



e-ISSN: 2630-631X

Article Type
Research ArticleSubject Area
Educational SciencesVol: 8 Issue: 65
Year: 2022 November
Pp: 2082-2094Arrival
26 September 2022
Published
30 November 2022
Article ID 65951Doi Number
<http://dx.doi.org/10.29228/smrj.65951>How to Cite This
Article

Filiz, S., Bozyurt, B. ve Ersöz, S. (2022). "Covid-19 Salgın Sürecinde Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyumlarına Yönelik Görüşleri", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 8(65): 2082-2094



Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Covid-19 Salgın Sürecinde Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyumlarına Yönelik Görüşleri

Opinions of School Administrators About Job Satisfaction During Covid 19 Pandemic

Sevil Filiz ¹ Birgül Bozyurt ² Seda Ersöz ³ ¹ Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye² Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye³ Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye

ÖZET

Tüm dünyayı etkisine alarak, zorlu ve kısıtlı zamanlar yaşanmasına neden olan covid-19 salgını eğitimi de etkilemiş, uzaktan eğitime geçme gibi yeni tanıştığımız önlemlerin alınmasına neden olmuş, okullarda yüz yüze eğitime ara verilerek farklı iletişim ağları ile eğitimin devamlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Eğitim ile ilgili tüm iş ve işleyişlerden sorumlu olan okul yöneticileri ise bu zor süreçte hem eğitsel çalışmalarına hem de verilen ek görevlerine devam etmişlerdir. Bu çalışmanın amacı covid-19 sürecinde okul yöneticilerinin mesleki doyumlarını nasıl sağladıklarını ve devam ettirdiklerini kendi görüşleri doğrultusunda ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmada; nitel araştırma deseni olan fenomenoloji deseni kullanılarak Ankara ve Kütahya illerinde MEB'e bağlı resmi tüm kademedeki (okul öncesi, ilkököl, ortaokul, lise) okullarda görev yapan 24 okul yöneticisi, her kademedeki 6 yönetici olacak şekilde, maksimum çeşitlilik örnekleme ile belirlenerek araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmaya gönüllü olarak katılan farklı branşlara sahip 24 okul yöneticisinin 11'i kadın, 13'ü ise erkektir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılan görüşmeler ortalama 50 dakika sürmüştür. Araştırma verileri betimsel analiz yönteminden faydalanılarak çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Okul yöneticilerinin belirttiği görüşlerin analizinden elde edilen bulgulara göre; okul yöneticileri covid-19 salgın krizi ile eğitim alanında mücadele ederek bu sürecin en az zararlı atlatılması için mesleki doyumlarını devam ettirme becerileri göstermeye çalışmışlardır. Ancak öğretmen ve öğrenci ile iletişimin sadece çevrim içi yollarla sağlanabilmesi ile eğitim-öğretim dışında görevler verilmesi okul yöneticilerinin mesleki doyumlarının olumsuz etkilenmesinde rol oynamıştır. Bu etmenlere rağmen, okul yöneticilerinin eğitim öğretimin devamlılığında etkili rol almaları, iş garantisi olması, teknolojik açıdan yeni bilgi ve becerilere sahip olma düşünceleri okul yöneticilerinin mesleki doyumları sağlama ve devam ettirmede etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Okul Yöneticisi, Mesleki Doyum, Covid-19

ABSTRACT

Covid 19 pandemic affected the whole world and caused hard and compulsory restrictions all over the world. It also affected education. Face to face education had to be replaced with online education via various communication networks and this provided the continuity in education. School administrators who are responsible for everything related to education continued both their educational and additional tasks in this hard period. The aim of this study is to reflect how school administrators derived and carried on job satisfaction during covid 19 pandemic in accordance with their own opinions. In this study, phenomenology design, a type of qualitative research, was used. The study group consists of 24 school administrators in public schools in Ankara and Kütahya determined by maximum diversity paradigm. The volunteer 24 school administrators, 11 of whom were female and 13 male, were from different field of study. Semi-structured interview forms were used and the interviews lasted about 50 minutes. Survey data was analysed and interpreted using descriptive analysis method. According to this analysis, school administrators tried to have job satisfaction and struggled for a better education during this hard period. However, online interaction with teachers and students, and extra tasks not related to education affected their job satisfaction negatively. Despite these, the affective role of administrators on continuity of education, job guarantee and the idea of getting new technical information and skills had a positive impact on their job satisfaction.

Keywords: Education, School Administrator, Job Satisfaction, Covid 19

GİRİŞ

2019 yılının Aralık ayında, Çin'de birdenbire sebebi açıklanamayan, solunum yolu belirtileri (ateş, öksürük, nefes darlığı) ve zatürre olguları ortaya çıkmaya başladı. Yapılan araştırmalar, bu zatürre vakalarının daha önceden tanımlanmamış yeni bir tip koronavirüs (coronavirus) olduğunu ortaya çıkardı. Yakın temas ile insandan insana bulaşabilen ve özellikle pnömونيye neden olan bu virüs ilk olarak Çin'in Hubei Eyaletinin Wuhan şehrindeki yetkililer tarafından tanımlanarak 13 Ocak 2020'de gayri resmi olarak Wuhan Koronavirüsü şeklinde isimlendirilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından virüsün resmi adı SARS-CoV-2 (Şiddetli Akut Solunum Sendromu-Koronavirus-2) olarak belirlenmiştir. Dünya Sağlık Örgütü(2020); virüsün neden olduğu hastalığı tanımlamak için COVID-19 terimini kullanmaktadır. 30 Ocak 2020'de COVID-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel bir sağlık acil durumu ilan edilmiştir. 11 Mart 2020 tarihinde ise virüs pandemi, yani küresel salgın hastalık olarak ilan edilmiştir(WHO, 2020). Bu tarihten itibaren ülkelerin sağlık, ekonomi, eğitim ve sosyal faaliyetlerinde ciddi değişiklikler meydana gelmiş ve kısıtlamalar başlamıştır. Bu kapsamda okulların eğitime ara vermesi kararı dünyadaki öğrenci nüfusunun %90'ından fazlasını etkisi altına almıştır (UNESCO, 2020).

Türkiye'de de bu kısıtlamalar doğrultusunda 16 Mart 2020 tarihinde ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda yüz yüze eğitime ara verilerek 1 hafta ara tatil ve 1 hafta uzaktan eğitim kararı alınmıştır. Ancak salgının seyri ve virüsün hızlı yayılması nedeniyle; 23 Mart 2020 tarihinde uzaktan eğitime geçilmiştir(MEB, 2020). 19

Haziran 2020 tarihine kadar devam etmiş (TRT, 2020); 22-30 Haziran 2020 tarihinde öğretmen mesleki gelişim programının yine uzaktan/çevrim içi araçlar ile yapılması ile eğitim-öğretim dönemi bitmiştir. 2020-2021 Eğitim öğretim yılı ise; öğretmen mesleki gelişim programının yüz yüze etkileşimli olarak yapılmasıyla başlamış ve 21 Eylül 2020 tarihinde ise hali hazırda açık olan okul öncesi kademesi ile ilkökul 1.sınıflar yüz yüze eğitime başlamıştır. Ancak salgının seyrinde hızlanma olması ve hasta sayılarında ani artış sebebi ile tekrardan uzaktan eğitime geçilmiştir. 22 Ocak 2021'e kadar sadece anaokullarında yüz yüze eğitim yapılmış diğer tüm kademelerde uzaktan eğitime devam edilmiştir. 22 Ocak-15 Şubat 2021 tarihleri arasındaki 3 haftalık aradan sonra MEB (2021); "Türkiye genelindeki köy okullarının tüm kademeleri ve tüm bağımsız anaokulları 15 Şubat'ta yüz yüze eğitime başlayacak. 1 Mart'tan itibaren ise ilkokullarda ve bu ilkokulların bünyesindeki ana sınıfları ile özel eğitim sınıflarında, haftada 2 gün yüz yüze eğitim yapılacaktır. Ortaokullar ile imam hatip ortaokullarının 8. sınıflarında da 1 Mart'tan itibaren yüz yüze eğitime başlanacaktır. Liseler yeni eğitim öğretim dönemine uzaktan eğitimle başlayacaktır, 1 Mart itibarıyla seyreltilmiş sınıf uygulamasıyla 12. sınıflarda yüz yüze eğitime geçilecektir" açıklamasını yapmıştır.

Türkiye'de okulların yüz yüze eğitime ara verip uzaktan eğitime geçme kararı ile MEB; Fatih Projesi kapsamında daha önceki yıllarda kurulmuş olan dijital eğitim platformu EBA (Eğitim Bilişim Ağı)'nın altyapısını güçlendirmiş ve TRT (Türkiye Radyo Televizyon Kurumu) ile 3 kanal olmak üzere işbirliği yaparak eğitimlere başlamış ayrıca canlı ders uygulamasına da geçmiştir. EBA ve televizyon yayınları dışında her okul kendi programlarını yaparak canlı dersler ile öğrencilere ulaşmaya çalışmıştır. Eş zamanlı olarak korona salgının sebep olduğu olumsuz psikolojik etkiler ile baş edebilmek amacıyla yardım hattı ve rehberlerden oluşan bir psikososyal destek sistemi kurmuştur. Sonuç olarak MEB, öğrencileri akademik ve sosyal açıdan destekleyen bir uzaktan eğitim sistemi kurmuş, psikososyal destek sistemini hayata geçirmiştir. Aynı zamanda Meslek ve Teknik Liseleri ve Halk Eğitim Merkezlerini devreye sokarak salgından dolayı ihtiyaç duyulan maske, dezenfektan malzemelerinin üretilmesini sağlamıştır.

Eğitim alanında alınan önlemler, verilen ve hızlı değişkenlik gösteren kararlar tüm eğitim paydaşlarını etkilemektedir. Bu değişimden en çok etkilenenler ise okul yöneticileridir. Okul yöneticisi değişimden hem etkilenen hem de etkileyen konumundadır. Etkilenecek olan diğer paydaşlara yaşanan süreçle ilgili doğru bilgi sunmalı, yaşanabilecek olumsuzlukları ön görmelidir. Olası problemlere karşı hazırlıklı olmalıdır (Çelikten, 2006). Çünkü okul yöneticisi aslında okul örgütünün lideridir. Öğretmen, öğrenci, veli ve diğer paydaşlar okul yöneticisinin sergilediği tutum ve davranışlardan etkilenir. Bu nedenle okul yöneticisi öncü olmalı, değişimden kaynaklı etkili, kaliteli ve verimli eğitimin devamlılığı için ihtiyaçları tespit etmelidir.

Küresel çapta yaşanan salgın hastalık nedeni ile eğitimde beklenti ve ihtiyaçlar da farklılaşmıştır. Eğitim beklentilerindeki değişiklikler, uzaktan eğitimin yeni olması, uzaktan eğitime geçiş süreci çevrenin ve eğitimin beklentilerinde değişikliklere sebep olmuştur. Hızla gelişen teknolojiyle eğitim faaliyetlerinin birleştirilmesi eğitimin mihenk taşı olan okul yöneticilerinden farklı mesleki beceri ve yeteneklerini kullanmasını gerekli kılmıştır. Yaratılış gereği, varlığının özünde bulunan ihtiyaçların giderilmesi ve doyuma ulaştırılması, insanın en büyük yaşam faaliyetlerinden biri olan eğitim öğretim süreçleri için büyük önem taşımaktadır (Gergin, 2006).

Doyum bireylerin değerleri ve ihtiyaçları ile çevrenin pekiştiricilerinin ne kadar uyum içerisinde olduğuna ilişkin algıdır. Olumlu duyuşsal tepki doyum, olumsuz duyuşsal tepki ise doyumсузлук olarak adlandırılır. Kişinin iş yaşamındaki mutluluğu genel olarak bütün yaşamına yansımaktadır. Mesleki doyum eğitim alanında önemle üzerinde durulan konulardan birisidir. Mesleki doyum/doyumsuzluk, çalışanın işine yönelik tutumlarını, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içeren bir kavramdır (Barber, 1986:32). İş çevresi kişinin ihtiyacını karşıladığında birey işinden doyum sağlar. Doyumsuz çalışanların, yönetici tarafından beklenen talepleri yerine getirmede ve uyum sağlamada da daha fazla sıkıntı duyduğu ifade edilmektedir (Üçüncü,2016,s.28). Mesleki doyumсузлук yaşayan bir yöneticinin de çalışanları olumsuz etkileme karşılıklı olarak bahsedilebilir.

Mesleki doyum ile verimlilik arasında doğrudan bir ilişki olmasa da genel kanı mesleki doyumun yüksek personelin verimliliğinin artacağı yönündedir (Yıldız ve Özsoy,2013:268-278). Spector mesleki doyumun etkileyen faktörleri, bireysel ve örgütsel faktörler olarak 2 gruba ayırmıştır. Bireylerin kişilik özelliklerine ilişkin, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi faktörler bireysel faktörler olarak değerlendirilirken; örgütsel faktörleri çalışma koşulları, ücret, terfi beklentisi gibi faktörler kapsamaktadır. Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bireylerin mesleki yetenek, beceri ve bilgileri ile tutarlı olması, çalışma ortamındaki kişilerarası ilişkiler, sağlanan kazanç düzeyi, günlük çalışma süresi, mesleki etkinliklerin bireyler için ilgi çekici olması, mesleğin sağladığı güvence, ödül ve takdir, meslekte ilerleme olanağı, verilen yetki ve sorumluluk, çalışma ortamının fiziksel durumunun uygunluğu koşullarından mesleğin veya işin sağladığı olanaklar ile bireyin beklentilerinin birbirine uygun olması durumunda iş veya meslekten alınan doyumun gerçekleştiği

söylenbilir. Çalışanın iş doyumunu etkileyen etkenler oldukça fazladır (Cemaloğlu ve Özdemir, 2017). İş yerindeki bu koşulların tek başına azlığı veya çokluğu doyumunu içermez, kişinin bu faktörlere verdiği önem bağlı olarak doyum ortaya çıkar. Covid-19 sürecinden kaynaklanan uzaktan eğitim sürecinde yöneticilerin mesleki doyumlarına yönelik görüşlerinin incelenmesi, eğitim öğretim süreçleri için ayrıca önem içermektedir.

İlgili literatür incelendiğinde mesleki doyum ile ilgili, farklı değişkenler ele alınarak incelendiği araştırmalar görülmüştür. Eğitim alanında, mesleki doyum üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında: Taş ve Selvitopu (2020) lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki motivasyon arasındaki ilişkiyi; Can(2006) sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyumları arasındaki ilişkiyi; Üzümcü ve Müezziz (2017) öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi; Çoban, Kaynak ve Gökler (2018) çocuk refahı çalışanlarının tükenmişlik ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi; Korkutan ve Tekin (2017) meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi; Koçak ve Eves (2020) okul yöneticilerinin iş doyumları ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi; Kademli (2019) devlet okulu ve özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını; Türkkkan (2019) halk eğitimi merkezi yönetici ve öğretmenlerinin hayat boyu öğrenme algısı ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Araştırmalara göre eğitim ortamında mesleki doyum üzerine birçok araştırmada ortak bir sonuca ulaşılabileceği anlaşılabilmektedir. Mesleki Doyumun eğitim ortamında okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından yüksek düzeyde karşılanması öğretimin niteliğini artırarak daha etkili bir eğitim sunulmasına imkân sağlayacaktır. Sonuç olarak nitelikli bir eğitim öğretim için okul yapısının ana taşı olan yöneticilerin, mesleki doyum düzeyi yüksek olduğu varsayıldığında okul yapısı içerisinde hedefler daha kolay gerçekleşecek, kaliteli bir eğitim hizmeti sunulmasına etki edecektir.

Bu çalışma, alan yazında bulunan çalışmalardan farklı olarak, salgın sürecinde okulda bulunan okul yöneticilerin mesleki doyumlarına yönelik düşüncelerini, deneyimlerini ortaya koymaya yönelik olması bakımından ilk olmakla birlikte, yönetici olmak isteyen adaylara da rehber etmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, eğitim-öğretimin anayurdu olan okulların işleyişini sağlayan ve yönlendiren okul yöneticilerinin; covid-19 sürecini yönetirken mesleki doyumları hakkında karşılaştıkları durumları, kullandıkları yöntemleri kendi bakış açıları üzerinden tespit etmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda “covid-19 sürecinde okul yöneticilerinin mesleki doyumlarına yönelik görüşleri nelerdir?” Sorusuna yanıt aranmıştır. Bu kapsamda aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

1. Okul Yöneticileri Covid 19 Sürecinde Mesleki Mesleki Bilgi Ve Becerilerinin Geliştirilmesini Nasıl Sağlamaktadırlar?
2. Okul Yöneticileri Covid 19 Çevrimiçi Eğitim Sürecinde Mesleki Doyumlarını Nasıl Sağlamaktadır?
3. Okul Yöneticilerinin Görüşüne Göre Covid 19 Eğitim İle Yüz Yüze Eğitim Süreci Arasındaki Yaşadıkları Mesleki Doyum Farkı Nelerdir?

METODOLOJİ

Bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, ölçme aracı, geçerlik-güvenirlik, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada; covid-19 sürecinde okul yöneticilerinin mesleki doyumlarına yönelik görüşlerini ortaya koymaya olanak verdiği için nitel araştırma modeli ve bu modelin tekniklerinden fenomenolojik (olgubilim) desen tercih edilmiştir. Nitel araştırmalar doğası gereği; çok yönlü anlamayı sağlayan, esnek ve bütüncül bir yaklaşımla, bireylerin görüşlerine değer veren ve derinlik katan bir araştırma metodolojisidir. Görüngübilim (fenomolojik/olgubilim) yöntem; Edmund Husserl felsefesine dayanan ve metafiziğe karşı çıkan aynı zamanda somut yaşantıların olduğunu, bu yaşantılarla uğraşarak felsefenin önünü açmak gereğini savunur (Sönmez ve Alacapınar, 2019). Fenomenolojik desen, bireylerin kendi bakış açılarına göre algı ve deneyimlerini ön plana çıkarmayı amaçlayan, derinlemesine bilgi sağlayan bir nitel araştırma desendir (Ersoy, 2016). Olgubilim deseni, dünyada deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar olarak karşımıza çıkan; yabancı olmamakla birlikte anlamını tam olarak kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu çalışmada da okul yöneticilerinin salgın sürecinde mesleki doyumları hakkında görüşleri ve yaşanmışlıklarından yararlanılmıştır.

Güvenirlik çalışmalarında iki ayrı kodlayıcı çalışmıştır. Verilerin analiz edilmesinde:

- 1) Veriler kodlanmış ve her soru için ayrı ayrı tema ve kodlar oluşturulmuştur.
- 2) Kodlama güvenilirliği çalışması yapılmış, ikinci kodlayıcıya başvurulmuştur. Kodlayıcıların vermiş oldukları kodlar karşılaştırılmış, uygun olmayan tema ve kodlar saptanmadığından değişiklik yapılmamıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunun oluşmasında okul yöneticilerinin çeşitli kademelerde görev yapıyor olması dikkate alınmıştır. Bu nedenle nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan amaçlı örneklem türlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Bu örneklem yönteminin kullanılmasının amacı; küçük bir örneklem grubu içerisinde probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum seviyede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmayı, 2020-2021 eğitim öğretim yılı Ankara ve Kütahya illerinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı "anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 24 okul yöneticisi oluşturmuştur ve her kademededen 6 okul yöneticisi ile görüşülmüştür. Çalışma grubunu oluşturan okul yöneticilerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunu Oluşturan Okul Yöneticilerinin Demografik Bilgileri

Okul Kademesi	Branş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Kıdem	Yaş
Anaokulu	Okul Öncesi	Kadın	Yüksek Lisans	11	38
Anaokulu	Okul Öncesi	Kadın	Lisans	13	35
Anaokulu	Okul Öncesi	Erkek	Lisans	10	38
Anaokulu	Okul Öncesi	Kadın	Lisans	11	35
Anaokulu	Okul Öncesi	Kadın	Yüksek Lisans	24	49
Anaokulu	PDR	Kadın	Yüksek Lisans	20	45
İlkokul	Sosyal Bilgiler	Erkek	Lisans	42	61
İlkokul	Okul öncesi	Kadın	Lisans	25	52
İlkokul	Sınıf	Erkek	Yüksek lisans	11	36
İlkokul	Sınıf	Erkek	Lisans	24	53
İlkokul	İngilizce	Erkek	Lisans	25	44
İlkokul	Türkçe	Erkek	Lisans	30	48
Ortaokul	Sosyal Bilgiler	Erkek	Lisans	19	43
Ortaokul	Fen Bilimleri	Kadın	Lisans	10	34
Ortaokul	Teknoloji Tasarım	Kadın	Yüksek Lisans	16	39
Ortaokul	Bilişim Teknolojileri	Erkek	Yüksek Lisans	9	31
Ortaokul	Türkçe	Erkek	Yüksek Lisans	25	47
Ortaokul	İngilizce	Kadın	Lisans	19	41
Lise	Kimya	Kadın	Yüksek Lisans	26	49
Lise	Sağlık Hizmetleri	Kadın	Yüksek Lisans	10	38
Lise	Tarih	Erkek	Lisans	17	41
Lise	Tarih	Erkek	Lisans	30	52
Lise	Türk Dili Edebiyatı	Erkek	Lisans	28	50
Lise	Almanca	Erkek	Lisans	24	52

Tablo 1'i incelediğimizde araştırmamıza katılım gösteren 24 okul yöneticisinin 11'i kadın ve 13'ü erkektir. Bu yöneticilerin 9'unun yüksek lisans ve 15'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların en az kıdem süresinin 9 en çok kıdem süresinin 42 yılı; katılımcı yaşlarının 31 ile 61 yaş arasında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin branşları; 6 tane okul öncesi, 1 tane psikolojik danışman ve rehberlik, 2 tane sınıf, 2 tane sosyal bilgiler, 2 tane Türkçe ve 1 tane Türk Dili ve Edebiyatı, 3 tane yabancı dil, 1 tane fen bilimleri ve 1 tane kimya, 2 tane tarih, 1 tane sağlık hizmetleri, 1 tane teknoloji tasarım ile 1 tane bilişim teknolojileri olarak listelenmiştir. Katılımcı branşlarının okul öncesi eğitim kurumlarında okul öncesi olarak yoğunlaştığı ancak diğer kademelerde ise farklılaştığı görülmektedir.

Verilerin Toplanma Süreci

Bu araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu ile yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış bireysel görüşmelerle katılımcılardan araştırılan konu ile ilgili detaylı bilgi alınması amaçlanır. Aynı zamanda katılımcıların verdiği yanıtları derinleştirmek için anahtar sorular sormaya da imkân tanımaktadır (Adıgüzel, 2019). Katılımcı olan okul yöneticilerine araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilmiş, mesleki doyum anlatılmış, görüşme onamı hakkında da gerekli açıklama yapılarak ses kaydı almak için izin istenerek görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler okul yöneticilerinin görev yaptıkları okullara önceden belirlenmiş olan saatte gidilerek müdür odalarında yüz yüze yapılmıştır. Her görüşme ortalama 50 dakika sürmüştür. Tüm katılımcılar ses kaydı alınmasına izin vermiştir. Ses kayıtlarının transkript dökümleri bilgisayarda yazıya dökülerek her katılımcıya elektronik posta yolu ile iletilerek eklemek ya da çıkarmak istediklerinin olup olmadığına yönelik ikinci görüş alınmıştır. Katılımcılarımızın kişisel bilgilerinin gizli kalması amacıyla (Y) kodları ile isim verilmiştir. Araştırmacılar kendi yaptıkları görüşme transkriptlerin

dökümünden sonra 2 hafta bekleyerek yapılan görüşme ses kayıtlarının çapraz dökümünü yapmış ve her iki görüşme dökümü kıyaslanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmaların doğası gereği, araştırmalarda geçerlik-güvenirlik kavramlarının kullanılması yerine tutarlılık, inandırıcılık, uzman görüşü, derinlik odaklı veri toplama, katılımcı teyidi kavramları kullanılmaktadır. Bu bağlamda; araştırmacının sağlamlığının artması, tutarlı olması için; araştırmacılar tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu form hazırlanırken alan yazın incelenmiş ve Kuzgun(1999) ve arkadaşları tarafından geliştirilen mesleki doyum ölçeğinden de yararlanılmıştır. Hazırlanan görüşme formu ilk önce 6 okul yöneticisi ile ön görüşme yapılarak, soruların açık ve anlaşılır olup olmadığı tespit edilerek düzenlenmiştir. Görüşme formunun geçerlik-güvenirlik çalışmaları için eğitim programları alan uzmanı iki uzmandan görüşleri alınmış ve alan uzman görüşleri doğrultusunda düzenlemeleri yapılmıştır. Bu düzenlemeler sırasında uzman görüşü doğrultusunda aynı cevap içeriğine sahip 2 soru tek soru olarak değiştirilmiş ve toplamda 7 soru olarak yarı yapılandırılmış görüşme formunun son şekli verilmiştir. Veriler ses kayıtları alınarak toplanmış ve bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra katılımcılara elektronik posta yolu ile gönderilerek teyit edilmesi sağlanmıştır. Teyit edilen görüşmelerin dökümü yapıldıktan sonra 2 hafta beklenerek araştırmacılar döküm yaptıkları görüşmelerin ses kayıtlarını çapraz değiştirmiş ve yeniden döküm yapılarak karşılaştırılmıştır. Araştırmacılar tarafından tüm dökümler karşılaştırılarak analiz işlemine başlanılmıştır. Araştırmanın amaç ve alt amaçlarından yola çıkılarak veri analizi için çerçeve oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın kodlayıcı güvenilirliği sağlanmıştır. Araştırmanın problem ve alt problemlerine yönelik geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme soruları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmanın Problem Ve Alt Problemlerine Yönelik Geliştirilen Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Araştırma Problem Sorusu	Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları
Covid-19 sürecinde okul yöneticilerinin mesleki doyumlarına yönelik görüşleri nelerdir?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Covid 19 Sürecindeki Çalışma Koşullarınıza İlişkin Görüşleriniz Nelerdir? <ul style="list-style-type: none"> • Çalışma süresi, maaş, güvence, • Fiziksel koşullar, • İş çevresindeki insan ilişkileri • Süreçte verilen ek görevler 2. Covid 19 sürecinde yaşadığınız engeller çalışma isteğinize nasıl yansdı açıklar mısınız? <ul style="list-style-type: none"> • Covid 19 Sürecinde yaşadığınız engeller nelerdir? • Daha önce karşılaşmadığınız çalışma engelleri yaşadınız mı? • Karşılaştığınız engellerle nasıl mücadele ettiniz? 3. Yeniden dünyaya gelseniz yine okul yöneticisi olmak ister misiniz? <ul style="list-style-type: none"> • Covid 19 sürecinde okul yöneticisi pozisyonunda olmaktan hoşnut olduğunuz durumları değerlendirir misiniz? Açıklar mısınız? • Covid 19 Sürecinde okul yöneticisi pozisyonunda olmaktan hoşnut olmadığınız durumlar yaşadınız mı? Açıklar mısınız? • Covid 19 Sürecinde yönetici olmaktan pişmanlık duyduğunuz zamanlar yaşadınız mı?
Okul Yöneticileri Covid 19 Sürecinde Mesleki Mesleki Bilgi Ve Becerilerinin Geliştirilmesini Nasıl Sağlamaktadırlar?	<ol style="list-style-type: none"> 4. Covid 19 Sürecinde Geliştirmeye İhtiyaç Duyduğunuz Mesleki Bilgi Ve Beceriler Nelerdir? <ul style="list-style-type: none"> • Covid 19 uzaktan eğitim sürecinde yeni bir şey öğrenmeye çalıştınız mı? • Mesleki bilgilerinizi arttırmaya yönelik hangi girişimlerde bulundunuz? • Uzaktan seminer/kongre/eğitim çalışmalarınız oldu mu?
Okul Yöneticileri Covid 19 Çevrimiçi Eğitim Sürecinde Mesleki Doyumlarını Nasıl Sağlamaktadır?	<ol style="list-style-type: none"> 5. Covid 19 Sürecinde Mesleki Doyumunuzu Artırmak İçin Neler Yaptınız? <ul style="list-style-type: none"> • Öğretmenler • Öğrenciler • Veliler • Meslektaşlar
Okul Yöneticilerinin Görüşüne Göre Covid 19 Eğitim İle Yüz Yüze Eğitim Süreci Arasındaki Yaşadıkları Mesleki Doyum Farkı Nelerdir?	<ol style="list-style-type: none"> 6. Covid 19 süreci ile yüz yüze eğitim sürecindeki mesleki doyumunuzu karşılaştırdığınızda neler söylersiniz?

Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla kullanılan betimsel analiz (tümdengelim) tekniği ile çözümlenerek elde edilmiştir. Betimsel analiz; araştırmacının görüşmeler öncesinde hazırlanmış olduğu temalar doğrultusunda özetlenip yorumlanarak analizin gerçekleşmesidir ve betimsel analiz; çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ile bulguların yorumlanması aşamalarından oluşan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen bulgular görüşme formunda yer alan sorular doğrultusunda sıralanmıştır.

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Sürecinde Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşlerine Yönelik Bulgular

Covid 19 Sürecindeki Çalışma Koşullarınıza İlişkin Görüşleriniz Nelerdir? Sorusuna yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlar analiz edilerek oluşturulan kodlar ve temalar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler

Tema	Kod	f
Olumlu Koşullar	Maaş Güvencesi	6
	Hijyen Şartları	4
	Esnek Çalışma Saatleri	4
Olumsuz Koşullar	Fiziksel Alt Yapı	2
	İnsan İlişkileri	6
	Süreçte Verilen Ek Görevler	7

Tablo 3'ü incelediğinde okul yöneticilerinin uzaktan eğitim sürecindeki çalışma koşullarına yönelik görüşlerini olumlu ve olumsuz koşullar olarak ifade ettikleri görülmektedir. Okul yöneticilerinden 6'sı uzaktan eğitim sürecinde maaş güvencesinin olmasını ve esnek çalışma saatlerini olumlu çalışma koşullu olarak ifade ederken, yöneticilerin 7'si bu süreçte verilen ek görevleri olumsuz çalışma koşullu olarak ifade etmişlerdir. Katılımcıların çalışma koşullarına yönelik örnek ifadeleri:

Çalışma koşulları olarak bence gayet iyiydi, koşulları zor bir süreç yaşamadık. Esnek mesai yaptık, maaş ve ek dersimizi aldık, iş güvencemiz vardı. (K1)

Süreçte ek görevde aldım. Bir mahallenin vefa destek grubunda grup başkanı olarak görev aldım. Muhtar ve bir kaç öğretmen arkadaşla beraber ev ev gezerek yaşlılara ve yardıma muhtaç olanlara destek olduk. Bu da eğitim öğretim devam ederken bizi zorlayan bir etmendi çünkü gündüz maske dağıttık akşam bazen marketten alışveriş yaptığımız oldu. (K3)

Mesleki doyum olarak öğrencisiz ve öğretmensiz bir okulda çalışmak insanı hiçbir şekilde doyuma ulaştırmıyor (K13)

Fiziksel koşullar tam deprensellik güçlendirmesinden dolayı okulların taşınması covid 19 sürecine yansdı bizim okulumuz taşındı burası mesela bir okul binası değil bu yüzden de eğitim öğretime uygun bir bina değil (K15)

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Sürecinde Çalışma İstediklerini Etkileyen Faktörlere Yönelik Bulgular

Covid 19 Sürecinde Yaşadığınız Engeller Çalışma İsteğinize Nasıl Yansdı Açıklar Mısınız? Sorusuna yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlar analiz edilerek oluşturulan kodlar ve temalar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Yaşadığı Engeller

Tema	Kod	f
Olumlu	Teknolojik Becerilerin Gelişmesi	4
	Salgın Döneminde İdari Kadroya İsteyerek Geçme	1
Olumsuz	Veli Öğrenci ve Öğretmen İletişim Yetersizliği	5
	Teknolojik Bilgi ve Beceri Yetersizliği	4
	Öğrencilerin Teknolojik Araçlara Ulaşmadaki Güçlüğü	4
	Yüz Yüze Eğitimin Yapılamaması	7

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerinden 4'ü teknoloji konusundaki becerilerin gelişmesini çalışma istediğine olumlu yansdığı ifade etmektedir.

Her kriz bir fırsatla doğar bu fırsatı yakalayabiliyor muyuz? Önceden teknolojiye küs olan öğretmenler bir şekilde barışmak zorunda kaldı, zoom üzerinden ders anlatma olayına girdik (K18)

Ayrıca şu an görevini okul yöneticisi olarak sürdüren 1 katılımcı salgın döneminde idari kadroya isteyerek geçtiğini bu durumun çalışma istediğine olumlu yansıdığını ifade etmektedir.

Salgının devam ettiği bu süreçte okul müdürlüğü görevini bilerek ve isteyerek tercih ettim. Psikolojik sözleşmeyi kabul ederek yani salgının yöneticiler açısından belirsizlikleri ve zorluklarını bilerek okul müdürü oldum. O sebeple kendimi buna hazırlamıştım. Şu an için evet zorlukları var ama ben hem enerji hem de motivasyon olarak çok bir kaybım olduğumu söyleyemem (K20)

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerinin uzaktan eğitim sürecinde çalışma istediğini en çok olumsuz etkileyen faktörün yüz yüze eğitimin yapılamaması olduğu görülmektedir.

Engeller yüz yüze eğitimin olmaması internet üzerinden eğitimin ilk kez olması ve ilk etapta nasıl davranılacağı öğrencinin öğretmen tepkisi bilinmediğinden biraz zor oldu (K11)

Okul yöneticilerinden 5'i uzaktan eğitim sürecinde veli öğrenci ve öğretmen arasında iletişim yetersizliği yaşandığını bu durumda çalışma istediğine olumsuz yansıdığını; yöneticilerinden 4'ü uzaktan eğitim sürecinde okul personelinin teknolojik bilgi ve becerilerin yetersiz oluşu ve öğrencilerin teknolojik araçlara ulaşmada güçlük yaşadığını bu durumun çalışma istediğine olumsuz yansıdığını ifade etmektedir.

Katılımcıların görüşlerine dair örnek ifadeleri:

Covid 19 ile ilgili yaşanan en büyük problem benim asıl alanım olan bilişim teknolojilerinin kullanılmaması. Öğretmen arkadaşlarım bağlanamıyorum, yansıtamıyorum, internette yavaşlık gibi problemler vardı (K3)

Yani çocuklarla hep bir iletişim ve etkileşim var. Bu durum benim için engeldi. Yani çocuk civıltısı olmayınca çalışıyor gibi hissetmedim. Genelde evrak takibi yaptım bu da çalışmak değildi (K4)

Yüz yüze eğitim yapılamıyor en büyük engeli buydu. Uzaktan eğitim ne kadar teknolojik imkânlarla olursa olsun yüz yüze gibi verimli olamıyor bu engel teşkil etti. Öğrenciler uzaktan eğitime katılma oranları çok yüksek değil denetleyemiyorsun. Elimizde olmadığı için kişinin notuna bakılmaksızın herkesin geçmesi öğrencileri derslerden soğuttu ve meslek lisesiyiz mesela uygulama görmeden mezun olacak öğrencilerimiz var telafisi mümkün değil (K14)

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Sürecinde Geliştirmeye İhtiyaç Duyduğu Mesleki Bilgi ve Becerilere Yönelik Bulgular

Covid 19 Sürecinde Geliştirmeye İhtiyaç Duyduğunuz Mesleki Bilgi Ve Beceriler Nelerdir? Sorusuna yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlar analiz edilerek oluşturulan kod ve temalara Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin İhtiyaç Duyduğu Mesleki Bilgi Ve Beceriler

Tema	Kod	f
Kişisel Bilgi ve Beceriler	Krizle Müdahale Becerileri	2
	Teknoloji Okuryazarlığını Geliştirme	8
	Yaratıcı Olma	3
Mesleki Bilgi ve Beceriler	Öğrenci Kazanımlarının değerlendirilmesi	2
	Öğrenci ile Etkili İletişim Kurma	2
	Eğitim Teknoloji Araçlarını Öğrenme	11

Tablo 5 incelendiğinde uzaktan eğitim sürecinde okul yöneticileri geliştirmeye en çok ihtiyaç duydukları mesleki bilgi ve becerinin, eğitim teknolojisi araçlarını öğrenmek olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca okul yöneticilerinden 8'i uzaktan eğitim sürecinde kişisel anlamda geliştirmeye ihtiyaç duydukları bilgi ve becerinin teknoloji okuryazarlığını geliştirme olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların görüşlerine dair örnek ifadeleri:

Teknoloji kullanımı elbette. Bu sadece benim de değil bütün öğretmenlerin teknolojik yeterliliklerinin bakanlık düzeyinde gözden geçirilmesi gerekiyor bence yani gerekli hizmet içi eğitimlerin acil bir şekilde yapılması gerekiyor (K1)

Teknolojiye hâkim olduğumu düşünüyordum ama bu süreçte acemilik yaşadım. EBA olsun ya da diğer çevrim içi platformlarda öğrenci ve öğretmenlerle toplantı oluşturmada çok bocaladım. Dijital alanda eksiklerimi fark ettim (K2)

İnternet kullanımı, sosyal medya konusunda zaten iyi olduğumu düşünüyorum ama uzaktan eğitimde yaratıcılık açısından ne yapılabilir hem çocuk hem veli için? Diye düşündü (K5)

Süreci yönetme, kriz aslında kriz bu krizi yönetme bunun için uzaktan eğitim yoluyla bu eğitimleri aldık herkeste bir tedirginlik var yarın belli değil müthiş bir sosyal medya baskısı var sürekli karar değişiyor (K15)

...Yani hibrit uygulamalar büyük ihtimalle hayatımıza çok girecek bundan sonra toplu sınavlar yapılmayacak online girecek belki yani online platformlar üzerinden eğitim öğretimin nasıl olacağı ile ilgili kendimi geliştirmem bu alanda çalışmam gerekiyor (K13)

En çok zorlandığımız ölçme değerlendirme konusuydu onun için Google formlardan anlık sınavlar yapmaya başladık (K19)

Okul Yöneticilerinin Covid-19 Sürecinde Mesleki Doyumlarını Arttırmasına Yönelik Bulgular

Covid 19 Sürecinde Mesleki Doyumunuzu Arttırmak İçin Neler Yaptınız? Sorusuna okul yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlar analiz edilerek oluşturulan kodlar ve temalar Tablo 6' da sunulmuştur.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyumlarını Arttırmaya Yönelik Düşünceleri

Tema	Kod	f
Kişisel Gelişim	Çevrimiçi Eğitimlere Katılmak	3
	Okuldaki Personelin Birliğini Sağlamak	3
	Sosyal Gönüllülük Programlarına Katılmak	2
	Güncel Araştırmaları Takip Etmek	2
Meslektaşlarla İşbirliği ve Görüş Alışverişi	Gündem Dışı Çevrimiçi Toplantılar Yapmak	4
	Öğretmenlerin Çevrimiçi Derslerine Katılmak	2
	Görüş Alışverişinde Bulunmak	6
Öğrencilerle İletişim	Telefon Görüşmeleri Yapmak	3
	Özel Günlerde Hediye Vermek	1
	Öğrencilere Teknolojik Araç Gereç Yardımı Sunmak	1

Tablo 6 incelendiğinde okul yöneticileri uzaktan eğitim sürecinde mesleki doyumlarını; kişisel gelişim, meslektaşlarıyla işbirliği ve görüş alışverişi, öğrencilerle iletişim kurarak arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Okul yöneticilerinden 3'ü çevrimiçi eğitimlere katılarak ve okuldaki personelin birliğini sağlayarak mesleki doyumlarını arttırdıklarını ifade etmiştir.

...Kısaca bu süreçte de herkesi bir şemsiye altına toplamaya çalıştım(K9)

Online eğitimlere katılmaya çalıştım bence kendimizi geliştirmek için yapmamız gereken şey dijital eğitim nasıl verilir buna yönelmek olmalı(K13)

Okul yöneticilerinden 6'sı uzaktan eğitim sürecinde diğer okul yöneticileri ile görüş alışverişinde bulunarak mesleki doyumlarını arttırdıklarını ifade etmiştir.

Diğer meslektaşlarımla istişarelerde bulunduk bu, bana tek bir odada yalnız olmadığım hala bir şeyler yapıldığı izlenimi kattı insanlarla iletişimimi sıcak ve canlı tutmaya çalıştım benim için en önemli şey buydu. (K16)

Okul yöneticilerinden 4'ü uzaktan eğitim sürecinde okul personeli ile gündem dışı toplantılar düzenleyerek iletişim kurduğunu bu faaliyetin mesleki doyumlarını arttığını ifade etmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinden 3'ü uzaktan eğitim sürecinde öğrencileri ile telefon görüşmeleri yaparak mesleki doyumlarını arttırdıklarını ifade etmiştir.

Bu süreçte rehber öğretmenimizden de destek alarak öğrencilerle telefon görüşmeleri yaptık(K10)

Öğretmenlerimle sürekli çevrim içi toplanmaya çalıştım, konser verdik, bayramlaştık. "Açılın, Ben Öğretmenim" isimli kitabı analiz ederek tartışma toplantısı yaptık. Kahoot programından bilgi yarışması düzenleyerek öğrencilere farklı bir aktivite sağlamaya çalıştık(K3).

Okul Yöneticilerin Salgında Uzaktan Eğitim Süreci ve Yüz yüze Eğitim Sürecindeki Mesleki Doyumlarının Karşılaştırmasına Yönelik Bulgular

Covid 19 süreci ile yüz yüze eğitim sürecindeki mesleki doyumunuzu karşılaştırdığımızda neler söylersiniz? Sorusuna yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlar analiz edilerek oluşturulan kodlar ve temalar Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Yüz Yüze Eğitim ile Salgın Süresindeki Mesleki Doyumlarına Yönelik Karşılaştırmaları

Tema	Kod	f
Olumlu Karşılaştırmalar	Uluslararası Projelere Yoğunlaşmak	1
	Esnek Çalışma Saatleri	1
Olumsuz Karşılaştırmalar	Öğrenci ve Öğretmenlerle Aynı Fiziki Ortamı Paylaşmamak	8
	Yaratıcı ve Üretici olamamak	2
	Öğrencilerde Sosyal Beceri Gelişiminin Kısıtlanması	4
	Sözsüz İletişim Becerilerinin kısıtlanması	2
	Veli Okul İletişiminin kısıtlanması	2
	Uygulama Derslerinin Kısıtlanması	2

Tablo 7' ye bakıldığında okul yöneticileri yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitimdeki mesleki doyumlarını karşılaştırdığında katılımcıların çoğunluğunu bu süreç mesleki doyumlarının olumsuz etkilendiğini ifade etmektedir. Okul yöneticilerinden 8'i öğrenciler ve öğretmenler ile aynı fiziki ortamda bulunamadığını ifade etmiştir.

Yarı yarıya düşmüştür öncesindeki çalışma şartları yüz yüze ilişkiler iletişim bunlar doyumda eksiklik oldu öğretmenlerle görüşemedik takip edemedik bu konuda düştü kazanım davranış değişiklikleri geri dönütü alamadık(K17)

Okul yöneticilerinden 4'ü uzaktan eğitim sürecinde yüz yüze eğitim sürecinde olduğu kadar kendini yaratıcı ve üretici hissetmediğini ifade etmiştir.

Covid sürecinde meslekten hiç mutlu olmadım, yüz yüze eğitimde ise yaratıcı ve üretkendirim. Okul için bir şey yapıyordum. Çocuklar için bir yenilik, etkinlik beni mutlu ediyordu. Şu anda çok üretici etkinlikler planlamadığımız için de mutsuzum yani amacımıza ulaşamıyorum(K5)

Ayrıca okul yöneticilerin mesleki doyumlarını karşılaştırmaya yönelik bazı ifadeleri:

Yüz yüze eğitimde öğrencilerinin işte gözüne bakmak, dokunmak, yanına oturmak. Bunlar insanı gerçekten motive eden iş doyumunu etkileyen çok büyük bir etkiymiş. Bunun eksikliğini çok çok hissettik ama yani eksikliğini hissettik de o zaman ne yapacağız demedik.(K1)

SONUÇLAR

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin; covid-19 salgın sürecini yönetirken mesleki doyumları hakkında karşılaştıkları durumları, kullandıkları yöntemleri kendi bakış açıları üzerinden tespit etmek amaçlanmıştır. Bu bölümde araştırma katılımcıları ile yapılan görüşmelerden elde edilmiş bulgular yapılan diğer araştırma bulguları ile karşılaştırılarak sunulmuştur.

Okul yöneticilerinin covid 19 sürecindeki çalışma koşulları ile ilgili görüşlerinde, maaş güvencelerinin olması ve esnek çalışma saatlerinin uygulamaya konmasının mesleki doyumlarına olumlu etki ettiği görülmektedir. Baltacı (2017) yaptığı çalışmada, Türkiye'de Batı'dan farklı olarak özellikle kamuda çalışma garantisinin olması ve eğitim sektöründe atanamayan öğretmenler ile birlikte artan oranda işsizlik sorunu sebebi ile öğretmenlik ve okul müdürlüğü gibi iş kolları, kişinin kariyeri boyunca asgari performansla dahi yürütülebilir bir meslek grubu olarak görüldüğünü belirtmiştir. Ücret, bireylerin kendi ve ailevi ihtiyaçlarını gidermede önemli bir araçtır. Ücret öncelikle bireyin birincil ihtiyaçlarını karşılarken, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır. Bu sebeple bir iş gören yaptığı işte yeteri kadar ücret aldığına inaniyorsa bu kişide iş doyumunu görülür; fakat kişi aldığı ücretin kendisi için yeterli olmadığını düşünüyorsa kişi iş doyumuzluğu yaşamaktadır ve bu kişiler de ihtiyaçlarını karşılayabileceklerini düşündükleri yeni işler aramaya yönelmektedir (Gergin, 2006). Sosyal birer birey olan insanın; aynı hedefte ilerlediği, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla beraber olması onlarla vakit geçirmesi kişi de iş doyumunu artıracak faktörlerin başında gelmektedir. Bu sebeple iş görenler çalıştıkları iş yerlerinde anlaşabilecekleri, iletişim kurabilecekleri kişilerin olmasını isterler (Erdoğan, 1999). Bu araştırmada okul yöneticileri; öğrenci, öğretmen ve diğer personelin okulda olmaması, iletişim kurmada yaşanan zorluklar, yüz yüze görüşme de kısıtlılıklar nedeniyle mesleki doyumlarının devamlılığında olumsuz etkilendiklerini ve çalışmakta zorlandıklarını ifade ederek bu konuda mutsuzluklarını dile getirmişlerdir. Bir iş yerinde çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen, grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışanın daha fazla iş doyumunu yaşadığı belirtilmektedir (Ağayev, 2006).

Okul yöneticileri; salgın sürecinde yaşadıkları teknolojik okuryazarlık eksikliğine yönelik engelleri fırsat olarak görerek, olumlu çabalar ve proaktif davranışlarla pozitif duruma getirmiştir. Bu durumda çalışma isteklerine olumlu yansımada bulunarak teknolojik becerilerini geliştirme ve yeni durumla baş etme becerisi kazandırmıştır. Okul yöneticilerinin salgın durumundan önce de bilgi teknolojilerini kullanma maharetleri konusunda mesleki gelişim etkinliklerinin önemi birçok araştırmada ifade edilmiş olup, bu araştırma

bulgularını desteklemektedir (Akkaya, 2010; Baloğlu, 2007; Can ve Köse, 2015; Görgülü, Küçükali ve Ada, 2013; Gürkan ve Toprakçı, 2018; Hacıfazlıoğlu, Karadeniz ve Dalgıç, 2011; Nasreen ve Odhiambo, 2018; Peretomode ve Dinzei, 2019; Polat ve diğerleri, 2018; Şanlı, 2016). Okul yöneticileri; özellikle öğretmen ve öğrencilerle iletişim engeli yaşadıklarını ve en çok bu durumdan olumsuz etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Bozanoğlu' da (2020) yapmış olduğu doktora tezinde iş yeri arkadaşlığı ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır.

Okul yöneticilerin ihtiyaç duyduğu mesleki bilgi ve becerilere yönelik görüşleri iki temaya göre değerlendirilmiştir. Bu temalardan biri kişisel bilgi ve beceriler temasıdır ve bu temada en çok teknoloji okuryazarlığının öğrenilmesi ve geliştirilmesi üzerinde görüş bildirilmiştir. Aynı zamanda mesleki bilgi ve beceriler temasında da eğitimde teknoloji araçlarını kullanmayı öğrenmek olarak ifadeler bulunmuştur. Okul yöneticilerinin teknoloji kavramını önemsemiş ve benimsemiş olması; eğitimde teknoloji entegrasyonuna dair yeterliliklere sahip olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Akbaba- Altun, 2000).

Okul yöneticilerinin covid-19 sürecinde mesleki doyumlarını arttırmaya yönelik belirtmiş oldukları görüşler kişisel bilgi ve beceriler, meslektaşlarla iletişim ve öğrencilerle iletişim olmak üzere üç tema altında değerlendirilmiştir. Okul yöneticileri, çevrimiçi eğitim ve toplantılar vasıtasıyla öğretmen, öğrenci ve velilerle her konuyla ilgili iletişime geçerek birliktelik kurmaya çalışarak mesleki doyumlarını devam ettirmişlerdir. Ayrıca diğer meslektaş gruplarıyla da görüş alışverişinde bulunarak salgın sürecinden doğan buhranın yayılmasına engel olmaya çalışarak kriz yönetme becerilerini sergilemişlerdir. Filiz' e (2007) göre kriz yönetiminin temel amacı; krizi başlarken önlemek, krizi oluşturan durumları sınırlandırmak ve önlemek, krizi milli menfaatlerimize uygun yöneterek asgari zararları sonuçlandırabilmektir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin salgın sürecinde kriz yönetiminin amaçlarına yönelik hizmet ettiği söylenebilmektedir.

Okul yöneticilerin salgında uzaktan eğitim süreci ve yüz yüze eğitim sürecindeki mesleki doyumlarının karşılaştırmasına yönelik olumlu ve olumsuz karşılaştırma temaları oluşturularak değerlendirme yapılmıştır. Okul yöneticileri esnek çalışma saatlerinin olumlu yansımaları projelere yoğunlaşmak ve yenilikçi tasarımlara daha fazla zaman ayırmak olarak gördüklerini ancak fiziksel olarak öğretmen ve öğrencilerle bir arada olamamanın yaratıcılıklarını olumsuz etkilediklerini, üreticiliklerinin kısıtlandığını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda okul yöneticileri; öğrencilerin sosyal becerilerde gerilediklerini ve sosyal beceri gelişimlerinin kısıtlı olmasının kendilerini olumsuz etkilediklerini ve bu nedenle de mesleki doyumlarının azaldığını ancak mesleki doyumlarını devam ettirmede salgından kaynaklanan kriz yönetiminin bir parçası olarak savaş veriyor olmanın etkili olduğu görüşlerini belirtmişlerdir.

Covid-19 salgın süreci bütün dünyada etkili ve kriz durumlarına neden olduğu gibi eğitim yönetimini de çok yakından etkilemiştir. Eğitim yöneticilerinin bu noktada yaptıkları işten duydukları mutluluk hem önem arz etmekte hem de eğitimin diğer paydaşlarını etkilemektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin krizle baş etme, teknolojik okuryazarlık becerileri MEB tarafından ve üniversitelerdeki ilgili eğitim bölümlerindeki uzmanlar tarafından desteklenmelidir. Aynı zamanda yaşanılmakta olan salgın gibi elzem durumlarda okul yöneticilerinin mesleki doyumlarının devam ettirilmesine yönelik motivasyon artırıcı çalışmalar yapılmalı ve yöneticilerin psikolojik sağlamlıklarının devamlılığı uzmanlarda desteklenmelidir.

BEYANNAME

Finansman kaynağı

Bu çalışmada herhangi bir fon kaynağı kullanılmamıştır.

Rakip Çıkarlar

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Yazarların Katkıları

Makalede adı geçen her araştırmacının makaleye katkısını tanımlayın.

KAYNAKÇA

1. Adıgüzel, O.C. (2019). Eğitim programlarının geliştirilmesinde ihtiyaç analizi el kitabı. Ankara: Anı Yayınları
2. Barber, G. (1986). Correlates of job satisfaction among human service workers. Administration in Social Work, 10(1), 25-38.
3. Cemaoglu, N. ve Özdemir, S. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetimi. PegemAkademi, Ankara.

4. Çelikten, M. (2006). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 31(140), 56-61.
5. Ersoy, F. (2016). *Fenomenoloji*. A. Saban ve A. Ersoy (Ed.). *Eğitimde nitel araştırma içinde* (s. 51-105). Anı Yayıncılık, Ankara
6. Gergin, B. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
7. <http://haber.webdeogren.com/temel-egitim-genel-mudurlugu-okul-oncesi-egitim-kurumlarinda-yuz-yuze-egitim-konulu-resmi-yazi-gonderdi-15-12-2020.html>
8. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> (Erişim tarihi 16/11/2020)
9. <https://www.bayindirhastanesi.com.tr/blog/coronavirus-nedir-covid-19-hastaliginin-belirtileri-nelerdir-429> (Erişim tarihi 16/11/2020)
10. <https://www.medicalpark.com.tr/coronavirus/hg-2287#1> (Erişim tarihi 16/11/2020)
11. Kuzgun, Y. Aydemir Sevim, S. & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
12. MEB, (2020). <http://www.meb.gov.tr/bakan-selcuk-23-martta-baslayacak-uzaktan-egitime-iliskin-detaylari-anlatti/haber/20554/tr>
13. MEB, (2020). <http://www.meb.gov.tr/basin-aciklamasi/haber/22189/tr>
14. MEB, (2020). http://www.meb.gov.tr/meb_haberindex.php?KATEGORI=286
15. MEB, (2021). <https://www.meb.gov.tr/2020-2021-egitim-ogretim-yilinin-ikinci-donemi-uzaktan-ve-yuz-yuze-egitimle-basliyor/haber/22553>
16. Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
17. Özer, M. (2020). Türkiye’de COVID-19 salgını sürecinde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından atılan politika adımları. *Kastamonu Education Journal*, 28(3), 1124-1129. doi:10.24106/kefdergi.722280
18. Sarbay, İ. (2020). Bakırköy Dr. Sadi Konuk Sağlık Uygulama Ve Araştırma Merkezi Tıpta uzmanlık tezi, T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İstanbul.
19. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 268-278.
20. UNESCO, (2020). *COVID-19 educational disruption and response*. Erişim Adresi: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse> (11.11.2020).
21. Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. 18(4), 769-785. Trabzon.
22. Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
23. Yıldız, G. ve Özsoy, E. (2013). Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumunu farklılaştırır mı?
24. Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Complexity leadership: A theoretical perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.
25. Bozanoğlu, B. (2020). Öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisi. Doktora tezi İnönü Üniversitesi Malatya
26. Akbaba-Altun, S. (2000). Okul yöneticilerinin bilgisayar kullanma düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları*, 1, 10-16.
27. Filiz, E. (2007). Kamu yönetiminde kriz yönetimi. İstanbul: Alfa Aktüel

EKLER**Ek 1.** Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Katılımcı olduğunuz bu çalışma Gazi Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Bölümü Güncel Sorunlar dersi kapsamında ve Doç. Dr. Sevil Filiz BÜYÜKALAN danışmanlığında yürütülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; okul yöneticilerinin covid-19 sürecini yönetirken mesleki doyumları hakkında karşılaştıkları durumları, kullandıkları yöntemleri, kendi bakış açıları üzerinden tespit ederek ortaya koymaktır.

Görüşme süresi 45 dakikadır ancak yarı yapılandırılmış görüşmeler doğası gereği 10 uzayabilir.

Bu görüşmede sorulacak sorulara verdiğiniz cevaplar, bireyin gizlilik hakkını ihlal etmeyecek türde olup, izniniz dışında kullanılmayacaktır.

Görüşmeyi kabul ettiğiniz takdirde, söyleyecekleriniz ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınacaktır. İsteddiğiniz anda görüşmeye ara verebilirsiniz ya da görüşmeyi bitirebiliriz.

Mesleki Doyum

Doyum bireylerin ihtiyaçlar ve beklentileri ile çevrenin pekiştiricilerinin ne kadar uyum içerisinde olduğuna ilişkin algısıdır. Başka bir deyişle mesleki doyum kişisel beklentilerinizin ve mesleğinizin veya işinizin size sağladığı koşulların uygun olması halinde ortaya çıkar. İşinizin veya mesleğinizin sağladığı koşulları, mesleğin gerektirdiği etkinlikleri mesleki beceri ve yetenekleriniz ile tutarlı olması, çalışma ortamınızdaki insan ilişkileri, sağladığınız kazanç düzeyi, sağlanan mesleki güvence, günlük çalışma süreniz, meslekte kendinizi gösterme olanağınız, çalışma ortamınızın fiziksel koşulları, mesleki yetki ve sorumluluklarınız, mesleğinizdeki etkinliklerin ilgi çekici olması alanlarında değerlendirebilirsiniz. Bu alanlardaki koşulların her birinden hoşnut olmanız gerekmez. Bazı koşullardan hoşnut olabilir bazılarında olmayabilirsiniz. Koşulları önem sırasına göre değerlendirdiğinizde sizin ihtiyaçlarınıza cevap verebiliyorsa mesleki doyumunuzun gerçekleştiğinden söz edebiliriz.

Görüşme Tarihi:

Görüşmeyi Yapan Kişi:

Yer/Saat:

Görüşülen Okul Yöneticisi:

Takma İsim (Rumuz):

Yaş:

Cinsiyet:

Kıdem: Branş:

Eğitim Durumu:

Görüşme Soruları

1. Covid 19 Sürecindeki Çalışma Koşullarınıza İlişkin Görüşleriniz Nelerdir?
2. Covid 19 Sürecinde Yaşadığınız Engeller Çalışma İsteğinize Nasıl Yansdı Açıklar Mısınız?
3. Yeniden dünyaya gelseniz yine okul yöneticisi olmak ister misiniz?
4. Covid 19 Sürecinde Geliştirmeye İhtiyaç Duyduğunuz Mesleki Bilgi Ve Beceriler Nelerdir?
5. Covid 19 Sürecinde Mesleki Doyumunuzu Artırmak İçin Neler Yaptınız?
6. Covid 19 süreci ile yüz yüze eğitim sürecindeki mesleki doyumunuzu karşılaştırdığınızda neler söylersiniz?
7. Buraya kadar verdiğiniz cevapları düşündüğünüzde sizi ne kadar yansıttığını düşünüyorsunuz? İfade ettiklerinizden çıkarmak istediğiniz ya da ifade ettiklerinize eklemek istediğiniz var mı?

Teşekkür ederim

Ek 2. Onam Formu

Değerli Katılımcı

“Covid-19 salgın sürecinde okul yöneticilerinin mesleki doyumlarına yönelik görüşleri” başlıklı çalışmamız kapsamında siz değerli okul yöneticilerinin görüşlerine ihtiyaç duymaktayız. Çalışmamız sonucunda mesleki doyum ile ilgili görüşleriniz analiz edilerek, bu zorlu süreçte mesleki doyumunuz için neler yaptığınız ortaya konulacaktır.

Araştırma kapsamında öncelikle size mesleki doyum ile ilgili bilgi verilecek ve daha sonra sorular yöneltilecektir. Görüşmelerimiz yapılırken ses kaydı alınacak ve sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır.

Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayalıdır ve katılıp-katılmamakta özgürsünüz. Görüşmeye ara verebilir ya da görüşmeden çekilebilir, verilerinizin iade edilmesini/yok edilmesini isteyebilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum, anladım ve gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcı Ad-Soyad-İmza

Tarih:

Araştırmacının Adı-Soyadı-İmza

Tarih: