3.2. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği

Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal etmenleri içeren ölçek, Ağır (2007) tarafından geliştirilmiş olup 21 tutum cümlesinden oluşmaktadır. 5’li likert tipi biçiminde hazırlanmış olan ölçekte, olumlu nitelikteki maddelerde 5: Kesinlikle Katılıyorum ve 1: Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde bir puanlama seyrederken; olumsuz nitelikteki maddelerde aksi yönde bir puanlama tercihi ile 5: Kesinlikle Katılmıyorum ve 1: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirlenmiştir. Bu halde ölçekten alınabilecek en yüksek puan 21 olup en düşük puanın 105 olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,835 olarak tespit edilmiştir (Ağır, 2007).

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen ve Meyer’ in (1990) geliştirdiği ve duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılık şeklinde 3 alt boyut içeren “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bünyesinde 18 madde yer almaktadır. Bu maddelerden 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. Sırada yer alanlar duygusal bağlılığa ilişkin olup devam bağlılığına yönelik olanlar 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler ve normatif bağlılığa yönelik olanlar ise 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddelerdir (Başol ve Yalçın, 2009). Maddelerin 4’ü ters madde biçimindedir. 5’li likert tipi derecelendirme sistemine yer veren ölçekte maddelere yönelik puanlama; 1: Tamamen Katılmıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum şeklindedir Güney Çetin Gürkan (2006) ölçeğin Türkçeye uyarlamasını ve geçerlilik ile güvenirlik analizlerini gerçekleştirmiştir (Karayazı, 2020). Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının 0,74 olduğu tespit edilmiştir (Çetin Gürkan, 2006).

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada Bakırköy ilçesinde farklı türdeki (Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çok Programlı Lise, Güzel Sanatlar Lisesi, İmam Hatip Anadolu Lisesi) resmi ortaöğretim kurumlarında (devlet liselerinde) görev yapan gönüllü öğretmenlerden veri toplanmıştır. Verilerin toplanması öncesinde İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden araştırma izni alınmıştır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün izninin ardından İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu onayı alınmıştır. Onayın alınmasını takiben ölçekler, araştırma kapsamındaki gönüllü 85

katılımcıya uygulanmaya başlanmıştır. Ölçeklerin katılımcılara sunumundan önce, her bir maddenin doldurularak cevaplanmamış madde bırakılmaması için tüm maddeler işaretlenmesi zorunlu maddeler olarak belirtilmiştir. Katılımcılara, verecekleri cevaplarda samimi olmaları hususunda hatırlatmada bulunulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 28.0 paket programı kullanılmak suretiyle analiz edilmiştir.

- Katılımcıların demografik verilerine (cinsiyet, yaş, branş, kıdem, eğitim düzeyi vb.) ilişkin olarak frekans ve yüzdelik değerleri incelenmiştir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla korelasyon testi sonuçlarına bakılmıştır. Korelasyon analizi gerçekleştirilirken Pearson Momentler Çarpımı katsayısından yararlanılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının araştırma kapsamındaki demografik değişkenlerin alt kategorileri bakımından normal dağılım gösterip göstermediğini incelemeye yönelik olarak normallik testi sonuçlarına ilişkin değerlere (aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayısı, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonuçları) ve bu verilere yönelik histogram grafiklerine bakılmıştır. Normallik analizi sonuçlarına göre basıklık ve çarpıklık değerleri her bir alt kategori için +3 ile -3 aralığında bulunmuştur. İlgili değişkenin alt kategorisinde yer alan katılımcı sayısına göre hesaplanan Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk sonucu her bir değişkenin alt kategorisi bakımından $p > 0,05$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre değişkenlerin her birinin normal dağılıma uygunluk gösterdiği ifade edilebilir (Jondeau ve Rockinger, 2003; Akt. Çuhadar, Er, Demirel ve H. Demirel, 2019; Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve 68 Weeks, 1990; De Carlo, 1997; akt. George ve Mallery, 2010). Normallik analizine yönelik gerçekleştirilen test sonuçları Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden Alınan Toplam Puanların Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Alt Kategori	N	\bar{X}	S	Medyan	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı	Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk Sonucu
Cinsiyet	Kadın	55	57,2	14,15967	55	50	0,117	0,311	0,200
Cinsiyet	Erkek	30	61,3	15,18881	60,5	50	-0,031	0,014	0,993
Medeni Durum	Bekâr	27	57,3704	14,73131	59	54	-0,360	0,270	0,791
Medeni Durum	Evli	58	59,2414	14,59189	58	58	0,284	0,008	0,200
Yaş	20-30 yaş	7	55,1429	8,09174	54	50	0,320	-0,443	0,924
	31-40 yaş	16	61,6875	12,44572	63	54	0,035	-0,097	0,984
	41-50 yaş	34	58,4118	16,42083	58	49	0,040	-0,337	0,985
	50 yaş üstü	28	58,0714	14,88705	57	50	0,159	0,681	0,348
Branş	Kültür Dersleri Öğretmeni	61	58,0984	14,48068	58	58	-0,028	0,195	0,200
Branş	Meslek Dersleri Öğretmeni	24	60,0417	15,03179	58,5	50	0,347	-0,083	0,545
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	7	62	11,64760	60	50	1,465	2,391	0,224
	3-5 yıl	8	51,75	9,86697	52	38	-0,068	-1,654	0,551
	6-8 yıl	3	69	8,71780	65	63	1,630	-	0,220
	9-14 yıl	5	56,6	12,42176	54	45	1,408	2,221	0,358
	15-20 yıl	12	69	8,71780	65	63	1,630	0,349	0,978
	21 yıl ve üstü	50	59,52	15,08647	58	50	-0,022	0,033	0,474
Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre	1 yıldan az	20	62,6	12,35612	60,5	54	0,646	1,314	0,600
	1-2 yıl	14	54	18,43909	50,5	24	0,587	0,270	0,697
	3-5 yıl	17	57,2941	12,30226	58	50	-0,242	0,617	0,811
	6-8 yıl	17	61,1176	14,33476	63	55	-0,205	0,202	0,998
	9-14 yıl	8	55	8,94427	54,5	41	0,794	2,821	0,301
	15 yıl ve üstü	9	58,2222	20,60205	58	27	-0,100	-1,198	0,551
İstihdam Tipi	Kadrolu	76	58,6842	14,83438	58	50	0,040	0,033	0,200
İstihdam Tipi	Kadrolu Olmayan	9	58,3333	12,93252	56	54	0,797	2,045	0,529
Eğitim Düzeyi	Lisans	67	57,6418	14,88206	56	50	0,008	-0,079	0,200
Eğitim Düzeyi	Lisansüstü	18	62,3889	13,07507	59,5	58	0,884	0,500	0,188

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik toplam puanlarının araştırma kapsamındaki demografik değişkenlerin alt kategorileri bakımından normal dağılım gösterip göstermediğini incelemeye yönelik olarak normallik testi sonuçlarına ilişkin değerlere (aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayısı, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonuçları) ve bu verilere yönelik histogram grafiklerine bakılmıştır. Araştırma kapsamındaki her bir değişkenin alt kategorileri bakımından yapılan normallik analizi sonuçlarına göre basıklık ve çarpıklık değerleri her bir alt kategori için +3 ile -3 aralığında bulunmuştur. Ayrıca ilgili değişkenin alt kategorisinde yer alan katılımcı sayısına göre hesaplanan Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk sonucunun da her bir değişkenin alt kategorisi bakımından $p>0,05$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre değişkenlerin her birinin normal dağılıma uygunluk gösterdiği ifade edilebilir (Jondeau ve Rockinger, 2003; Akt. Çuhadar, Er, Demirel ve H. Demirel, 2019; Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve 68 Weeks, 1990; De Carlo, 1997; akt. George ve Mallery, 2010). Normallik analizine yönelik gerçekleştirilen test sonuçları Tablo 3.3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Toplam Puanların Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Alt Kategori	N	\bar{X}	S	Medyan	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı	Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk Sonucu
Cinsiyet	Kadın	55	56,8909	12,29374	58	54	0,256	-0,300	0,200
Cinsiyet	Erkek	30	56,9333	14,13953	58	39	0,029	-0,958	0,242
Medeni Durum	Bekâr	27	56,7778	13,28774	57	54	0,079	0,098	0,742
Medeni Durum	Evli	58	56,9655	12,81989	58	64	0,196	-0,876	0,058
Yaş	20-30 yaş	7	63,7143	10,65699	66	76	-0,221	-1,200	0,595
	31-40 yaş	16	59,9375	13,45842	58	54	0,343	-0,059	0,861
	41-50 yaş	34	56,7353	11,98562	58	61	0,260	-0,442	0,557
	50 yaş üstü	28	53,6786	13,68442	54,5	41	0,224	-0,866	0,244
Branş	Kültür Dersleri Öğrt.	61	55,4098	12,75588	56	64	0,120	-0,799	0,200
Branş	Meslek Dersleri Öğrt.	24	60,7083	12,70563	61	54	0,301	-0,281	0,443
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	7	63,8571	10,09007	59	54	0,771	-1,332	0,149
	3-5 yıl	8	59,125	10,65615	60	43	-0,032	-0,386	0,990
	6-8 yıl	3	53,667	12,50333	54	41	-0,120	-	0,956
	9-14 yıl	5	69	11,18034	64	61	1,753	2,996	0,067
	15-20 yıl	12	56,75	12,92021	53,5	39	0,459	-0,829	0,678
	21 yıl ve üstü	50	54,6	13,16923	54,5	64	0,233	-0,738	0,092
Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre	1 yıldan az	20	62,65	12,41932	61	54	0,306	-0,115	0,710
	1-2 yıl	14	54,3571	13,13602	55,5	42	0,283	-0,531	0,841
	3-5 yıl	17	58,8824	12,65841	61	41	0,122	-0,469	0,656
	6-8 yıl	17	50,8824	10,36148	52	39	0,265	-0,736	0,738
	9-14 yıl	8	56,8750	15,72475	64	64	-0,704	-1,329	0,102
	15 yıl ve üstü	9	55,7778	12,88194	56	41	0,283	-1,189	0,445
İstihdam Tipi	Kadrolu	76	56,5263	13,02457	57	64	0,164	-0,604	0,200
İstihdam Tipi	Kadrolu Olmayan	9	60,1111	11,90005	59	59	0,373	-0,551	0,712
Eğitim Düzeyi	Lisans	67	56,8955	12,65167	57	54	0,236	-0,448	0,200
Eğitim Düzeyi	Lisansüstü	18	56,9444	14,13162	61	64	-0,084	-0,974	0,265

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağılıklarına yönelik toplam puanlarının araştırma kapsamındaki demografik değişkenlerin alt kategorileri bakımından normal dağılım gösterip göstermediğini incelemeye yönelik olarak normallik testi sonuçlarına ilişkin değerlere (aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayısı, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonuçları) ve bu verilere yönelik histogram grafiklerine bakılmıştır. Araştırma kapsamındaki her bir değişkenin alt kategorileri bakımından yapılan normallik analizi sonuçlarına göre katılımcıların duygusal bağılıklarına ilişkin toplam puanlara yönelik basıklık ve çarpıklık değerleri her bir alt kategori için +3 ile -3 aralığında bulunmuştur. Ayrıca ilgili değişkenin alt kategorisinde yer alan katılımcı sayısına göre hesaplanan Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk sonucunun da her bir değişkenin alt kategorisi bakımından $p>0,05$ olarak hesaplanmıştır. Görev yapılan okulda çalışılan süreye göre 6-8 yıl alt kategorisinde Shapiro-Wilk sonucu $p<0,05$ olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeple görev yapılan okulda çalışılan süre değişkeninin alt kategorilerine ilişkin duygusal bağılılık toplam puanlarına göre ortaya çıkan çarpıklık ve basıklık değerleri kendi standart hatalarına bölünmüş ve her ikisi için de sonuçların -1,96 ile +1,96 arasında olduğu görülmüştür. Buna göre değişkenlerin her birinin normal dağılıma uygunluk gösterdiği ifade edilebilir. Normallik analizine yönelik gerçekleştirilen test sonuçları Tablo 3.4'te gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Duygusal Bağlılık Toplam Puanlarının Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Alt Kategori	N	\bar{X}	S	Medyan	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı	Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk Sonucu
Cinsiyet	Kadın	55	19,2182	4,96167	19	24	0,198	-0,538	0,200
Cinsiyet	Erkek	30	20,1	5,68937	20	20	-0,504	-0,189	0,487
Medeni Durum	Bekâr	27	19,7037	5,68950	20	14	-0,369	0,218	0,779
Medeni Durum	Evli	58	19,4483	5,02685	19	24	0,095	-0,917	0,075
Yaş	20-30 yaş	7	22,5714	3,77964	24	19	-0,183	-2,373	0,145
	31-40 yaş	16	20,25	4,29729	20	14	0,288	-0,380	0,860
	41-50 yaş	34	19,2647	5,42893	19	19	0,342	-0,521	0,423
	50 yaş üstü	28	18,6786	5,61779	19	12	-0,329	-0,696	0,431
Branş	Kültür Dersleri Öğrt.	61	18,8033	5,15694	19	14	-0,134	-0,547	0,200
Branş	Meslek Dersleri Öğrt.	24	21,375	4,99402	20	24	0,136	-0,957	0,290
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	7	21,5714	3,69040	20	18	0,476	-1,836	0,188
	3-5 yıl	8	20,875	3,79614	20,5	19	-0,498	0,284	0,682
	6-8 yıl	3	19,6667	4,65833	22	17	0,605	-0,077	0,510
	9-14 yıl	5	22,2	4,65833	22	17	0,605	-0,077	0,884
	15-20 yıl	12	18,9167	4,85159	17,5	14	0,605	-1,244	0,071
	21 yıl ve üstü	50	18,9	5,69013	19	12	-0,010	-0,578	0,200
Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre	1 yıldan az	20	21,4	3,95235	21	21	0,163	-0,160	0,748
	1-2 yıl	14	19,1429	4,22187	19	16	0,385	-0,672	0,770
	3-5 yıl	17	20,5882	4,96310	19	17	0,400	-0,466	0,493
	6-8 yıl	17	16,6421	5,06139	15	12	0,765	-0,584	0,047
	9-14 yıl	8	19,75	8,82772	24	24	-0,668	-1,277	0,162
	15 yıl ve üstü	9	19,2222	4,63081	20	12	-0,172	-0,916	0,958
İstihdam Tipi	Kadrolu	76	19,3816	5,34158	19	24	-0,039	-0,562	0,081
İstihdam Tipi	Kadrolu Olmayan	9	20,7778	3,99305	20	19	0,013	-0,236	0,864
Eğitim Düzeyi	Lisans	67	19,3284	5,12684	19	24	-0,083	-0,377	0,200
Eğitim Düzeyi	Lisansüstü	18	20,2778	5,61307	20	24	-0,123	-0,796	0,914

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam bağlılıklarına yönelik toplam puanlarının araştırma kapsamındaki demografik değişkenlerin alt kategorileri bakımından normal dağılım gösterip göstermediğini incelemeye yönelik olarak normallik testi sonuçlarına ilişkin değerlere (aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayısı, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonuçları) ve bu verilere yönelik histogram grafiklerine bakılmıştır. Araştırma kapsamındaki her bir değişkenin alt kategorileri bakımından yapılan normallik analizi sonuçlarına göre katılımcıların devam bağlılıklarına ilişkin toplam puanlara yönelik basıklık ve çarpıklık değerleri her bir alt kategori için +3 ile -3 aralığında bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkeninin alt kategorisi olan 9-14 yıl kıdeme sahip katılımcılar için ise basıklık değeri söz konusu aralığın dışında kalmakta ve ilgili alt kategoriye ilişkin Shapiro-Wilk sonucu da $p < 0,05$ olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre katılımcıların devam bağlılıklarına ilişkin elde edilen toplam puanlarının mesleki kıdeme göre normal dağılım göstermediği görülmektedir. Eğitim düzeyi değişkenine göre lisans alt kategorisinde Kolmogorov-Smirnov sonucu $p < 0,05$ olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeple eğitim düzeyi değişkeninin bahsi geçen alt kategorilerine ilişkin devam bağlılığı toplam puanlarına göre ortaya çıkan çarpıklık ve basıklık değerleri kendi standart hatalarına bölünmüş ve her ikisi için de sonuçların -1,96 ile +1,96 arasında olduğu görülmüştür. Buna göre devam bağlılığı toplam puanlarına göre mesleki kıdem dışındaki tüm değişkenlerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği ifade edilebilir. Normallik analizine yönelik gerçekleştirilen test sonuçları Tablo 3.5'te gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Devam Bağlılığı Toplam Puanlarının Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Alt Kategori	N	\bar{X}	S	Medyan	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı	Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk Sonucu
Cinsiyet	Kadın	55	19,4727	3,84830	20	18	0,577	0,693	0,200
Cinsiyet	Erkek	30	19,2333	4,85431	20	20	-0,110	-0,768	0,133
Medeni Durum	Bekâr	27	19,4074	4,21772	20	20	0,376	0,428	0,545
Medeni Durum	Evli	58	19,3793	4,23365	20	20	0,138	-0,092	0,200
Yaş	20-30 yaş	7	21,4286	4,07665	22	26	-0,392	-0,787	0,674
	31-40 yaş	16	20,3750	5,058	20	20	0,494	0,338	0,234
	41-50 yaş	34	19,6765	3,54812	20	20	0,102	-0,116	0,786
	50 yaş üstü	28	17,9643	4,22060	18,5	20	0,183	-0,340	0,202
Branş	Kültür Dersleri Öğrt.	61	19,1148	4,17172	20	20	0,204	-0,100	0,200
Branş	Meslek Dersleri Öğrt.	24	20,0833	4,29273	20	20	0,218	0,475	0,667
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	7	22,2857	4,34796	20	20	1,058	0,137	0,252
	3-5 yıl	8	20,25	3,84522	21,5	22	-0,113	-1,188	0,500
	6-8 yıl	3	17	3,60555	18	13	-1,152	-	0,537
	9-14 yıl	5	22,8	4,08656	21	21	2,070	4,416	0,012
	15-20 yıl	12	20,1667	4,324	20	20	0,066	0,416	0,915
	21 yıl ve üstü	50	18,46	3,98574	18,5	18	0,068	-0,490	0,200
Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre	1 yıldan az	20	22	4,19273	21,5	21	0,386	-0,260	0,557
	1-2 yıl	14	18,3571	4,66752	18,5	12	0,287	-0,075	0,546
	3-5 yıl	17	19,5882	4,31652	20	20	-0,362	-0,357	0,477
	6-8 yıl	17	17,4118	3,10360	18	18	-0,466	-0,324	0,128
	9-14 yıl	8	19,125	2,79987	20	20	-1,003	0,253	0,154
	15 yıl ve üstü	9	18,7778	4,14662	18	18	0,568	-0,182	0,740
İstihdam Tipi	Kadrolu	76	19,2105	4,12574	20	20	0,103	-0,113	0,048
İstihdam Tipi	Kadrolu Olmayan	9	20,8889	4,80740	20	15	0,791	0,168	0,691
Eğitim Düzeyi	Lisans	67	19,6269	4,03333	20	18	0,381	0,268	0,181
Eğitim Düzeyi	Lisansüstü	18	18,5	4,80502	20	20	-0,032	-0,905	0,095

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin normatif bağılıklarına yönelik toplam puanlarının araştırma kapsamındaki demografik değişkenlerin alt kategorileri bakımından normal dağılım gösterip göstermediğini incelemeye yönelik olarak normallik testi sonuçlarına ilişkin değerlere (aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayısı, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonuçları) ve bu verilere yönelik histogram grafiklerine bakılmıştır. Araştırma kapsamındaki her bir değişkenin alt kategorileri bakımından yapılan normallik analizi sonuçlarına göre katılımcıların normatif bağılıklarına ilişkin toplam puanlara yönelik basıklık ve çarpıklık değerleri her bir alt kategori için +3 ile -3 aralığında bulunmuştur. Ayrıca ilgili değişkenin alt kategorisinde yer alan katılımcı sayısına göre hesaplanan Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk sonucunun da her bir değişkenin alt kategorisi bakımından $p>0,05$ olarak hesaplanmıştır. Mesleki kıdeme göre 1-2 yıl alt kategorisinde Shapiro-Wilk sonucu ve eğitim düzeyi değişkenine göre lisans alt kategorisinde Kolmogorov-Smirnov sonucu $p<0,05$ olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeple mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerinin bahsi geçen alt kategorilerine ilişkin normatif bağılık toplam puanlarına göre ortaya çıkan çarpıklık ve basıklık değerleri kendi standart hatalarına bölünmüş ve her ikisi için de sonuçların -1,96 ile +1,96 arasında olduğu görülmüştür. Buna göre normatif bağılık toplam puanlarına göre tüm değişkenlerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği ifade edilebilir. Normallik analizine yönelik gerçekleştirilen test sonuçları Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. Normatif Bağlılık Toplam Puanlarının Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Alt Kategorileri Bakımından Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Alt Kategori	N	\bar{X}	S	Medyan	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı	Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk Sonucu
Cinsiyet	Kadın	55	18,2	4,60837	18	18	-0,039	0,031	0,200
Cinsiyet	Erkek	30	17,6	5,13675	18	18	-0,349	0,196	0,624
Medeni Durum	Bekâr	27	17,6667	4,36771	18	18	0,004	1,569	0,395
Medeni Durum	Evli	58	18,1379	4,98928	18,5	18	-0,265	-0,205	0,080
Yaş	20-30 yaş	7	19,7143	3,40168	20	18	-0,476	-0,032	0,830
	31-40 yaş	16	19,3125	4,90875	18	13	0,546	-0,477	0,264
	41-50 yaş	34	17,7941	3,90632	18	18	-0,072	0,201	0,505
	50 yaş üstü	28	17,0357	5,80218	18	14	-0,251	-0,550	0,600
Branş	Kültür Dersleri Öğrt.	61	17,4918	4,82571	18	18	-0,211	-0,105	0,200
Branş	Meslek Dersleri Öğrt.	24	19,25	4,51327	19	18	0,004	0,845	0,341
Mesleki Kıdem	1-2 yıl	7	20	2,88675	18	18	1,164	-0,226	0,016
	3-5 yıl	8	18	3,58569	18	17	0,223	-0,208	0,880
	6-8 yıl	3	17	3,60555	18	13	-1,152	-	0,537
	9-14 yıl	5	24	3,80789	22	22	0,543	-2,090	0,362
	15-20 yıl	12	17,667	4,53939	18	14	0,092	-0,635	0,896
	21 yıl ve üstü	50	17,24	5,00432	18	20	-0,229	-0,049	0,200
Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre	1 yıldan az	20	19,25	5,02494	19	17	-0,147	1,173	0,319
	1-2 yıl	14	16,8571	5,54502	18	18	-0,012	-0,060	0,638
	3-5 yıl	17	18,7059	4,98453	20	22	-0,856	1,375	0,513
	6-8 yıl	17	16,8235	3,64409	18	18	0,257	0,258	0,708
	9-14 yıl	8	18	4,65986	20	22	-0,813	-0,968	0,052
	15 yıl ve üstü	9	17,7778	4,94413	18	10	-0,005	-0,702	0,899
İstihdam Tipi	Kadrolu	76	17,9342	4,89717	18	18	-0,191	0,049	0,022
İstihdam Tipi	Kadrolu Olmayan	9	18,4444	3,84419	18	18	0,361	-0,209	0,650
Eğitim Düzeyi	Lisans	67	17,9403	4,77011	18	18	-0,195	0,286	0,024
Eğitim Düzeyi	Lisansüstü	18	18,1667	4,94975	19,5	20	-0,161	-0,321	0,496

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının cinsiyet değişkeninin alt kategorileri olan kadın katılımcılar ve erkek katılımcılar bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına yönelik toplam puanlarının cinsiyet değişkeninin alt kategorileri olan kadın katılımcılar ve erkek katılımcılar bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının medeni durum değişkeninin alt kategorileri olan bekâr katılımcılar ve evli katılımcılar bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına yönelik toplam puanlarının medeni durum değişkeninin alt kategorileri olan bekâr katılımcılar ve evli katılımcılar bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının yaş değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına yönelik toplam puanlarının yaş değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının branş değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına yönelik toplam puanlarının branş değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılıkları ile normatif bağlılıklarına yönelik toplam puanlarının mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan devam bağlılıklarına yönelik toplam puanlarının mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına yönelik toplam puanlarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının istihdam tipi değişkeninin alt kategorileri

bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına yönelik toplam puanlarının istihdam tipi değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarına yönelik toplam puanlarının eğitim düzeyi değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına yönelik toplam puanlarının eğitim düzeyi değişkeninin alt kategorileri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına bakılmıştır.
- Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen toplam puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla normallik testi sonuçlarına bakılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarını ve örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla ölçeklerden alınan toplam puanların aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık değerleri ile minimum ve maksimum değerlerine bakılmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları bakımından katılımcıların aldığı toplam puanların normallik analizi sonuçlarına göre belirlenen aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık değerleri ile minimum ve maksimum değerlerine ayrıca yer verilmiştir. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden -ölçeklerde yer alan olumsuz maddelerin SPSS 28.0 paket programı üzerinden tersine puanlanmasının ardından hesaplanarak elde edilen toplam puanlara dönük normallik analizlerine ilişkin olarak test sonuçları aşağıda tablo ve histogram grafikleri ile sunulmuştur.

Tablo 3.7. Araştırma Kapsamında Kullanılan Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Toplam Puanlara Yönelik Normallik Testi Sonuçları

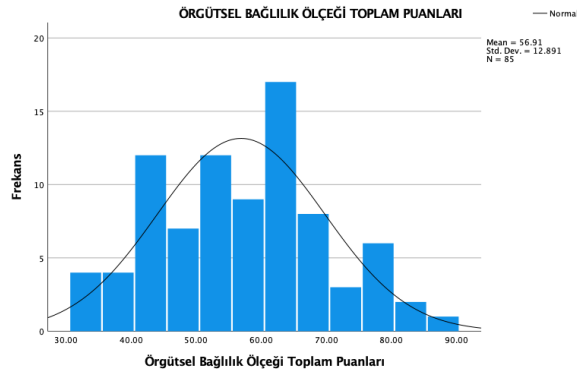
Veri Toplama Aracı	N	\bar{X}	S	Medyan	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı	Kolmogorov-Smirnov Sonucu
Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanları	85	58,6471	14,57469	58	50	0,082	0,082	0,200
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları	85	56,9059	12,89114	58	64	0,154	-0,604	0,200

Tablo 3.7'ye göre, Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği toplam puanları bakımından hem çarpıklık hem de basıklık değeri 0,082 olarak görülürken; Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları bakımından ise çarpıklık 0,154 ve basıklık -0,604 olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bahsi geçen değerler +3 ile -3 aralığında bulunduğundan normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülebilir. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı 85 olduğundan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları üzerinden normallik değerlendirilmesi yapılmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan değerler her iki ölçek için de 0,200 ($p>0,05$) olup normal dağılıma uygundur. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanlarına ilişkin histogram grafikleri Şekil 3.1 ve Şekil 3.2'de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanları

Şekil 3.1 ve Şekil 3.2’de gösterilen histogram grafikleri değerlendirildiğinde Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen toplam puanların normal dağılıma uygunluk göstermekte olduğu göze çarpmaktadır.



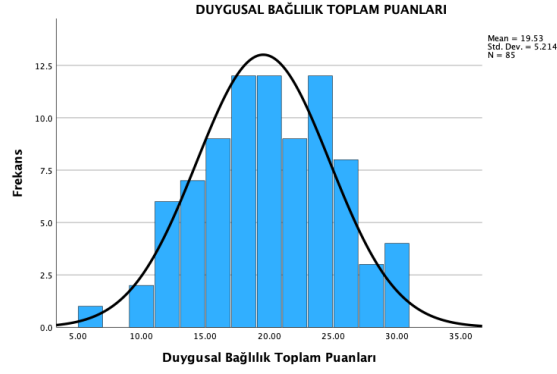
Şekil 3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları

Örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklindeki alt boyutları bakımından katılımcıların aldıkları toplam puanlar ayrıca hesaplanmıştır. Söz konusu toplam puanlara göre gerçekleştirilen normallik testleri sonuçları tablo haline getirilmiştir. Katılımcıların alt boyutlara yönelik aldıkları toplam puanların normallik analizi sonuçlarına göre belirlenen aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık değerleri ile minimum ve maksimum değerlerine Tablo 3.8’de yer verilmiştir.

Tablo 3.8. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarından Elde Edilen Toplam Puanlara Yönelik Normallik Testi Sonuçları

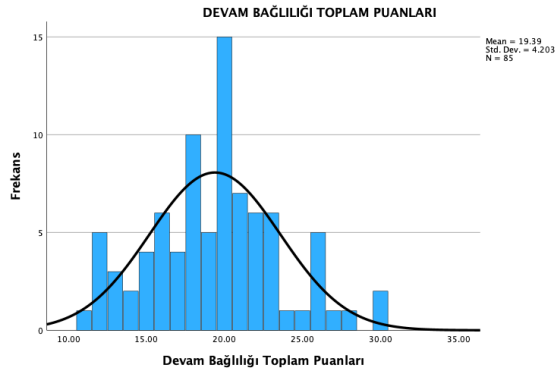
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	N	\bar{X}	S	Medyan	Tepe Değer	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı	Kolmogorov-Smirnov Sonucu
Duygusal Bağlılık	85	19,5294	5,21351	19	24	-0,076	-0,509	0,040
Devam Bağlılığı	85	19,3882	4,20344	20	20	0,206	-0,016	0,092
Normatif Bağlılık	85	17,9882	4,77965	18	18	-0,183	0,091	0,009

Tablo 3.8'e göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının her biri için katılımcıların aldıkları toplam puanlar bakımından çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 aralığında bulunduğu normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülebilir. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı 85 olduğundan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları üzerinden normallik değerlendirilmesi yapılmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan değerlere bakıldığında devam bağlılığı alt boyutu bakımından alınan toplam puanlar normal dağılıma uygundur ($p>0,05$). Fakat duygusal bağlılık ve normatif bağlılık yönünden elde edilen toplam puanlar Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları yönünden normal dağılım göstermemektedir ($p<0,05$). Bu sebeple söz konusu alt boyutlar için yalnızca çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmamış, çarpıklık ve basıklık değerleri, ilgili alt boyutlar için kendi standart hatalarına bölünmüştür. Buna göre duygusal bağlılık için tespit edilen çarpıklık değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer -0,291 ve basıklık çarpıklık değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer -0,984 olarak saptanmıştır. Normatif bağlılık için belirlenen çarpıklık değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer -0,701 ve basıklık çarpıklık değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer 0,176 olarak tespit edilmiştir. Buna göre elde edilen değerler -1,96 ile +1,96 arasında bulunduğu dağılımın normal dağılım gösterdiği söylenebilecektir (Büyüköztürk, 2011). Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarından elde edilen toplam puanlarına ilişkin histogram grafikleri Şekil 3.3, Şekil 3.4 ve Şekil 3.5'te gösterilmiştir.



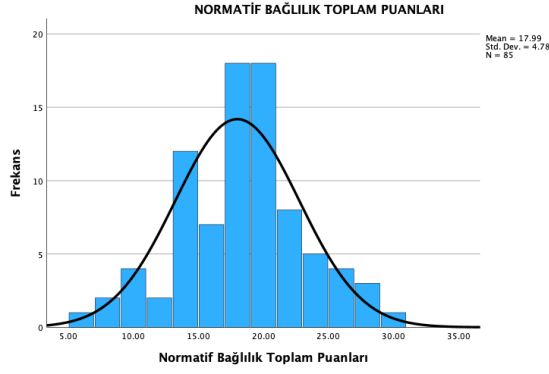
Şekil 3.3. Duygusal Bağlılık Toplam Puanları

Şekil 3.3'te gösterilen histogram grafiği değerlendirildiğinde duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin elde edilen toplam puanların normal dağılıma uygunluk göstermekte olduğu göze çarpmaktadır.



Şekil 3.4. Devam Bağlılığı Toplam Puanları

Şekil 3.4'te gösterilen histogram grafiği değerlendirildiğinde devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin elde edilen toplam puanların normal dağılıma uygunluk göstermekte olduğu göze çarpmaktadır.



Şekil 3.5. Normatif Bağlılık Toplam Puanları

Şekil 3.5'te gösterilen histogram grafiği değerlendirildiğinde normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin elde edilen toplam puanların normal dağılıma uygunluk göstermekte olduğu göze çarpmaktadır.

- Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen toplam puanlara göre veri toplama araçlarının güvenilirliğini tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi sonuçlarına bakılmıştır. Güvenirlik analizi gerçekleştirilirken Cronbach's Alpha değerinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirlik analizinin gerçekleştirilebilmesi amacıyla öncelikle veri toplama araçlarının katılımcılara uygulanmış ve her iki ölçekten elde edilen toplam puanlar hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarından elde edilen toplam puanlara göre her bir ölçek için ayrı ayrı Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarına yönelik güvenilirlik analizi incelemesi için hesaplanan Cronbach's Alpha değerlerine ilişkin sonuçlara aşağıda Tablo 3.9'da yer verilmiştir.

Tablo 3.9. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Toplam Puanlara Göre Güvenirlik Analizi Sonuçları

Veri Toplama Aracı	Cronbach's Alpha	N
Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği	0,913	21
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,870	18

Tablo 3.9'a göre katılımcıların uzaktan eğitime ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla geliştirilen ve 21 maddeden oluşan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği için katılımcılardan elde edilen toplam puanlara göre hesaplanan Cronbach's Alpha değeri 0,913 olarak bulunmuştur. Bu durumda Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir ($r > 0,70$).

18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği için katılımcılardan elde edilen toplam puanlara göre hesaplanan Cronbach's Alpha değeri 0,870 olarak bulunmuştur. Bu durumda Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin de güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir ($r > 0,70$).



BÖLÜM 4

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamındaki öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin söz konusu tutum ve bağlılıklarının bazı demografik değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiğine ilişkin bulgular ile uzaktan eğitime yönelik tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye dönük elde edilen bulgulara değinilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Ölçeklere ilişkin betimsel istatistiklere yönelik veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.1. Veri Toplama Araçlarına Yönelik Betimsel İstatistikler

	Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanları	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları
Ölçek Maddelerinin Tümünü Cevaplayan Katılımcı Sayısı	85	85
Eksik / Geçersiz Cevap Veren Katılımcı Sayısı	0	0
Ölçekten Alınan Minimum Puan	24	33
Ölçekten Alınan Maksimum Puan	94	88
Ölçekten Alınan Puanların Ortalaması	58,6471	56,9059
Ölçekten Alınan Puanların Tepe Değeri	50	64
Ölçekten Alınan Puanların Ortanca Değeri	58	58
Ölçekten Alınan Puanların Çarpıklık Değeri	0,082	0,154
Ölçekten Alınan Puanların Basıklık Değeri	0,082	-0,604

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere 85 öğretmenin katıldığı araştırma kapsamında veri toplamak için kullanılan her iki ölçekte de tüm maddeler 85 katılımcı tarafından eksiksiz cevaplanmış ve geçersiz ve/veya iptal edilen cevaba rastlanmamıştır. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği bakımından en düşük 24, en yüksek 94 puan alınmıştır. Ölçekten alınan puanların ortalaması 58,6471 olarak görülmüştür. Ölçekten en çok alınan puan yani en sık tekrarlanmış puanın 50 ve medyan olarak kabul edilen ortanca değerin 58 puan olduğu saptanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin her ikisi de 0,082 olarak bulunmuştur. Söz konusu değerlere göre ölçekten alınan puanların normallik gösterdiği ifade edilebilir. Zira gerek merkezi eğilim ölçüleri olan mod, medyan ve aritmetik ortalamaya ilişkin bahsi geçen değerlerin birbirine yakın değerler olması, gerekse çarpıklık ve basıklık katsayılarının +3 ile -3 arasında yer alması söz konusudur. Bir dağılımın normal dağılım olarak nitelendirilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında yer almasının gerektiği söylenmektedir (Jondeau ve Rockinger, 2003; Akt. Çuhadar, Er, Demirel ve H. Demirel, 2019; Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve 68 Weeks, 1990; De Carlo, 1997; akt. George ve Mallery, 2010). Örgütsel Bağlılık Ölçeği bakımından en düşük 33, en yüksek 88 puan alınmıştır. Ölçekten alınan puanların ortalaması 56,9059 olarak görülmüştür. Ölçekten en çok alınan puan yani en sık tekrarlanmış puanın 64 ve medyan olarak kabul edilen ortanca değerin ise 58 puan olduğu saptanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların çarpıklık değeri 0,154, basıklık değeri -0,604’tür. Söz konusu değerlere göre ölçekten alınan puanların normallik gösterdiği ifade edilebilir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, alt boyutlarına ayrılarak her bir alt boyuta ilişkin toplam puanlara yönelik betimsel istatistikler ayrıca incelenmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarına yönelik betimsel istatistiklere ilişkin verilere aşağıda Tablo 4.2’de yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Yönelik Betimsel İstatistikler

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Maddelerin Tümünü Cevaplayan Katılımcı Sayısı	85	85	85
Eksik / Geçersiz Cevap Veren Katılımcı Sayısı	0	0	0
Alt Boyuta İlişkin Maddelerden Alınan Minimum Puan	6	11	6
Alt Boyuta İlişkin Maddelerden Alınan Maksimum Puan	30	30	29
Alt Boyuta İlişkin Maddelerden Alınan Puanların Ortalaması	19,5294	19,3882	17,9882
Alt Boyuta İlişkin Maddelerden Alınan Puanların Tepe Değeri	24	20	18
Alt Boyuta İlişkin Maddelerden Alınan Puanların Ortanca Değeri	19	20	18
Alt Boyuta İlişkin Maddelerden Alınan Puanların Çarpıklık Değeri	-0,076	0,206	-0,183
Alt Boyuta İlişkin Maddelerden Alınan Puanların Basıklık Değeri	-0,509	-0,016	0,091

Tablo 4.2'ye göre duygusal bağlılık alt boyutundan katılımcıların aldığı toplam puanların ortalaması 19,5294 olup devam bağlılığı için söz konusu değer 19,3882 iken; normatif bağlılık için bu değer 17,9882 olarak bulunmuştur. En sık tekrarlanan puan değerleri duygusal bağlılık alt boyutu için 24, devam bağlılığı alt boyutu için 20 ve normatif bağlılık alt boyutu için 18 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin toplam puanların ortanca değerlerinin ise duygusal bağlılık bakımından 19, devam bağlılığı bakımından 20 ve normatif bağlılık bakımından 18 olduğu görülmektedir. Her bir alt boyuttan alınan toplam puanlara göre hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, bu değerlerin tümünün -3 ile +3 aralığında olduğu görüldüğünden katılımcıların örgütsel bağlılığın her bir alt boyutuna ilişkin aldığı toplam puanların normal dağılıma uygun olduğu ifade edilebilecektir.

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu başlık altında, araştırmanın ana problemi olan araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ve bir ilişki mevcutsa bu ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla ölçeklerden elde edilen toplam puanlara yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi yapılırken her iki değişkenin de sürekli olması ve ölçeklerden alınan toplam puanların normal dağılım göstermesi

sebebiyle Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.10’da yer almaktadır.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

		Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Örgütsel Bağlılık
Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-0,095
	Anlamlılık		0,387
	N	85	85
Örgütsel Bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	-0,095	1
	Anlamlılık	0,387	
	N	85	85

Tablo 4.3’e göre öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r=-0,095$, $p>0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği üç ayrı alt boyuttan oluştuğundan araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığı ayrıca incelenmiştir. Söz konusu ilişkinin varlığının tespiti için katılımcıların Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarından aldıkları toplam puanlara yönelik korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi gerçekleştirilirken değişkenlerin ikisinin de sürekli olması ve elde edilen toplam puanların normal dağılım göstermesi sebebiyle Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

		Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Duygusal Bağlılık
Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-0,091
	Anlamlılık		0,409
	N	85	85
Duygusal Bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	-0,091	1
	Anlamlılık	0,409	
	N	85	85

Tablo 4.4'e göre öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r=-0,091$, $p>0,05$).

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Devam Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

		Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Devam Bağlılığı
Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-0,045
	Anlamlılık		0,684
	N	85	85
Devam Bağlılığı	Pearson Korelasyon Katsayısı	-0,045	1
	Anlamlılık	0,684	
	N	85	85

Tablo 4.5'e göre öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r=-0,045$, $p>0,05$).

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Normatif Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

		Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Normatif Bağlılık
Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-0,118
	Anlamlılık		0,282
	N	85	85
Normatif Bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	-0,118	1
	Anlamlılık	0,282	
	N	85	85

Tablo 4.6'ya göre öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r=-0,118$, $p>0,05$).

4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Araştırma Kapsamındaki Demografik Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında, araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan ve Kişisel / Demografik Bilgi Formunda yer alan demografik değişkenler bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve inceleme sonuçlarına yönelik veriler sunulmuştur.

4.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular, normallik analizi testleri çerçevesinde elde edilen sonuçlara göre açıklanmıştır.

▪ **Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların cinsiyet değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	55	57,2	14,15967	83	-1,243	0,217
Erkek	30	61,3	15,18881			

Tablo 4.7'ye göre 55'i kadın, 30'u erkek olan katılımcılardan kadın öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin ortalama puanları 57,2 iken; erkek öğretmenlerin ortalama puanları 61,3'tür. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-1,243, p>0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen toplam puanların cinsiyet değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-

testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	55	56,8909	12,29374	83	-0,014	0,989
Erkek	30	56,9333	14,13953			

Tablo 4.8'e göre 55'i kadın, 30'u erkek olan katılımcılardan kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik ortalama puanları 56,8909 iken; erkek öğretmenlerin ortalama puanları 56,9333 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,014, p>0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların cinsiyet değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarına ilişkin toplam puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	55	19,2182	4,96167	83	-0,743	0,459
Erkek	30	20,1	5,68937			

Tablo 4.9'a göre 55'i kadın, 30'u erkek olan katılımcılardan kadın öğretmenlerin duygusal bağlılığa yönelik ortalama puanları 19,2182 iken; erkek öğretmenlerin ortalama puanları 20,1 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin duygusal bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($t(83)=-0,459, p>0,05$)

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	55	19,4727	3,84830	83	0,250	0,804
Erkek	30	19,2333	4,85431			

Tablo 4.10'a göre 55'i kadın, 30'u erkek olan katılımcılardan kadın öğretmenlerin devam bağlılığına yönelik ortalama puanları 19,4727 iken; erkek öğretmenlerin ortalama puanları 19,2333 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin devam bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,250, p>0,05$).

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	55	18,2	4,60837	83	0,551	0,583
Erkek	30	17,6	5,13675			

Tablo 4.11'e göre 55'i kadın, 30'u erkek olan katılımcılardan kadın öğretmenlerin normatif bağlılığa yönelik ortalama puanları 18,2 iken; erkek öğretmenlerin ortalama puanları 17,6 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin normatif bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,551, p>0,05$).

4.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular normallik analizi testleri çerçevesinde elde edilen sonuçlara göre açıklanmıştır.

▪ Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların medeni durum değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin toplam puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekâr	27	57,3704	14,73131	83	-0,549	0,585
Evli	58	59,2414	14,59189			

Tablo 4.12'ye göre 27'si bekâr, 58'i evli olan katılımcılardan bekâr öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin ortalama puanları 57,3704 iken; evli öğretmenlerin ortalama puanları 59,2414 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,549$, $p>0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen toplam puanların medeni durum değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekâr	27	56,7778	13,28774	83	-0,062	0,951
Evli	58	56,9655	12,81989			

Tablo 4.13'e göre 27'si bekâr, 58'i evli olan katılımcılardan bekâr öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik ortalama puanları 56,7778 iken; evli öğretmenlerin ortalama puanları 56,9655 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,062, p>0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların medeni durum değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarına ilişkin toplam puanların medeni durum

değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekâr	27	19,7037	5,68950	83	0,209	0,835
Evli	58	19,4483	5,02685			

Tablo 4.14'e göre 27'si bekâr, 58'i evli olan katılımcılardan bekâr öğretmenlerin duygusal bağlılığa yönelik ortalama puanları 19,7037 iken; evli öğretmenlerin ortalama puanları 19,4483 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin duygusal bağlılıkları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=0,209$, $p>0,05$).

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekâr	27	19,4074	4,21772	83	0,029	0,977
Evli	58	19,3793	4,23365			

Tablo 4.15'e göre 27'si bekâr, 58'i evli olan katılımcılardan bekâr öğretmenlerin devam bağlılığına yönelik ortalama puanları 19,4074 iken; evli öğretmenlerin ortalama puanları 19,3793 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin devam bağlılıkları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=0,029$, $p>0,05$).

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bekâr	27	17,6667	4,36771	83	-0,421	0,675
Evli	58	18,1379	4,98928			

Tablo 4.16'ya göre 27'si bekâr, 58'i evli olan katılımcılardan bekâr öğretmenlerin normatif bağlılığa yönelik ortalama puanları 17,6667 iken; evli öğretmenlerin ortalama puanları 18,1379 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin normatif bağlılıkları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,421, p>0,05$).

4.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular normallik analizi testleri çerçevesinde elde edilen sonuçlara göre açıklanmıştır.

▪ Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların yaş değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her alt kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. Ortaya çıkan değer 0,278 ($p>0,05$) olarak bulunduğundan grupların tutum puanlarına ilişkin varyansları

arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	245,025	3	81,675	0,376	0,771	-
Gruplar içi	17598,387	81	217,164			
Toplam	17843,412	84				

Tablo 4.17'ye göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{3-81} = 0,376, P>0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen toplam puanların yaş değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her alt kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaş değişkeninin alt kategorileri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. İlgili değer 0,661 ($p>0,05$) olarak bulunduğundan grupların tutum puanlarına ilişkin varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam

edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıda Tablo 4.18’de yer verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	764,156	3	254,719	1,564	0,205	-
Gruplar içi	13195,091	81	162,902			
Toplam	13959,247	84				

Tablo 4.18’e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{3-81} = 1,564$, $P > 0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların yaş değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her alt kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının yaş değişkeninin alt kategorileri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. İlgili değer duygusal bağlılık için 0,383 ($p > 0,05$), devam bağlılığı için 0,824 ($p > 0,05$) ve normatif bağlılık için 0,087 ($p > 0,05$) olarak bulunduğundan grupların tutum puanlarına ilişkin varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin toplam puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	95,737	3	31,912	1,182	0,322	-
Gruplar içi	2187,439	81	27,005			
Toplam	2283,176	84				

Tablo 4.19'a göre öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{3-81} = 1,182, P>0,05$).

Tablo 4.20. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	104,318	3	34,773	2,041	0,115	-
Gruplar içi	1379,870	81	17,035			
Toplam	1484,188	84				

Tablo 4.20'ye göre öğretmenlerin devam bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{3-81} = 2,041, P>0,05$).

Tablo 4.21. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	75,599	3	25,2	1,107	0,351	-
Gruplar içi	1843,389	81	22,758			
Toplam	1918,988	84				

Tablo 4.21'e göre öğretmenlerin normatif bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{3-81} = 1,107, P > 0,05$).

4.2.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular normallik analizi sonuçları çerçevesinde gerçekleştirilen test sonuçlarına göre açıklanmıştır.

▪ Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların branş değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin toplam puanların branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.22. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Branş	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kültür Dersleri Öğretmeni	61	58,0984	14,48068	83	-0,551	0,583
Meslek Dersleri Öğretmeni	24	60,0417	15,03179			

Tablo 4.22'ye göre 61'i kültür dersleri öğretmeni, 24'ü meslek dersleri öğretmeni olan katılımcılardan kültür dersleri öğretmenlerinin uzaktan eğitime

yönelik tutumlarına ilişkin ortalama puanları 58,0984 iken; meslek dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları 60,0417 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,551, p>0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların branş değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklemeler t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanların branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.23. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Branş	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kültür Dersleri Öğretmeni	61	55,4098	12,75588	83	-1,726	0,088
Meslek Dersleri Öğretmeni	24	60,7083	12,70563			

Tablo 4.23'e göre 61'i kültür dersleri öğretmeni, 24'ü meslek dersleri öğretmeni olan katılımcılardan kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa yönelik ortalama puanları 55,4098 iken; meslek dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları 60,7083 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-1,726, p>0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Tutum Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların branş değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarına ilişkin toplam puanların branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.24. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Branş	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kültür Dersleri Öğretmeni	61	18,8033	5,15694	83	-2,088	0,040
Meslek Dersleri Öğretmeni	24	21,3750	4,99402			

Tablo 4.24'e göre 61'i kültür dersleri öğretmeni, 24'ü meslek dersleri öğretmeni olan katılımcılardan kültür dersleri öğretmenlerinin duygusal bağlılığa yönelik ortalama puanları 18,8033 iken; meslek dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları 21,3750 olarak ortaya çıkmıştır. Tabloya göre öğretmenlerin duygusal bağlılıkları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(83)=-2,088$, $p<0,05$). Söz konusu fark, meslek dersleri öğretmenleri lehine ortaya çıkmıştır. Meslek dersleri öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının ($\bar{X}=21,3750$) kültür dersleri öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeylerine ($\bar{X}=18,8033$) göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.25. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Branş	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kültür Dersleri Öğretmeni	61	19,1148	4,17172	83	-0,956	0,342
Meslek Dersleri Öğretmeni	24	20,0833	4,29273			

Tablo 4.25'e göre 61'i kültür dersleri öğretmeni, 24'ü meslek dersleri öğretmeni olan katılımcılardan kültür dersleri öğretmenlerinin devam bağlılığına yönelik ortalama puanları 19,1148 iken; meslek dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları 20,0833 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin devam bağlılıkları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,956, p>0,05$).

Tablo 4.26. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Branş	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kültür Dersleri Öğretmeni	61	17,4918	4,82571	83	-1,539	0,128
Meslek Dersleri Öğretmeni	24	19,25	4,51327			

Tablo 4.26'ya göre 61'i kültür dersleri öğretmeni, 24'ü meslek dersleri öğretmeni olan katılımcılardan kültür dersleri öğretmenlerinin normatif bağlılığa yönelik ortalama puanları 17,4918 iken; meslek dersleri öğretmenlerinin ortalama puanları 19,25 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin normatif bağlılıkları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-1,539, p>0,05$).

4.2.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular normallik analizi testleri çerçevesinde elde edilen sonuçlara göre açıklanmıştır.

▪ Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her bir kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlilik değerine bakılmıştır. İlgili değer 0,567 ($p>0,05$) olarak bulunduğundan grupların tutum puanlarına ilişkin varyansları arasında anlamli fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden alınan puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıda Tablo 4.27’de yer verilmiştir.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	929,315	5	185,863	0,868	0,506	-
Gruplar içi	16914,097	79	214,102			
Toplam	17843,412	84				

Tablo 4.27'ye göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 0,868, P > 0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen toplam puanların mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her bir kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. İlgili değer 0,712 ($p > 0,05$) olduğundan grupların tutum puanlarına ilişkin varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden alınan puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıda Tablo 4.28'de yer verilmiştir.

Tablo 4.28. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1406,598	5	281,320	1,770	0,129	-
Gruplar içi	12552,649	79	158,894			
Toplam	13959,247	84				

Tablo 4.28'e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 1,770, P>0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her alt kategori için duygusal ve normatif bağlılık toplam puanlarına yönelik analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. İlgili değer duygusal bağlılık alt boyutu için 0,470 ($p<0,05$) ve normatif bağlılık için 0,645 ($p<0,05$) olarak tespit edilmiştir. Duygusal ve normatif bağlılık puanlarına ilişkin olarak grupların varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Katılımcıların devam bağlılıklarına ilişkin elde edilen toplam puanların mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre puanların normal dağılım göstermemesi sebebiyle öğretmenlerin devam bağlılıklarının mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Duygusal

bağılığa ilişkin toplam puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.29. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	103,704	5	20,741	0,752	0,587	-
Gruplar içi	2179,473	79	27,588			
Toplam	2283,176	84				

Tablo 4.29'a göre öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 0,752, P>0,05$).

Devam bağılılığına ilişkin toplam puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.30. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Devam Bağlılığı	
Kruskal-Wallis H	9,852
sd	5
p	0,080

Tablo 4.30'a göre öğretmenlerin devam bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Normatif bağılığa ilişkin toplam puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.31. Öğretmenlerin Normatif Bağılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	241,202	5	48,240	2,271	0,055	-
Gruplar içi	1677,787	79	21,238			
Toplam	1918,988	84				

Tablo 4.31'e göre öğretmenlerin normatif bağılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 2,271, P>0,05$).

4.2.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağılıklarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağılıklarının görev yapılan çalışılan süre değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik bulgular normallik analizi sonuçları çerçevesinde gerçekleştirilen test sonuçlarına göre açıklanmıştır.

▪ Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların görev yapılan okulda çalışılan süre değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her bir kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının görev yapılan

okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. İlgili değer 0,142 ($p>0,05$) bulunduğundan grupların tutum puanlarına ilişkin varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden alınan puanların görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.32. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	857,762	5	171,552	0,798	0,554	-
Gruplar içi	16985,650	79	215,008			
Toplam	17843,412	84				

Tablo 4.32'ye göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının görev yaptıkları okulda çalıştıkları süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 0,798, P>0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkeni Bağlamında Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen toplam puanların görev yapılan okulda çalışılan süre değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her bir kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü

varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. İlgili değer 0,674 ($p>0,05$) bulunduğundan grupların tutum puanlarına ilişkin varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden alınan puanların görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıda Tablo 4.33'te yer verilmiştir.

Tablo 4.33. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	1445,523	5	289,105	1,825	0,117	-
Gruplar içi	12513,724	79	158,402			
Toplam	13959,247	84				

Tablo 4.33'e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 1,825, P>0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların görev yapılan okulda çalışılan süre değişkeninin alt kategorileri açısından yapılan normallik incelemesi sonuçlarına göre her alt kategori için analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkeninin alt kategorileri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarının analizi için öncelikle Levene testi sonuçlarına göre ortalamaya dayalı varyansların homojenliğine dair anlamlılık değerine bakılmıştır. İlgili değer duygusal bağlılık için 0,006 ($p<0,05$) olarak tespit edilmiştir. Grupların duygusal bağlılıklarının varyansları arasında anlamlı farklılık ortaya çıkması sebebiyle Welch testi sonuçları

incelenmiştir. Varyansların homojenliğine ilişkin değerler devam bağıllığı için 0,603 ($p>0,05$) ve normatif bağıllık için 0,878 ($p>0,05$) olarak bulunduğundan grupların devam ve normatif bağıllık puanlarına ilişkin varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine devam edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin toplam puanların görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçlarına aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 4.34. Öğretmenlerin Duygusal Bağıllıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları

İstatistik	sd1	sd2	p	Anlamlı Fark
1,975	5	29,582	0,112	-

Tablo 4.34'e göre öğretmenlerin duygusal bağıllıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.35. Öğretmenlerin Devam Bağıllıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	222,308	5	44,462	2,784	0,023	1 yıldan az-6-8 yıl
Gruplar içi	1261,880	79	15,973			
Toplam	1484,188	84				

Tablo 4.35'e göre öğretmenlerin devam bağıllıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 2,784$, $p<0,05$). Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda söz konusu fark, görev yaptığı okulda 1 yıldan az süredir çalışan katılımcılar ile 6-8 yıl arası çalışmakta olan katılımcılar arasında ortaya çıkmıştır. Buna göre, görev

yaptığı okulda 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerin devam bağlılıklarının ($\bar{X}=22$) 6-8 yıl arası çalışmakta olan öğretmenlerin devam bağlılıklarına ($\bar{X}=17,4118$) göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan testler sonucu ortaya çıkan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,15$), katılımcıların devam bağlılık düzeylerinde ortaya çıkan varyansın yaklaşık %15'inin görev yapılan okulda çalışılan süreye bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.36. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	81,968	5	16,394	0,705	0,621	-
Gruplar içi	1837,020	79	23,253			
Toplam	1918,988	84				

Tablo 4.36'ya göre öğretmenlerin normatif bağlılıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($F_{5-79} = 0,705$, $P>0,05$).

4.2.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıklarının istihdam tipi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular normallik analizi testleri çerçevesinde elde edilen sonuçlara göre açıklanmıştır.

- **Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların istihdam tipi değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının istihdam tipi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin toplam puanların istihdam tipi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.37. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

İstihdam Tipi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadrolu	76	58,6842	14,83438	83	0,068	0,946
Kadrolu Olmayan	9	58,3333	12,93252			

Tablo 4.37'ye göre 76'sı kadrolu, 9'u kadrolu olmayan öğretmenlerden kadrolu olanların uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin ortalama puanları 58,6842 iken; kadrolu olmayan öğretmenlerin ortalama puanları 58,3333 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=0,068$, $p>0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden elde edilen toplam puanların istihdam tipi değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanların istihdam tipi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.38. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

İstihdam Tipi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadrolu	76	56,5263	13,02457	83	-0,787	0,433
Kadrolu Olmayan	9	60,1111	11,90005			

Tablo 4.38'e göre 76'sı kadrolu, 9'u kadrolu olmayan öğretmenlerden kadrolu olanlarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalama puanları 56,5263 iken; kadrolu olmayan öğretmenlerin ortalama puanları 60,1111 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,787$, $p>0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların istihdam tipi değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanların istihdam tipi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.39. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

İstihdam Tipi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadrolu	76	19,3816	5,34158	83	-0,758	0,451
Kadrolu Olmayan	9	20,7778	3,99305			

Tablo 4.39'a göre 76'sı kadrolu, 9'u kadrolu olmayan öğretmenlerden kadrolu olanlarının duygusal bağlılıklarına ilişkin ortalama puanları 19,3816 iken; kadrolu olmayan öğretmenlerin ortalama puanları 20,7778 olarak ortaya çıkmıştır.

Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin duygusal bağlılıkları istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,758$, $p>0,05$).

Tablo 4.40. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

İstihdam Tipi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadrolu	76	19,2105	4,12574	83	-1,135	0,260
Kadrolu Olmayan	9	20,8889	4,80740			

Tablo 4.40'a göre 76'sı kadrolu, 9'u kadrolu olmayan öğretmenlerden kadrolu olanlarının devam bağlılıklarına ilişkin ortalama puanları 19,2105 iken; kadrolu olmayan öğretmenlerin ortalama puanları 20,8889 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin devam bağlılıkları istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-1,135$, $p>0,05$).

Tablo 4.41. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

İstihdam Tipi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadrolu	76	17,9342	4,89717	83	-0,301	0,764
Kadrolu Olmayan	9	18,4444	3,84419			

Tablo 4.41'e göre 76'sı kadrolu, 9'u kadrolu olmayan öğretmenlerden kadrolu olanlarının normatif bağlılıklarına ilişkin ortalama puanları 17,9342 iken; kadrolu olmayan öğretmenlerin ortalama puanları 18,4444 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin normatif bağlılıkları istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,301$, $p>0,05$).

4.2.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular normallik analizi testleri çerçevesinde elde edilen sonuçlara göre açıklanmıştır.

▪ Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların eğitim düzeyi değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin toplam puanların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.42. Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Lisans	67	57,6418	14,88206	83	-1,231	0,222
Lisansüstü	18	62,3889	13,07507			

Tablo 4.42'ye göre 67'si lisans, 18'i lisansüstü mezunu öğretmen olan katılımcılardan lisans mezunlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin ortalama puanları 57,6418 iken; lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalama puanları 62,3889 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine yakın değerler göstermektedir. Tabloya göre öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamli bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-1,231$, $p>0,05$).

▪ **Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Bağlamında Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Tutum Ölçeğinden elde edilen toplam puanların eğitim düzeyi değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.43. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Lisans	67	56,8955	12,65167	83	-0,014	0,989
Lisansüstü	18	56,9444	14,13162			

Tablo 4.43'e göre 67'si lisans, 18'i lisansüstü mezunu olan katılımcılardan lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik ortalama puanları 56,8955 iken; lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalama puanları 56,9444 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,014$, $p>0,05$).

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Örgütsel Bağlılık Tutum Ölçeğinin duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin maddelerden elde edilen toplam puanların eğitim düzeyi değişkeninin her iki alt kategorisi için de analiz sonuçları normal dağılıma uygun görülmüştür. Bu sebeple araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti bağımsız gruplar / ilişkisiz örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarına ilişkin toplam puanların

eğitim d¼zeyi değişkenine g¼re farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.44. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim D¼zeyi Değişkenine G¼re T-Testi Sonuçları

Eğitim D¼zeyi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Lisans	67	19,3284	5,12684	83	-0,684	0,496
Lisans¼st¼	18	20,2778	5,61307			

Tablo 4.44'e g¼re 67'si lisans, 18'i lisans¼st¼ mezunu olan katılımcılardan lisans mezunu öğretmenlerin duygusal bağlılığa y¼nelik ortalama puanları 19,3284 iken; lisans¼st¼ mezunu öğretmenlerin ortalama puanları 20,2778 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler g¼stermektedir. Buna g¼re öğretmenlerin duygusal bağlılıkları eğitim d¼zeyi değişkenine g¼re anlamlı bir farklılık g¼stermemektedir ($t(83)=-0,684$, $p>0,05$).

Tablo 4.45. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim D¼zeyi Değişkenine G¼re T-Testi Sonuçları

Eğitim D¼zeyi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Lisans	67	19,6269	4,03333	83	1,010	0,315
Lisans¼st¼	18	18,5	4,80502			

Tablo 4.45'e g¼re 67'si lisans, 18'i lisans¼st¼ mezunu olan katılımcılardan lisans mezunu öğretmenlerin devam bağlılığına y¼nelik ortalama puanları 19,6269 iken; lisans¼st¼ mezunu öğretmenlerin ortalama puanları 18,5 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler g¼stermektedir. Buna g¼re öğretmenlerin devam bağlılıkları eğitim d¼zeyi değişkenine g¼re anlamlı bir farklılık g¼stermemektedir ($t(83)=1,010$, $p>0,05$).

Tablo 4.46. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Lisans	67	17,9403	4,77011	83	-0,177	0,860
Lisansüstü	18	18,1667	4,94975			

Tablo 4.46'ya göre 67'si lisans, 18'i lisansüstü mezunu olan katılımcılardan lisans mezunu öğretmenlerin normatif bağlılığa yönelik ortalama puanları 17,9403 iken; lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalama puanları 18,1667 olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama puanlar birbirine çok yakın değerler göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin normatif bağlılıkları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(83)=-0,177$, $p>0,05$).

4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimin Özelliklerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitimin özelliklerine yönelik puanlamalarına ve her bir özelliğin ortalama puan değerlerine aşağıda Tablo 4.47'de yer verilmiştir.

Tablo 4.47. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimin Özelliklerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Uzaktan Eğitimin Özellikleri	1	2	3	4	5	Ortalama
Zaman sınırlamasının olmaması	7	14	22	20	22	3,4235
Mekân sınırlılığının olmaması	6	9	18	23	29	3,7059
Bireysel eğitimi desteklemesi	9	16	23	21	16	3,2235
Bilgi teknolojilerini eğitimde kullanması	3	10	20	27	25	3,7176
Mevcut eğitimin dışında kalan bireylere de eğitim olanağı sağlaması	3	11	19	29	23	3,6824
Uzaktan eğitimin maliyetinin örgün eğitime göre daha düşük olması	9	9	21	20	26	3,5294

Tablo 4.47'ye göre araştırma sonucunda uzaktan eğitimin özelliklerinden olan "bilgi teknolojilerini eğitimde kullanması" en önemli özellik olarak belirlenmiştir. Tüm özelliklere verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında birbirine yakın değerler seyrettiği görülmüştür. "Uzaktan eğitimin mekân sınırlılığının olmaması" ile

“mevcut eğitimin dışında kalan bireylere de eğitim olanağı sağlaması” önemli avantajları olarak belirtilmiştir.

4.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların uzaktan eğitime yönelik bilgi sahibi olma durumlarına ilişkin sonuçlara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.48. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bilgi Sahibi Olma Durumu	f	%
Uzaktan eğitim hakkında çok az bilgim var	7	8,2
Uzaktan eğitim hakkında yeterince bilgim var	66	77,6
Daha önce uzaktan eğitim aldım	12	14,1
Toplam	85	100

Tablo 4.48’e göre çalışmaya katılan öğretmenlerden 7’si yani %8,2’si uzaktan eğitim hakkında çok az bilgiye sahiptir. Öğretmenlerin 66’sının yani %77,6’sının uzaktan eğitim hakkında yeterince bilgiye sahip olduğu görülmüştür. 12 öğretmenin yani öğretmenlerin %14,1’inin daha önce çeşitli kurumlardan uzaktan eğitim almış olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan ve daha önce uzaktan eğitim almış olduğunu belirten 12 öğretmenin uzaktan eğitim aldıkları kurumlara ve bu kurumlardan eğitim almış öğretmen sayılarına aşağıda Tablo 4.49’da yer verilmiştir.

Tablo 4.49. Uzaktan Eğitim Almış Olan Öğretmenlerin Eğitim Aldıkları Kurumlar

Kurum Adı	Kişi Sayısı
Anadolu Üniversitesi	1
Millî Eğitim Bakanlığı	8
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1
Yıldız Teknik Üniversitesi	1
Dönüşüm Ekolü-Psikolojik Astroloji Eğitimi	1
Toplam	12

4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimde Kullanılan Teknolojik Yöntemlere Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitimde kullanılan iletişim yöntemlerine ilişkin puanlamalarına ve her bir özelliğin ortalama puan değerlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.50. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimde Kullanılan Teknolojik Yöntemlere Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Teknolojik Yöntem	1	2	3	4	5	Ortalama
Posta	46	19	12	4	4	1,8353
TV	13	24	27	19	2	2,6824
Kablolu yayın	23	24	21	13	4	2,4235
İnternet	1	6	16	23	39	4,0941
Video konferans	2	13	21	18	31	3,7412
Telekonferans	8	11	27	20	19	3,3647

Tablo 4.50'ye göre internet, katılımcılar için uzaktan eğitimde en etkili görülen yöntem olarak öne çıkmıştır. Posta ile iletişim yöntemi, araştırmaya katılan öğretmenlerce uzaktan eğitim açısından en az etkili olarak görülen iletişim yöntemi olarak belirlenmiştir.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucu elde edilen bulgular, alanyazındaki benzer çalışmalar dikkate alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışmaya ilişkin sonuçlara ve önerilere değinilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada Covid-19 pandemisi sürecinde devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, mesleki kıdem, görev yapılan okulda çalışılan süre, istihdam tipi ve eğitim düzeyi değişkenleri ile ilişkileri ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

5.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında Anlamlı Bir İlişki Bulunup Bulunmadığına Yönelik Sonuçlar

Çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Uzaktan eğitimin zayıf yanlarının yanı sıra özellikle ulaşım yönünden avantajlı olup yolda geçecek sürenin azalmasında etkili olması, öğretmenlerin kendi çocuklarına ve ailelerine daha çok zaman ayırabilmeleri gibi nedenlerin, uzaktan eğitime yönelik tutumlarını etkilediği halde örgütsel

bağlılıklarını deęiřtirmedięi dűřünűlebilir. Tűrkan (2022) tarafından geręekleřtirilen nitel çalıřmada uzaktan eęitim sűrecinde, ۆretmenlerin ۆrgűtsel baęlılıklarının olumlu yűnde etkilendięi gűrűlműřtűr. Alanyazında, ۆretmenlerin uzaktan eęitime yűnelik tutumları ile ۆrgűtsel baęlılıkları arasındaki iliřkiyi inceleyen bir çalıřmanın bulunmaması ve bu arařtırmanın uygulandıęı çalıřma grubunun yalnızca İstanbul'un Bakırkűy ilçesindeki devlet okullarında çalıřan lise ۆretmenleri ile sınırlı kalması, sonuçların genellenmesini gűleřtirmektedir. ۆretmenlerin uzaktan eęitime yűnelik tutumları ile ۆrgűtsel baęlılıkları arasındaki iliřkiye yűnelik farklı iller, ilçeler ve eęitim kademeleri dűzeyinde daha fazla çalıřma yapılması gereklidir.

5.1.2. Arařtırmaya Katılan ۆretmenlerin Uzaktan Eęitime İliřkin Tutumlarının Cinsiyet Deęiřkenine Gűre Anlamlı Bir Farklılık Gűsterip Gűstermedięine Yűnelik Sonuçlar

Arařtırmaya katılan ۆretmenlerin uzaktan eęitime karřı tutumlarının cinsiyet deęiřkenine gűre anlamlı bir farklılık gűstermedięi saptanmıřtır. Alanyazındaki ilgili çalıřmalara bakıldıęında, yűz yűze eęitim sűrecinde geręekleřtirilen ve bu arařtırmanın sonucu ile ۆrtűřen çalıřmalara rastlanmaktadır (Kocayıęit ve Uřun, 2020; Aęir, 2007). Uzaktan eęitim sűrecinde geręekleřtirilen çalıřmalar arasında da bu arařtırmanın sonucunu destekleyen arařtırmalar mevcuttur (Moçořoęlu ve Kaya, 2020; elik, 2022; Yahři ve Kırkıç, 2020). Dięer yandan; Alea, Fabrea, Roldan ve Farooqi (2020)'nin geręekleřtirdięi çalıřma sonucu, bu arařtırma sonucundan farklılık gűstermektedir (Yahři ve Kırkıç, 2020). İlgili arařtırmada kadın ۆretmenlerin uzaktan eęitime iliřkin tutumlarının erkek ۆretmenlere gűre daha yűksek bulunduęu gűrűlse de katılımcıların çoęunluęunu kadın ۆretmenlerin oluřturması bu farklılıkta etkili olabilir. Meriç ve Demirkaya (2022)'nin uzaktan eęitim sűrecinde gűrev yapmıř sosyal bilgiler ۆretmenlerine yűnelik arařtırmasında da kadın ۆretmenlerin uzaktan eęitime yűnelik tutumlarının erkek katılımcılara gűre daha yűksek olduęu gűrűlmektedir. Uzaktan eęitimin ulařım yűnűnden avantaj saęlaması, ۆretmenlerin çocuklarına ve ailelerine daha çok zaman ayırabilmeleri gibi nedenlerin bu sonuçlarda etkili olduęu dűřünűlebilir.

5.1.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alanyazında, öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini inceleyen araştırmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bahsi geçen araştırmalar arasında, bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikteki çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır (Dağlı ve Gençdal, 2018; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Mert, 2019; Selvitopu ile Şahin, 2013). Diğer yandan, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Bu çalışmalar arasında, ortak bir sonuca rastlanmamıştır. Ertürk (2011), Özcan (2008), Kaya, Balay ve Tınaz (2014) ve Budak (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğren (2010)'in çalışmasında katılımcıların duygusal ve devam bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermezken normatif bağlılıklarının erkek katılımcılarda daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Doğan (2008)'in araştırmasında, katılımcılar arasında yalnızca devam bağlılığında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bu farkın, kadın öğretmenlerin lehine olduğu görülmüştür (Selvitopu ve Şahin, 2013). Alanyazındaki çalışmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, genel olarak kadınlar ve erkeklerin toplumsal rolleri kapsamında ele alınarak yorumlanmaktadır. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek bulunduğu çalışmalarda, ailelerini geçindirme sorumluluklarına paralel olarak mesleki sorumluluklarının da yüksek olabileceği belirtilirken kadınların ev işleri ve çocuk bakma gibi sorumluluklarından hareketle çalışma hayatlarını ikinci plana attıkları ifade edilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005; Akt. Aydın vd., 2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarda ortak bir sonuca varılmadığı görülmektedir. Bu durum, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisine yönelik daha fazla araştırma yapılması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Yine de erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha

yüksek görüldüğü çalışmaların göz ardı edilmemesi ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmaya veya güçlendirmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmesinin faydalı olacağı söylenebilir. Kadın öğretmenlerin işe yönelik streslerini azaltabilecek çeşitli eğitim ve etkinliklere katılımları sağlanabilir. Ayrıca, örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen hususların tespit edilerek bunların ev ve aile hayatlarına ilişkin sorumluluklardan kaynaklandığının saptanması halinde özellikle çocuk sahibi kadın öğretmenlere yönelik destek sağlanması için planlamalar gerçekleştirilebilir.

5.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime karşı tutumlarının medeni durum değişkenine göre anlamli bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Meriç ve Demirkaya (2022)'nin uzaktan eğitim sürecinde görev yapmış sosyal bilgiler öğretmenlerine yönelik araştırmasında ulaşılan sonuç ile bu çalışmada ulaşılan sonuç birbirini desteklemektedir. Bunun sebebi, araştırmaların pandemi sürecine yönelik olarak gerçekleştirilmesi ve okulların zorunlu olarak kapandığı bir dönemde çalışan öğretmenleri kapsamı olabilir.

5.1.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamli bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da medeni durum değişkenine göre anlamli bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alanyazında öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini inceleyen araştırmaların, bu çalışmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bahsi geçen araştırmalar arasında, bu çalışmanın sonucunu destekler nitelikteki çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır (Dağlı ve Gençdal, 2018; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Mert, 2019; Budak, 2009). Diğer yandan, Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğren (2010)'in çalışmasında katılımcıların duygusal ve devam bağlılıklarının medeni durumlarına

göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılırken evli olanların normatif bağlılık düzeyleri bekar olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, araştırmacı tarafından evlilik kurumunun toplumsal rolü çerçevesinde yorumlanmıştır. Buna göre evli çalışanların ahlaki bakımdan mesleğini sürdürme sorumluluğu hissettikleri ifade edilmektedir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğren, 2010). Öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde yarattığı etkiyi inceleyen az sayıda çalışma bulunması, bu konudaki araştırmaların artırılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

5.1.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırma ile benzer şekilde, uzaktan eğitim sürecinde gerçekleştirilen Moçoşoğlu ve Kaya (2020)'nin çalışmasında elde edilen sonuç ile bu araştırmanın sonucu örtüşmektedir. Bu durum, pandemi döneminde EBA uygulaması ve Zoom gibi çeşitli dijital platformların kullanımına yönelik olarak il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ve okullar tarafından öğretmenlere verilen teknoloji kullanımı eğitimleri ile ilgili olabilir. Diğer yandan, uzaktan eğitim sürecinde gerçekleştirilmiş bir başka çalışma olan Meriç ve Demirkaya (2022)'nin araştırmasında, 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumsuz düzeyde olduğu görülmüştür. Teknoloji kullanımına yönelik verilen eğitimlere rağmen 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin genç öğretmenlere göre uzaktan eğitim konusunda gereken bilgileri uygulamakta zorlandıkları düşünülebilir.

5.1.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Alanyazında öğretmenlerin yaşlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini inceleyen araştırmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze

eğitim s¼recinde çalışan ¼retmenler ¼zerinde gerçekleştirildiği g¼r¼lmektedir. Bahsi geçen araştırmalar arasında, Budak (2009)'ın çalışmasında s¼zleřmeli ¼retmenlere y¼nelik elde edilen sonuç ve Karacaoğlu ve G¼ney (2010)'in çalışmasında ulaşılan sonuç ile bu araştırmanın sonucu ¼rt¼řmektedir. Diğer yandan, Mert (2019)'in çalışmasında 40 ve ¼zeri yaştaki ¼retmenlerin ¼rg¼tsel bağlılıkları, 21-29 yaş aralığındaki ¼retmenlere g¼re daha y¼ksek bulunmuştur. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrı¼ren (2010)'in çalışmasında ¼retmenlerin devam bağlılıkları ile normatif bağlılıklarının yaş değişkenine g¼re anlamlı bir fark g¼stermediđi g¼r¼l¼rken 46 yaş ve ¼zeri ¼retmenlerin duygusal bağlılıklarının 35 yaş ve altındakilere kıyasla daha y¼ksek olduğu belirtilmiştir. Budak (2009)'ın çalışmasında 41 yaş ve ¼zeri kadrolu ¼retmenlerin ¼rg¼tsel bağlılık d¼zeyleri, 26-30 yaş ile 31-35 yaş aralığındakilere kıyasla daha y¼ksek saptanmıştır. Alanyazındaki araştırma sonuçlarında, yaşın ¼rg¼tsel bağlılık ¼zerine etkisine y¼nelik ortak bir sonuca varılmadığı g¼r¼lmektedir. Yaşın ¼rg¼tsel bağlılık ¼zerinde anlamlı etki yarattığını tespit eden araştırma sonuçlarında, genel olarak 40-45 yaş ¼zeri ¼retmenlerde ¼rg¼tsel bağlılık daha y¼ksek g¼r¼lmektedir. Bu duruma, kişinin diğer çalışanlar ve y¼neticiler ile olan ilişkilerinin kişilik gelişiminin tamamlanması ve ¼rg¼tsel sosyalleşmelerini gerçekleştirmiş olmaları sebep olarak g¼sterilmiřtir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrı¼ren, 2010). Fakat 40-45 yaş ¼zeri ¼retmenlerde çalışma s¼resinin artmasına paralel olarak iş stresi ve yorgunluğunun da artabileceği, sınıf y¼netimine hakimiyetin azalabileceği, g¼r¼lt¼ ve ayakta ders işleme gibi etkenlere katlanma inisiyatiflerinin azalabileceği gibi ¼rg¼tsel bağlılığı olumsuz etkileyebilecek hususlar g¼z ardı edilerek yorumlama yapılmıştır.

5.1.8. Araştırmaya Katılan ¼retmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Branş Değişkenine G¼re Anlamlı Bir Farklılık G¼sterip G¼stermediđine Y¼nelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan ¼retmenlerin uzaktan eğitime karşı tutumlarının branş değişkenine g¼re anlamlı bir farklılık g¼stermediđi sonucuna varılmıştır. Alanyazında, y¼z y¼ze eğitim s¼recinde gerçekleştirilen ve bu araştırmanın sonucu ile ¼rt¼řen çalışmalara rastlanmaktadır (Ağır, 2007; Kocayiğit ve Uşun, 2020). Bu araştırma ile benzer Şekilde, uzaktan eğitim s¼recinde geçekleştirilen elik (2022)'in araştırma sonucu da bu araştırmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Çalışmaların sonuçlarında, her branş için derslerin teorik kısımlarının uzaktan eğitim ile gerçekleştirilmesi imkânının bulunması etki göstermiş olabilir.

5.1.9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Branş Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıkları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken duygusal bağlılıklarında ise anlamlı bir farka rastlanmıştır. Buna göre, meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları kültür dersleri öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Alanyazında öğretmenlerin branşlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini inceleyen araştırmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bahsi geçen araştırmalar arasında, Mert (2019)'in ve Budak (2009)'ın çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010)'in çalışmasında sınıf öğretmenlerinin devam, duygusal ve normatif bağlılıklarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde branşın etkisine yönelik farklı sonuçlara varıldığı görülmektedir. Budak (2009) ve Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010)'in çalışmaları ilköğretim düzeyinde çalışan öğretmenler üzerinde uygulanmış olmasına karşın birbirinden farklı sonuçlara ulaşmıştır. Budak (2009), araştırma sonucuna ilişkin herhangi bir yorumlamaya yer vermemiştir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) ise sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma zorunlu olarak bağlılık duygusu taşıdıklarını ifade etmiştir. Branş öğretmenlerinin ekonomik olarak katkı elde edebilecekleri ek ders, özel ders gibi ek iş yapabilme olanaklarının varlığı, bu duruma sebep olarak gösterilmiştir. Sınıf öğretmenleri için böyle bir imkânının söz konusu olmamasının, mesleklerine bağlı hissetmelerine yol açtığı belirtilmiştir. Budak (2009)'ın ve Mert (2019)'in çalışmalarında, bu araştırma sonucundan farklı olarak branş değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Bu durum, okul düzeylerinin farklılığından kaynaklanmış olabilir. Branşın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin bahsi geçen araştırmalar,

ilköğretim düzeyinde çalışan öğretmenlere uygulanmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubu ise ortaöğretim öğretmenlerinden oluşmaktadır. Ayrıca bu araştırma, pandemi sürecinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte kültür dersleri tamamen uzaktan eğitim ile gerçekleştirilirken, meslek dersleri için aynı durum söz konusu olmamıştır. Meslek derslerinin teorik kısımlarının uzaktan eğitimle, uygulamaya dönük kısımlarının ise yüz yüze eğitimle gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Meslek derslerine ilişkin hibrit eğitim uygulamasının denendiği görülmüştür. Bu kapsamda öğrenciler, belirli bir süreliğine meslek dersleri için sosyal mesafe kuralları çerçevesinde okula gitmeye, yüz yüze eğitim almaya devam etmiştir. Kültür dersleri öğretmenleri ise ilgili süreçte, tamamen uzaktan eğitim uygulamış ve okul ortamından uzaklaşmıştır. Meslek ve kültür derslerinin işleniş açısından ortaya çıkan bu fark, öğretmenlerin bağlılık durumlarını etkilemiş olabilir.

5.1.10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Yüz yüze eğitim sürecinde gerçekleştirilmiş olan Kocayiğit ve Uşun (2020)'un çalışması ile uzaktan eğitim sürecinde uygulanmış olan Çelik (2022)'in araştırmalarında elde edilen sonuçlar, bu araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiğini belirten çalışmalar da mevcuttur. Bahsi geçen çalışmalar uzaktan eğitim sürecinde gerçekleştirilmiştir. Moçoşoğlu ve Kaya (2020)'nın araştırmasında, daha az mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer yandan, Yahşi ve Kırkıcı (2020)'in çalışmasında daha yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının mesleki kıdemi düşük öğretmenlere göre olumsuz olduğu görülmüştür. Bunun nedeni kıdemli öğretmenlerin, uzaktan eğitimin gerektirdiği teknolojiyi kullanmaktaki zorlukları olabilir. Alanyazındaki araştırmalarda ortak bir sonuca varılamadığı söylenebilir.

5.1.11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği diğer bulgulardan biridir. Yüz yüze eğitim döneminde yürütülen araştırmalardan, Dağlı ve Gençdal (2018) ile Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğren (2010)'in çalışmalarında elde edilen sonuçların, bu araştırmanın sonucunu desteklediği görülmektedir. Bu araştırma ile benzer şekilde, uzaktan eğitim sürecinde gerçekleştirilen Meriç ve Demirkaya (2022)'nin araştırmasında da öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer yandan, Selvitopu ile Şahin (2013), Aksu ve Balcı (2009), Özcan (2008) ve Budak (2009)'ın çalışmalarında kıdemin artması ile öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin artış gösterdiği saptanmıştır. Bu konuda alanyazındaki araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini vurgulayan araştırmalarda; meslekte geçirilen süreye bağlı olarak bağın güçlenebileceği ifade edilmiştir (Selvitopu ve Şahin, 2013). Öte yandan, kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin meslekte karşılaştıkları olumsuz durumların sayısı daha fazla olacağından ve yaşları da artmış olacağından sorunlarla başa çıkma noktasında daha az inisiyatif gösterebileceklerinden bahsedilebilir.

5.1.12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırma ile benzer şekilde, uzaktan eğitim sürecinde gerçekleştirilen Yahşi ve Kırkık (2020)'in çalışmasında elde edilen sonuç ile bu araştırmanın sonucu örtüşmemektedir. Yahşi ve Kırkık (2020)'in araştırmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalıştıkları süreler arttıkça uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumsuz etkilendiği görülmüştür. İlgili araştırmada bu durumunun sebebi olarak aynı okulda uzun yıllar çalışan öğretmenlerin yaratıcılık ve yenilikçilik özelliklerinin azalacağı, yaratıcı ve yenilikçi

metotları içeren uzaktan eğitim teknolojileri kullanımı açısından olumsuz etkilenebilecekleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalıştıkları sürenin uzaktan eğitime yönelik tutumları üzerindeki etkisine ilişkin çalışma sayısının sınırlı olması, bu konuda daha fazla araştırma yapılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

5.1.13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Yapılan Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamli bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının görev yapılan okulda çalışılan süre değişkenine göre anlamli bir farklılık göstermediği, görev yaptıkları okulda çalıştıkları sürenin devam bağlılıkları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev yaptığı okulda bir yıldan az süre çalışan katılımcılar ile 6-8 yıl arası çalışmakta olan katılımcılar arasında örgütsel bağlılık düzeyleri yönünden fark ortaya çıkmıştır. Buna göre, görev yaptığı okulda bir yıldan az süre çalışan öğretmenlerin devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalıştıkları sürelerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini inceleyen araştırmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırmanın sonucu ile Kaya, Balay ve Tınaz (2014)'in ve Budak (2009)'in çalışma sonuçları örtüşmektedir. Fakat Kaya, Balay ve Tınaz (2014)'in ve Budak (2009)'in çalışma sonuçlarında, görev yaptıkları okulda 16 ve üzeri yıldır çalışan öğretmenlerin bağlılıkları daha yüksek görülmüştür. Araştırmaların bu noktada farklı sonuçlara ulaşmasının sebebi, bu araştırmanın pandemi sürecinde, uzaktan eğitimin uygulandığı dönemde gerçekleştirilmesi olabilir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğren (2010)'in çalışmasında ise bahsi geçen tüm araştırma sonuçlarından farklı olarak katılımcıların örgütsel bağlılıklarının görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamli bir fark göstermediği belirtilmiştir.

5.1.14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime karşı tutumlarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırma ile benzer şekilde, uzaktan eğitim sürecinde gerçekleştirilen Moçoşoğlu ve Kaya (2020)'nin çalışmasında ise kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmış ve bu farklılığın sözleşmeli öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Bu farklılık, araştırmaların çalışma grubu sayılarının farklı olmasından kaynaklanabilir.

5.1.15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları da istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Alanyazında öğretmenlerin istihdam tiplerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini inceleyen araştırmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bahsi geçen araştırmalar arasında, Mert (2019)'in çalışmasında elde edilen sonuç ile bu araştırmanın sonucu örtüşmektedir. Diğer yandan, Budak (2009)'ın araştırmasında sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadrolu olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutumlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime karşı tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Alanyazında, yüz yüze eğitim sürecinde gerçekleştirilmiş olan Kocayigit ve Uşun (2020)'un ve uzaktan eğitim sürecinde uygulanmış olan Moçoşoğlu ve Kaya (2020) ile Çelik (2022)'in çalışmalarında elde edilen sonuçlar, bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Yahşi ve Kırkç (2020)'in uzaktan eğitim sürecinde yürüttüğü

araştırmada ise lisansüstü mezunu öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu belirtilmiştir. Yahşi ve Kırkıç (2020)'in araştırmasına katılan öğretmenlerin teknolojik bilgi birikimi, daha önce uzaktan eğitim alıp almadıkları, çalıştıkları okullardaki teknolojik donanımlar gibi birçok faktör araştırma sonuçlarının farklılaşmasında rol oynamış olabilir.

5.1.17. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Alanyazında öğretmenlerin eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini inceleyen araştırmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bahsi geçen araştırmalar arasında, Budak (2009)'ın çalışmasında elde edilen sonuç ile bu araştırmanın sonucu örtüşme göstermektedir. Ancak Dağlı ve Gençdal (2018)'in araştırmasında ön lisans mezunu öğretmenlerin devam bağlılıklarının yüksek lisans mezunlarına göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça iş bulma imkânının da artması ve buna bağlı olarak yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş olanaklarının daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ön lisans mezunu öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma daha yüksek bağlılık göstermesine, çalıştıkları işi sürdürmelerinde duydukları ihtiyacın daha fazla olması sebep gösterilebilir. Dağlı ve Gençdal (2018)'in çalışması ile bu araştırmanın ve Budak (2009)'ın çalışma sonuçlarındaki farklılığın, katılımcıların eğitim düzeylerinin farklılığından kaynaklandığı belirtilebilir. Bu araştırmaya ve Budak (2009)'ın çalışmasına katılan öğretmenler arasında ön lisans mezunu öğretmen bulunmadığı görülmektedir. Bu sebeple, ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik bir çıkarım yapılması mümkün olmamaktadır.

5.1.18. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimin Özelliklerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda uzaktan eğitimin en önemli özelliği “bilgi teknolojilerini eğitimde kullanması” olarak belirlenmiştir. Tüm özelliklere verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında birbirine yakın değerler seyrettiği görülmüştür. “Uzaktan eğitimin mekân sınırlılığının olmaması” ile “mevcut eğitimin dışında kalan bireylere de eğitim olanağı sağlaması” önemli avantajları olarak belirtilmiştir. Yüz yüze eğitim sürecinde gerçekleştirilen Kocayiğit ve Uşun (2020)’un çalışmasında katılımcılar tarafından uzaktan eğitimin en önemli özelliği “mevcut eğitim dışındaki bireylere eğitim-öğretim olanağı sağlaması” olarak belirlenirken “uzaktan eğitimin maliyetinin örgün eğitime göre daha düşük olması” ile “uzaktan eğitimde mekân sınırlamasının olmaması” önemli avantajları olarak ifade edilmiştir. Yüz yüze eğitim sürecinde gerçekleştirilen bir diğer araştırma olan Ağır (2007)’in çalışmasında uzaktan eğitimin “mevcut eğitim dışındaki bireylere eğitim- öğretim olanağı sağlaması” özelliği en önemli özellik olarak öne çıkmıştır. Uzaktan eğitimde mekân sınırlamasının olmaması da bu eğitim türünün avantajlarından biri olarak değerlendirilmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde yürütülen Başaran, Doğan, Karaoğlu ve Şahin (2020)’in araştırmasında öğretmenlerin, uzaktan eğitimin başarılı buldukları yönleri olarak “eğitimin aksamaması, sistem başarılı, çağa ayak uydurma ve öğrenmeyi öğrenme” özellikleri ön plana çıkmış ve bunlar arasından “eğitimin aksamaması” en çok tercih edilen özellik olmuştur. Uzaktan eğitim sürecinde yürütülen bir diğer çalışma olan Çelik (2022)’ in araştırmasında “uzaktan eğitimde bilişim teknolojilerinin kullanılması” ile “örgün eğitim dışında yer alan kişilere de eğitim imkânı sunulması” seçenekleri en önemli bulunan özelliklerdendir. Bu araştırmanın sonucu ve alanyazındaki ilgili çalışma sonuçları incelendiğinde araştırma sonuçlarının birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik en önemli gördükleri özelliklerin ve uzaktan eğitime ilişkin avantajların değişiklik gösterdiği göze çarpmaktadır. Bu durumun sebebi, araştırmaların gerçekleştirildikleri zaman dilimlerinin farklı olması ve uzaktan eğitime duyulan ihtiyacın kaynağının dönemin şartları doğrultusunda değişiklik göstermesi olabilir. Ayrıca araştırmaların sonuçlarında, öğretmenlerin uzaktan eğitimin özelliklerinin önemi bakımından tek bir özelliği seçmekte zorlandıklarını ve birden fazla özelliğin puan ortalamasının yüksek seyrettiği görülmüştür.

Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik olumlu tutumların tek bir sebepten kaynaklanmadığı, uzaktan eğitimin birçok açıdan öğretmenler için olumlu yanının bulunduğu söylenebilir.

5.1.19. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Bilgilerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin %77,6'sının uzaktan eğitime ilişkin yeterli bilgiye sahip olduğu belirlenmiştir. Alanyazındaki ilgili çalışmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Kocayigit ve Uşun (2020)'un gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin neredeyse yarısının uzaktan eğitime ilişkin çok az bilgi sahibi olduğu göze çarpmıştır. Ağır (2007)'in çalışmasında uzaktan eğitim hakkında yeterli bilgiye sahip olmayan öğretmenler, katılımcıların yarısına yakınına oluşturmaktadır. Bu araştırmada ulaşılan sonuç ile alanyazındaki ilgili çalışmaların sonuçları birbiri ile farklılık göstermektedir. Bu araştırmada uzaktan eğitim hakkında yeterince bilgiye sahip olan ve daha önce uzaktan eğitim almış olan katılımcı öğretmen oranının ilgili çalışmalardaki öğretmenlere göre daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Bu durumun, araştırmaların gerçekleştirildiği zaman dilimlerinin farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Pandemi sürecinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada, katılımcılar ilgili süreçte zorunlu olarak uzaktan eğitimi uygulamıştır. Hizmet içi eğitimler, seminerler, toplantılar gibi tüm uygulamalar dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ayrıca uzaktan eğitimde kullanılan teknolojilere ve dijital platformlara yönelik olarak öğretmenlerin sürece uyum sağlamaları için birçok eğitim düzenlenmiştir. Bu durumun, öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin bilgi düzeylerinin yüksek olması sonucunu beraberinde getirdiği düşünülebilir.

5.1.20. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitimde Kullanılan Teknolojik Yöntemlere Yönelik Tutumlarına İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre internet, katılımcılar için uzaktan eğitimde en etkili görülen yöntemdir. Uzaktan eğitim açısından en az etkili olarak görülen iletişim yöntemi ise posta olarak belirlenmiştir. Alanyazında, Millî Eğitim Bakanlığında görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının incelendiği

çalışmalarda katılımcılar tarafından en önemli ve en çok kullanılmak istenen yöntemin internet olduğu görülmüştür. En az kullanılmak istenen yöntem ise posta olarak öne çıkmıştır (Ağır, 2007; Kocayığıt ve Uşun, 2020; Çelik, 2022). Bu araştırmanın sonucu, alanyazındaki diğer araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. İnternetin arama motorları vasıtasıyla derslere yönelik sınırsız kaynak sağlaması, yüz yüze etkileşim imkânı veren video konferans gerçekteştirilmesini sağlayan dijital platformların indirilmesinde ve kullanımında rol oynaması, ölçme-değerlendirme etkinlikleri hazırlayıp uygulayabilen internet sitelerinin varlığı gibi birçok faktör uzaktan eğitimde internet kullanımının önemini arttırmaktadır. Posta yönteminin en az etkili yöntem olarak seçilmesinin nedeni ise iletilmek istenen içeriğin muhabata daha yavaş ulaşması olarak düşünölebilir.

5.1.21. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Toplam Puanlarına Dair Sonuçlar

Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına ilişkin toplam puanlarının orta değere çok yakın olmakla birlikte, olumlu bir tutum sergilediği görülmüştür. Alanyazında, yüz yüze eğitim sürecinde gerçekteştirilmiş Kocayığıt ve Uşun (2020)'un ve Ağır (2007)'in araştırmasında, öğretmenlerin uzaktan eğitime dair tutumlarının olumlu düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uzaktan eğitim sürecinde yürütölmüş Başaran, Doğan, Karaoğlu ve şahin (2020)'in araştırmasında ise öğretmenlerin uzaktan eğitimin verimsizliğini ifade ettikleri ve yüz yüze eğitimin yerini tutamayacağını belirttikleri görülmüştür. Ayrıca öğretmenler tarafından daha çok sistemin sınırlılıklarına değinildiğine dikkat çekilmiş ve öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumsuz düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Covid-19 pandemisi sürecinde gerçekteştirilen uzaktan eğitim faaliyetlerine yönelik Bakioğlu ile Çevik (2020) tarafından yapılmış olan araştırmada da öğretmenlerin uzaktan eğitime uyum sağlayamadıkları göze çarpmaktadır. Uzaktan eğitim sürecinde yürütölmüş bir diğer çalışma olan Çelik (2022)' in araştırmasında uzaktan eğitimin avantajları yönünden kararsızlık gösterdikleri, sınırlılıkları sebebiyle yüz yüze eğitimi daha etkili gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Yahşi ve Kırkıç (2020)'in uzaktan eğitim sürecini kapsayan araştırmasında uzaktan eğitimin avantajları yönünden öğretmenlerin tutumları orta düzeyde seyretmekte, fakat sınırlılıkları yönünden ise düşük düzeyde görölmektedir.

Moçoşoğlu ve Kaya (2020)'nin uzaktan eğitim s¼recinde ger¼ekleřtirdiđi ¼alıřmada ¼đretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları d¼ř¼¼k d¼zeyde g¼r¼lm¼řt¼r. Bu konuda alanyazındaki araştırma sonu¼larının birbirinden farklılık g¼sterdiđi g¼ze ¼arpmaktadır. Buna g¼re bu araştırmanın sonucu ile Kocayiğit ve Uşun (2020)'un ve Ağır (2007)'in araştırma sonu¼ları birbirleri ile ¼rt¼řmektedir. Başaran, Doğan, Karaoğlu ve şahin (2020), Bakioğlu ile ¼evik (2020), ¼elik (2022), Moçoşoğlu ve Kaya (2020) ve Yahşi ve Kırkı¼ (2020)'in araştırmalarında ortaya ¼ıkan sonu¼ ise ¼đretmenlerin uzaktan eğitime y¼nelik olumsuz tutumlar g¼sterdikleri şeklinde farklılaşmaktadır. ¼đretmenlerin uzaktan eğitime y¼nelik tutumlarının olumsuz g¼r¼ld¼đ¼ bu araştırmaların birbirine yakın zamanlarda ger¼ekleřtirildikleri ve pandemi s¼recini kapsadıkları g¼r¼lmektedir. Pandemi d¼neminde meydana gelen kapanma s¼recinin yarattığı olumsuz psikolojik etkiler, Mill¼ Eğitim Bakanlığının s¼rece uyum sağlamak adına hızla geliştirip uygulamaya koyduğu Eğitim Bilişim Ağı ile Zoom gibi ¼eřitli video konferans platformlarına ¼đrencilerin ve ¼đretmenlerin hızlı uyum sağlayamamış olması, sistemsel hatalar gibi unsurlar araştırma sonu¼larında etkili olabilir. Bahsi ge¼en araştırmalar ile benzer d¼nemi (pandemi s¼recini) kapsadığı halde, bu araştırmada farklı sonuca ulaşılması ise araştırmaların uygulandığı yerlerin farklılığından kaynaklanıyor olabilir. Uzaktan eğitime y¼nelik ¼đretmenlere sunulan eğitimlerin sayısı ve niteliği y¼n¼nden oluşan farklılıklar, teknolojik alt yapı farklılıkları, uzaktan eğitime katılan veya katılma imk¼nına sahip ¼đrenci sayısındaki farklılıklar bu duruma yol a¼mıř olabilir. Araştırmaların sonu¼ları ¼er¼evesinde, ¼đretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ¼zerinde olumsuz etki yaratan hususlar tespit edilerek bunların giderilmesi i¼in ¼eřitli ¼alıřmalar ger¼ekleřtirilebilir.

5.1.22. Araştırmaya Katılan ¼đretmenlerin ¼rg¼tsel Bağlılıklarına İlişkin Toplam Puanlarına Dair Sonu¼lar

Araştırmaya katılan ¼đretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılıklarına ilişkin toplam puanlarının, orta değere yakın olmakla birlikte olumsuz bir tutum sergilediği g¼r¼lm¼řt¼r. ¼đretmenlerin duygusal bağlılıklarına ilişkin toplam puanlarının orta değere yakın ve olumlu, devam ve normatif bağlılıklarının orta değere yakın ve olumsuz d¼zeyde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların duygusal bağlılıkları, devam ve normatif bağlılıklarından daha y¼ksek g¼r¼l¼rken, en d¼ř¼¼k bağlılık d¼zeyine ise

normatif bağıllıkta göstermişlerdir. Örgütsel bağıllığın alt boyutları arasında en çok tercih edilen bağıllık türü duygusal bağıllıktır (Allen ve Meyer, 1990). Bu durumda, araştırma sonucunda öğretmenlerde en yüksek düzeyde görülen bağıllık türünün duygusal bağıllık olması, olumlu olarak ifade edilebilir. Zira katılımcıların herhangi bir ihtiyaç veya zorunluluk sebebiyle bağıllık göstermedikleri ve çalıştıkları kurum ile bireysel değerlerini içselleştirdikleri söylenebilir. Alanyazındaki ilgili çalışmaların, bu araştırmadan farklı olarak yüz yüze eğitim sürecinde uygulandığı görülmektedir. Dağlı ve Gençdal (2018) ile Karacaoğlu ve Güney (2010)'in araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının ortalamasının “Kararsızım” düzeyinde seyrettiği görülmüştür. Bu konuda araştırmada ulaşılan sonuç ile alanyazındaki ilgili çalışmaların sonuçları birbirleri ile farklılaşmaktadır. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğren (2010)'in çalışmasında elde edilen sonuca göre öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik en çok duygusal bağıllık gösterdikleri göze çarpmaktadır. En düşük bağıllığın ise devam bağıllığı şeklinde görüldüğü dikkat çekmektedir. Kaya, Balay ve Tınaz (2014)'in çalışmasında katılımcıların örgütsel bağıllıklarının yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Budak (2009) öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarına ilişkin toplam puanları ile örgütsel bağıllığın alt boyutlarının her birine ilişkin toplam puanlarının, beklenenin üzerinde ve olumlu bir düzeyde olduğunu belirtmiştir. Alanyazında öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarına yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda ulaşılan sonuçların farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumun sebebi, araştırmaların gerçekleştirildiği zaman dilimlerinin ve katılımcıların çalıştıkları okulların farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Dönemin koşullarındaki değişiklikler, okulların fiziki imkânlarındaki farklılıklar sonuçları etkilemiş olabilir. Ayrıca bu araştırmanın, bahsi geçen diğer araştırmalardan farklı olarak pandemi sürecinde uygulanmış olması da bir diğer etken olabilir. Pandemi sürecinde öğretmenlerin dersleri okul ortamı dışından gerçekleştirmiş olması, okul ortamından uzaklaşmalarına ve örgütsel bağıllıklarının olumsuz etkilenmiş olmasına yol açmış olabilir. Bir diğer sebep olarak bu araştırmanın ortaöğretim öğretmenleri üzerinde uygulanmış olması gösterilebilir. Ortaöğretim kademesindeki öğrencilerde ergenlik döneminin etkisi ile daha çok olumsuz duruma rastlanabilir. Ortaya çıkan olumsuzluklar, sınıf yönetimi ve rehberlik uygulamaları noktasında daha farklı ve daha fazla önlemler alınmasını gerektirebilir. Bu durum, öğretmenlerin mesleğe yönelik olumsuz bakış açısına sahip olmasında etki göstermiş olabilir. Alanyazında, her çeşit eğitim kademesinde çalışan

öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin daha fazla araştırma yapılması ihtiyacından bahsedilebilir. Böylece öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen hususlar tespit edilerek bunların giderilmesine yönelik çözümler geliştirilebilecektir. Yukarıda bahsi geçen araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kararsızlık ve olumsuzluk yönünde seyrettiği çalışmaların çoğunluğu teşkil etmesi, bu durumun gerekliliğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Bunun için, okul yöneticilerinin okulda demokratik bir atmosfer oluşturma, öğretmenleri karar alma süreçlerine katmaları noktasında teşvik etme gibi uygulamalara yer vermelerini sağlayacak hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin, mesleğin önemine dair bilinçlenmeleri sağlanabilir. Öğretmenlerin iş streslerini azaltmak için çeşitli eğitimler gerçekleştirilebilir. Ayrıca okulların fiziki imkânları ve teknolojik alt yapıları geliştirilmelidir.

5.2. Öneriler

- Covid-19 salgını sürecinde devlet okullarında çalışan lise öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, nitel veya karma araştırma yöntemleri kullanılmak suretiyle de gerçekleştirilebilir.
- Araştırma, Bakırköy ilçesindeki devlet okullarında görev yapan lise öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma, kapsamı genişletilerek özel okulların ve devlet okullarının farklı eğitim düzeylerinde (ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite) yürütülebilir.
- Araştırma, Bakırköy ilçesindeki devlet okullarında görev yapan lise öğretmenleri ile sınırlıdır. İstanbul'un diğer ilçeleri ve/veya diğer iller bazında araştırmalar gerçekleştirilerek elde edilen bulgular karşılaştırılabilir.
- İleride gerçekleştirilebilecek benzer bir çalışmada görev yapılan lise türüne bir alt problem olarak yer verilebilir.
- Araştırmanın, branşların her birini tek tek içerecek şekilde (Örneğin; Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı, Yabancı Dil, Coğrafya vb) gerçekleştirilmesi söz konusu olabilir.

- Araştırma yalnız öğretmenlere yöneliktir. Gelecekte uzaktan eğitim faaliyetlerinin ve eğitimde teknolojinin kullanımının çeşitlenerek artacağı göz önüne alınarak araştırmanın Eğitim Fakültesi öğrencileri için de gerçekleştirilmesi ve onların da uzaktan eğitime ve uzaktan eğitim teknolojilerine olan tutumlarının belirlenmesi söz konusu olabilir.
- Araştırma sonuçları, öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin olumsuz görüşlerinin tespit edilerek söz konusu olumsuz görüşleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapmak için kullanılabilir. Ayrıca öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde teknolojik çeşitliliklere yer vermelerinin ve uzaktan eğitim faaliyetlerine yönelik kullanabilecekleri teknolojileri tanımlarının sağlanması için çeşitli eğitimler düzenlenmesine ışık tutabilir.
- Araştırmada uzaktan eğitimin kapsamı daraltılarak Millî Eğitim Bakanlığı tarafından uzaktan eğitimde temel olarak kullanılan EBA ve/veya ÖBA gibi dijital platformların etkililiğine yönelik tutumları incelemeye dönük çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Ağır, F. (2007). *Özel Okullarda ve Devlet Okullarında Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitime Karşı Tutumlarının Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anadolu Ajansı, (2020). Uzaktan Eğitimi Eğitim Sisteminin Parçası Yapmak İçin Yeni Bir Proje Çalışmasının İçindeyiz: <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/bakan-selcuk-uzaktan-egitimi-egitim-sisteminin-parcasi-yapmak-icin-yeni-bir-proje-calismasinin-icindegiz/1867493> adresinden alınmıştır.
- Aydın, A., Sarıer, Y., & Uysal, S. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarında Cinsiyetin Etkisi: Meta Analitik Bir Analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 615-633.
- Bakioğlu, B. & Çevik, M. (2020). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri. *Turkish Studies*, 15(4), 109-129.
- Başaran, M., Doğan, E., Karaoğlu, E. & Şahin, E. (2020). Koronavirüs Pandemi Sürecinin Getirisi Olan Uzaktan Eğitimin Etkililiği Üzerine Bir Çalışma. *AJER - Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 5, Sayfa: 368-397.

- Başol, G. & Yalçın, B. (2009). Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, 2, 497- 507, Trakya University, Edirne, Turkey.*
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi, Sayı: 59, Sayfa: 125-139.*
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de Uzaktan Eğitimin Dünü, Bugünü ve Yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, Cilt:3, Sayı: 2, Sayfa: 85-124.*
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:6, Sayfa: 571-602.*
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi. Sayfa: 42.
- Çelik, B. (2022). Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Aydın İli Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 61, Sayfa: 23-51.*
- Çuhadar, A. & Er, Y. & Demirel, M. & H. Demirel, D. (2019). Bireyleri Rekreatif Amaçlı Egzersize Motive Eden Faktörlerin İncelenmesi. *SPORMETRE, Cilt: 17, Sayı: 3, Sayfa: 153-161.*

- Dağlı, A. & Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin rgtsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt:7, Sayı: 14, Sayfa: 164-175.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Gçlendiriminin Yeri ve nemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, Sayfa: 37-61.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.
- Gündoğan, T. (2009). *rgtsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karacaoğlu, K. & Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin rgtsel Bağlılıklarının, rgtsel Vatandaşlık Davranışları zerindeki Etkisi: Nevşehir İli rneği. *neri Dergisi*, Cilt:9, Sayı: 34, Sayfa: 137-153.
- Karayazı, T. (2020). *Beden Eğitimi ğretmenlerinin Atanma Usllerine Göre rgtsel Bağlılık, Mesleki Stres ve Diğerkamlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Karaşar, B. & ğlmş, S. (2016). Üniversite ğrencilerinde Sosyal Onay İhtiyacının eşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 2, Sayfa: 469-495.
- Karatepe, F., Kkgenay, N. & Peker, B. (2020). Öğretmen Adayları Senkron Uzaktan Eğitime Nasıl Bakıyor? Bir Anket alışması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(53), 1262-1274.
- Kaya, A. & Balay, R. & Tınaz, S. (2014). Yönetici ve ğretmenlerin Yönetsel Etkililik ve rgtsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran*

Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), Cilt: 15, Sayı: 2, Sayfa: 79-97.

Kocayığit, A. & Uşun S. (2020). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları (Burdur İli Örneği). *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 23, Sayfa: 285-299.*

Kotrlik, J. W. K. J. W. & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size In Survey Research Appropriate Sample Size In Survey Research. *Information Technology, Learning and Performance Journal, 19(1), 43.*

Kurşunoğlu, A. & Bakay, E. & Tanrıöğren, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 28, Sayfa: 101-115.*

Meriç, S. & Demirkaya, H. (2022). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Pandemi Sürecinde Yapılan Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri. *International Primary Education Research Journal, 6(3), 161-172.*

Mermer Üzümlü, A. (2019). Çalışanların Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Faktörler Üzerine Projektif Bir Çalışma. *Ata İlet Dergisi, Sayı: 17, Sayfa: 111-132.*

Mert, E. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Moçoşoğlu, B. & Kaya, A. (2020). Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) Sebebiyle Uygulanan Uzaktan Eğitime Yönelik Öğretmenlerin Tutumlarının İncelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi (KSÜED), Cilt: 2, Sayı: 1, Sayfa: 15-43.*

- Selvitopu, A. & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, Cilt: 14, Sayı: 2, Sayfa: 171-189.
- Sürücü, L. & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, Sayı: 3, Sayfa: 49-65.
- Yahşi, Ö. & Kırkıç, K.A. (2020). Uzaktan Eğitim Sürecinde Öğretmenlerin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. *Turkish Studies-Education*, 15(5), 3287-3847.
- Yener, Ö. & Abdulkadir, G. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Taşkın, B. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S. & Ulum, H. (2019). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığın Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Kastamonu Educational Journal*, 27(3), 1103-1121
- Türkan, F. (2022). *Uzaktan Eğitim Sürecinde Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının İncelenmesi: Üsküdar Örneği*. Uzmanlık Projesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK-A : KİŞİSEL / DEMOGRAFİK BİLGİ ANKETİ / FORMU

“Covid-19 Salgını Sürecinde Gerçekleştirilen Uzaktan Eğitime İlişkin Öğretmenlerin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirilen çalışma sonucu elde edilecek olan veriler yalnız bilimsel amaçlı kullanılacak ve katılımcıların ad ve soyadları ile çalıştıkları okul isimlerine yönelik bilgiler kesinlikle açıklanmayacaktır. Aşağıda yer verilen kişisel / demografik bilgilere dönük sorulara ilişkin olarak size verilmiş seçeneklerden kendinize uygun olanın yanındaki kutucuğu () işareti ile belirtiniz.



Ebru ZULFIKAR

(Ebru KONAKCI)

İstanbul Kültür Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ ANKETİ

1. Yaşınız?

1. () 20-30 yaş
3. () 41-50 yaş

2. () 31-40 yaş
4. () 50 yaş üstü

2. Cinsiyetiniz?

1. () Kadın

2. () Erkek

3. Medeni Durumunuz?

1. () Bekar

2. () Evli

4. Branşınız?

1. () Kültür Dersleri Öğretmeni

2. () Meslek Dersleri Öğretmeni

5. İstihdam Tipiniz?

1. () Kadrolu

2. () Sözleşmeli

3. () Ücretli

6. Eğitim Düzeyiniz?

1. () Lisans

2. () Yüksek Lisans

3. () Doktora

7. Meslekteki Kıdeminiz?

1. () 1-2 yıl

2. () 3-5 yıl

3. () 6-8 yıl

4. () 9-14 yıl

5. () 15-20 yıl

6. () 21 ve üstü

8. Şu anda görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?

1. () 1 yıldan az

2. () 1-2 yıl

3. () 3-5 yıl

4. () 6-8 yıl

5. () 9-14 yıl

6. () 15 yıl ve üstü

EK-B : UZAKTAN EĞİTİM TUTUM ÖLÇEĞİ

1. Cinsiyetiniz:

Bayan Erkek

2. Çalıştığınız Kurum:

Devlet Okulu Özel Okul Dershane

3. Mesleki Kıdeminiz:

0-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 yıl 16-20 Yıl 21 Yıl ve üstü

4. Öğrenim durumunuz:

İlk Öğretmen Okulu (Köy Enstitüleri vb.)
 Önlisans (iki yıllık eğitim enstitüsü veya eğitim yüksek okulu)
 Lisans (dört yıllık eğitim fakültesi ve dört yıllık yüksek okulu)
 Lisans üstü (Yüksek Lisans, Doktora)

5. Branşınız:

Matematik Türkçe Fen ve Teknoloji İngilizce
 Sınıf Öğrt. Beden Eğitimi Din Kültürü Sosyal Bilgiler
 Teknoloji ve Tasarım Rehber Öğrt. Görsel Sanatlar Bilgisayar
 Müzik Diğer

6. Uzaktan Eğitim ile ilgili aşağıdaki seçeneklerden birini seçiniz.

- a) Uzaktan Eğitim hakkında çok az bilgim var.
b) Uzaktan Eğitim hakkında yeterince bilgim var
c) Daha önce Uzaktan Eğitim aldım.

Aldıysanız kurumunuzu buraya yazınız :.....

7. Aşağıda verilen uzaktan eğitimin özelliklerini önem bakımından derecelendiriniz? (1:en az; 5:en çok)

	1	2	3	4	5
Zaman sınırlaması olmaması					
Mekân sınırlılığı olmaması					
Bireysel eğitimi desteklemesi					
Bilgi teknolojilerini eğitimde kullanılması					
Mevcut eğitimin dışında kalan bireylere de eğitim olanağı sağlaması					
Uzaktan Eğitim'in maliyetinin örgün eğitime göre daha düşük olması					

8. Size göre aşağıda verilen ve Uzaktan Eğitim'de kullanılan iletişim yöntemlerinden her birinin etkililik derecesi nedir? (1:en az; 5:en çok)

	1	2	3	4	5
Posta					
TV					
Kablolu Yayın					
İnternet					
Video Konferans					
Telekonferans					

9. Uzaktan eğitim hakkında ne düşünüyorsunuz?	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzaktan eğitimle bireylerin başarı süreçleri daha kolay takip edilir.					
2. Uzaktan eğitimde zaman ve mekân kısıtlaması olmaması eğitimin sürekliliğini sağlar.					
3. Uzaktan eğitim, istenildiği kadar tekrar edebilme esnekliği sağlar.					
4. Yüz yüze eğitim, uzaktan eğitimden daha yararlıdır.					

5. Uzaktan eğitim işitsel, görsel tasarımlar ve teknoloji yoluyla etkili öğrenmeyi sağlar.					
6. Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz.					
7. Uzaktan eğitim ile fırsat eşitliği sağlanır.					
8. Uzaktan eğitimde ölçme ve değerlendirme sonucunun hemen alınması öğrenci motivasyonu artırır.					
9. Uzaktan eğitimle öğrenme anti-sosyaldır.					
10. Uzaktan eğitimde bilgi birikimlerinin internet ortamında paylaşılması sebebiyle bilgiye erişim hızlıdır.					
11. Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir.					
12. Uzaktan eğitim ilgi çekici değildir.					
13. Uzaktan eğitim, yüz yüze eğitimden daha etkilidir.					
14. Uzaktan eğitim uygulamalarından nitelikli sonuçlar elde edilir.					
15. Eğitimin en iyi şekilde gerçekleşmesi için yüz yüze etkileşim gereklidir.					
16. Uzaktan eğitim özdeğerlendirme becerilerini geliştirir.					
17. Uzaktan eğitim büyük bir güce sahiptir.					
18. Uzaktan eğitim uygulamalarının sonuçları etkili değildir.					
19. Uzaktan eğitim, örgün eğitim uygulamalarında ortaya çıkan birçok problemin çözümünde etkilidir.					
20. Uzaktan eğitim, ülkemizde sağlıklı bir şekilde uygulanamaz.					
21. Uzaktan eğitimle herkes kendi düzeyinde eğitim alabilir					

EK-C : ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	5	4	3	2	1
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1-Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.					
2-Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.					
3-Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.					
4-Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.					
5-Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.					
6-Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.					
7-Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
8-Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
9-Bu örgütten ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.					
10-Örgütüme çok şey borçluyum.					
11-Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmamanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
12-Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.					
13-Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.					
14-Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.					
15-Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.(R)					
16-Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.(R)					
17-Örgütümden kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.(R)					
18-Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.(R)					

EK-Ç : ÖLÇEK İZİNLERİNE İLİŞKİN E-POSTA GÖRÜŞMELERİ EKLAN GÖRÜNTÜLERİ

Ebru Konakcı

26 Nisan 2021 19:14

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Hk.

Kime:

Merhaba,
Ben İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Ebru Zulfikar. Programda 1.sınıf öğrencisiyim ve gelecek dönem tez dönemim olacak. Bu bağlamda tezimde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin bir kısım yer almakta ve ölçek olarak da sizin 2006 yılında Türkçe'ye uyarladığınız Allen ve Meyer tarafından tasarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni eklemek istemekteyim. Bunun için izninizi alabilirsem çok memnun olacağım. Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. Saygılar.

26 Nisan 2021 21:48

Ynt: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Hk.

Kime: Ebru Konakcı

Merhaba Ebru Hanım,
Tezinizde benim çevirisini yaptığım ölçeği, Allen ve Meyer'in ölçeği olduğunu belirtmek kaydı ile kullanmanızda herhangi bir sakınca yoktur. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Sağlıkla kalın.

Prof. Dr. Güneç ÇETİN GÜRKAN
Trakya Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Fakültesi
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü

Prof. Güneç ÇETİN GÜRKAN
Trakya University
Faculty of Applied Sciences
Tourism and Hotel Management Department

Ebru Konakcı

26 Nisan 2021 19:13

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Hk.

Kime:

Merhaba,
Ben İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Ebru Zulfikar. Programda 1.sınıf öğrencisiyim ve önümüzdeki dönem tez dönemim olacak. Bu bağlamda tezim için öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının değerlendirilmesine yönelik bir kısım yer almakta ve ölçek olarak da sizin 2007 yılında yayınladığınız yüksek lisans teziniz için tasarladığınız Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği'ni eklemek istemekteyim. Bunun için izninizi alabilirsem çok memnun olacağım. Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim. Saygılar.

26 Nisan 2021 20:01

Fatma Tayfur

Ynt: Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği Hk.

Kime: Ebru Konakcı

Merhaba hocam
Ölçeği kullanabilirsiniz, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim

EK D : ETİK KURUL ONAYI



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	25.04.2022
Karar No:	2022/78
Sorumlu Araştırmacı:	Ebru ZULFIKAR
Araştırma Başlığı:	Covid-19 Salgını Sürecinde Gerçekleştirilen Uzaktan Eğitime İlişkin Öğretmenlerin Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzinin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Prof. Dr. Rauf Yıldız

Etik Kurul Başkanı

EK-E : ARAŞTIRMA İZİNİ

Say



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-42989845
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Ebru ZÜLFİKAR)

08/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Kültür Üniversitesinin 27.12.2021 tarihli ve 35151 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 04.02.2022 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Covid-19 Salgını Sürecinde Gerçekleştirilen Uzaktan Eğitime İlişkin Öğretmenlerin Tutumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Bakırköy
Araştırma Yapılacak Kişiler : Resmi Lise Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
08/02/2022
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

- 1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (6 Sayfa)
- 2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon : 0212 384 36 30 Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8935-a62c-3c2e-81ec-4192 kodu ile teyit edilebilir.