

HARRAN MAARİF DERGİSİ

HARRAN EDUCATION JOURNAL

Baş Editör / Editor in Chief

Prof.Dr. Bürhan AKPUNAR

Editör / Editor

Dr. Ahmet KAYA

Dr. Serkan UÇAN

Dr. Fatih Mehmet CİĞERCİ

Yazım Kontrol Sorumluları / Spellcheckers

Arş. Gör. Gürkan ÇETİN

Arş. Gör. İrfan ARIKAN

Arş. Gör. Zekai AYIK

Görsel Tasarım / Visual Design

Öğr. Gör. Mehmet SAKIZCI

İletişim / Contact

Adres /Address: Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Şanlıurfa /
Türkiye

Telefon/Phone: +90 414 318 34 66

e-mail: egitimfakultesi@harran.edu.tr

HARRAN MAARİF DERGİSİ

Editör Kurulu/ Editorial Board

Dr. Junging ZHAI (Jhejiang University)
Dr. Bayram ÖZER (19 Mayıs Üniversitesi)
Dr. Sedat ŞEN (Harran Üniversitesi)
Dr. Mehmet Emin USTA (Harran Üniversitesi)
Dr. Ahmet Suat KARAHAN (Harran Üniversitesi)
Dr. Ragıp TERZİ (Harran Üniversitesi)
Dr. Özcan ARSLANOĞLU (Harran Üniversitesi)

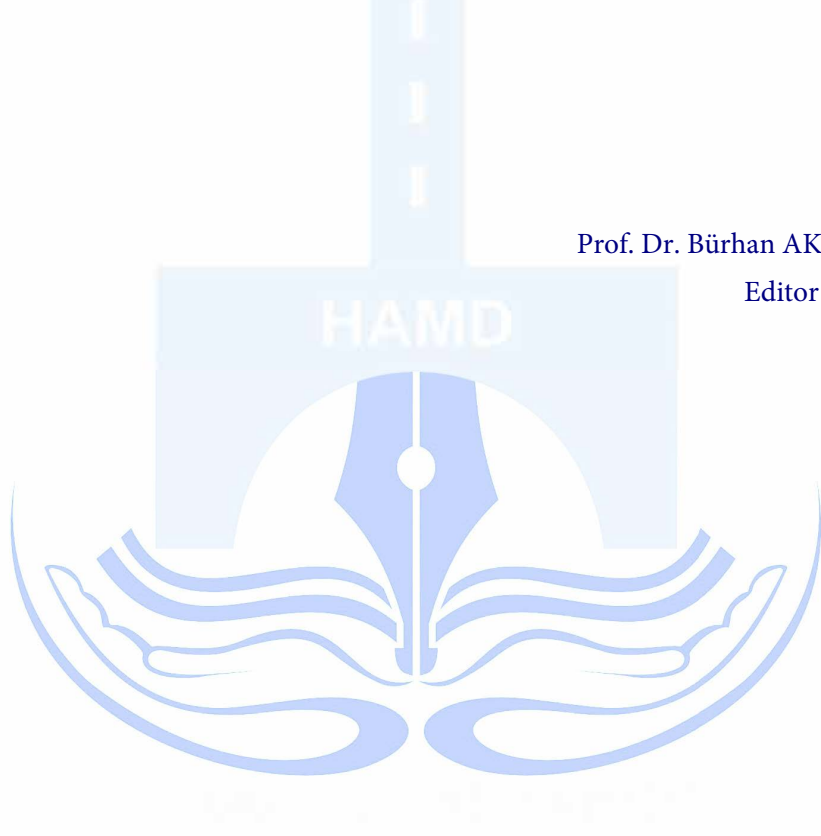
Danışma Kurulu / Advisory Board

Dr. Yuan-Li Tiffany CHIU (University of East London)
Dr. Hasan SELÇUK (King's College London)
Dr. Mehmet GÜROL (Yıldız Teknik Üniversitesi)
Dr. Ayşe DEMİREL UÇAN (King's College London)
Dr. Panagiota GKOFA (Aspete/School of Pedagogical and Technological Education)
Dr. Demet KIRBULUT (Harran Üniversitesi)
Dr. Zubair Ahmad SHAH (University of Sargodha)
Dr. Mahmut IŞIK (Harran Üniversitesi)
Dr. İbrahim KOCABAŞ (Yıldız Teknik Üniversitesi)
Dr. Necmettin ELMASTAŞ (Harran Üniversitesi)
Dr. Tae Hee CHOI (The Hong Kong Institute of Education)
Dr. Charis KARAIANNA (Anglia Ruskin University)

Editörden / From Editor in Chief

Harran Maarif Dergisi (HAMD) 3. cilt 2. sayısı ile yayın hayatına devam etmektedir. Bu sayımızda hakem görüşleri çerçevesinde iki makaleye yer verilmiştir. Bu sayıda Mehmet Emin Usta, Ahmet Kaya ve Duygu Özyurt "*Örgütsel Dedikodu Yönetimi*", Sevda Koç Akran ve Elham Özdemir "*Eğitim Bilişim Ağı (EBA) Ders Modülünde Yer Alan Sorular İle TEOG Sınavında Çıkan Soruların İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri*" başlıklı makaleleri ile dergimize katkıda bulunmuşlardır. Bu sayımızda çalışmalarını dergimizde değerlendiren yazarlara ve makaleleri titizlikle inceleyen hakemlere teşekkürlerimizi sunuyoruz. Eğitim alanında yüksek ve özgün çalışmalar göndermeleri için ülkemizdeki ve dünyadaki tüm eğitimcilere çağrıda bulunuyoruz.

Prof. Dr. Bürhan AKPUNAR
Editor in Chief



İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Editörden/ From Editor in Chief	iii
Örgütsel Dedikodu Yönetimi <i>The Management of Organisational Gossip</i>	
Mehmet Emin Usta, Ahmet Kaya ve Duygu Özyurt	1-13
Eğitim Bilişim Ağı (EBA) Ders Modülünde Yer Alan Sorular İle TEOG Sınavında Çıkan Soruların İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri <i>The Views of Teachers on Questions that are Included in Educational Informatics Network Module and Questions Asked in BESE</i>	
Sevda Koç Akran ve Elham Özdemir	14-26
Cilt 3 Sayı 2 Hakem Listesi/ The List of Reviewers of Issue 2	27

Örgütsel Dedikodu Yönetimi

Mehmet Emin Usta^a  Ahmet Kaya^b  Duygu Özyurt^c 

^aHarran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Şanlıurfa, Türkiye

^bHarran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Şanlıurfa, Türkiye

^cHarran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Şanlıurfa, Türkiye

ÖZET

Dedikodu yüzyıllar boyunca din, gelenek ve ahlak alanının konusu olarak ele alınmıştır. Dedikoduyu yönetsel hayat içindeki bir olgu olarak ele alan çalışmalar ise yenidir. Daha önce sadece belli bir grubun arasındaki samimi iletişim olarak gerçekleşen dedikodu, günümüzde kitle iletişim aracı (sosyal medya) olarak kabul edilen facebook, twitter gibi araçlarla hem önem kazanmış hem de biçim değiştirmiştir. Dedikodu, geniş kitlelerin davranışlarını etkileyen, yaşamlarının parçası haline gelen bir aktiviteye dönüşmüştür. Metroda, trende, otobüste, evde, iş yerinde kullanılan elektronik cihazlar üzerinden belli bir amaçla oluşturulmuş grupların yaptığı şey de büyük ölçüde dedikodudur. Çağımızda işgören davranışına yön veren bir etkinlik olarak dedikodu, başta politik olmak üzere Yönetimbilimin değişik alanlarında dikkate değer bir çalışma konusuna dönüşmüştür. Bu konunun bireysel ve örgütsel boyutta hem yararları hem de zararları olduğu anlaşılmaktadır.

MAKALE TÜRÜ

Derleme

MAKALE GEÇMİŞİ

Gönderim 15 Temmuz 2018
Kabul 27 Eylül 2018

ANAHTAR KELİMELER

Dedikodu, örgütsel iletişim, dedikodu yönetimi

Giriş

Din, gelenek ve ahlak konusu olarak dedikoduya dair yapılan çalışmalar giderek artmaktadır. Daha önce sadece dar grup iletişimi olarak gerçekleşen dedikodu, günümüzde kitle iletişim aracı (sosyal medya) olarak kabul edilen facebook, twitter gibi araçların kişiler arası kullanımı ve mesajların daha hızlı yayılması sayesinde çağdaş bir görünüm kazanmıştır. Öyle ki modern dedikodu, geniş kitlelerin davranışlarını etkileyen, yaşamlarının parçası haline gelen bir aktiviteye dönmüştür. Metroda, trende, otobüste, evde, iş yerinde kullanılan elektronik cihazlar belli bir amaçla oluşturulmuş grupların hayatlarının vazgeçilemez araçlarına dönüşmüştür. Daha önce geleneksel olarak yüz yüze iletişim biçiminde yürütülen dedikodu, günümüzde, elektronik araç ve programlar sayesinde form değiştirerek eskiye oranla daha çok yaygınlık kazanmıştır.

Son dönemlerde işgören davranışına yön veren bir etkinlik olarak dedikodu, başta politik olmak üzere Yönetim bilimin değişik alanlarında dikkate değer bir çalışma konusuna dönüşmüştür.

İletişim çağı olarak nitelendirdiğimiz çağda iletişimin kalitesi ve kanalları, yaşayan organizmalar olan örgütler için üzerinde ciddiyetle çalışılması gereken bir konudur. Ancak bu konuya Türkiye yazınında henüz çok değinilmemiştir. Dedikodu kavramını tanımlayabilmek, kaynaklarını, sebeplerini ve boyutlarını anlayabilme çabası hep var olmuştur. Bu kavramın kaynağını ve niteliğini anlayabilmek, bu kavramı yönetebilmek açısından oldukça önemlidir.

Eğitim örgütlerinin görünen formal yanına karşılık, bir de informal yanı vardır. Eğitim örgütlerinin bu informal yanı, bazen formal yanının önüne geçerek, işgören davranışlarına, eğilimlerine ve tercihlerine etki etmektedir. İşgören davranışlarına yön veren, hem örgüt ikliminden beslenen ve hem de diyalektik olarak örgüt iklimini etkileyen önemli konulardan biri olan dedikodu, ilgili literatürde “Gossip” olarak geçmekte ve genellikle ortamda bulunmayan üçüncü kişiler için yapılan olumlu ya da olumsuz eleştiri olarak tanımlanmaktadır (Rosnow ve Fine, 1976). “Örgütsel dedikodu” kavramı ise ilk kez 1993 yılında Noon ve Delbridge (1993) tarafından dedikodunun örgütsel yaşamdaki öneminden bahsedilerek öne sürülmüştür (Akdoğan, Mirap ve Cingöz, 2009).

Dedikodu, çoğunlukla olumsuz olarak algılansa da işgörenler arasında kaynaşmaya neden olması, bilgi ve tecrübe aktarımı yapmaya aracılık etmesi, mutluluk hissi vermesi gibi olumlu yanlarının olduğu da kabul edilmektedir. Ancak dedikodu sürecinin olumlu olarak algılanması, bu sürecin yönetimi ile doğrudan ilgilidir. Dedikodunun bir iletişim türü olduğu dikkate alındığında, dedikodu aracılığıyla işgören ya da kitle his ve düşüncelerinin hatta eylemlerinin istedik yöne kanalize edilmesi ya da manipüle edilmesinin mümkün olduğu ortaya çıkmaktadır.

Dedikodu, çoğunlukla olumsuz olarak algılansa da işgörenler arasında kaynaşmaya neden olması, bilgi ve tecrübe aktarımı yapmaya aracılık etmesi, mutluluk hissi vermesi gibi olumlu yanlarının olduğu da kabul edilmektedir. Ancak dedikodu sürecinin olumlu olarak algılanması, bu sürecin yönetimi ile doğrudan ilgilidir. Dedikodunun bir iletişim türü olduğu dikkate alındığında, dedikodu aracılığıyla işgören ya da kitle his ve düşüncelerinin hatta eylemlerinin istedik yöne kanalize edilmesi ya da manipüle edilmesinin mümkün olduğu ortaya çıkmaktadır.

Dedikodu geçmişten günümüze kadar varlığını sürdürmüş oldukça yaygın ancak bir o kadar da karmaşık olan informal bir iletişim şeklidir. Bununla birlikte örgütler ve yönetim açısından oldukça önemli ve araştırılması gereken bir alandır. Örgütlerde belli sınırları olan resmi ve biçimsel iletişim kanallarının yanı sıra biçimsel ve resmi olmayan iletişim kanalları da mevcuttur. Bu resmi ve biçimsel olmayan gruplar, örgütü oluşturan bireylerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarından doğan doğal gruplardır (Ivancevich, Matteson ve Konopaske, 1990).

Dedikodu örgüt yaşantılarının kaçınılmaz, başa çıkılması ve iyi yönetilmesi gereken bir parçasıdır. Bu örgütsel parça, onaylansın ya da onaylanmasın tüm kültürlerde ve yaş gruplarında varlığını kabul ettirmeyi başarmıştır (Dunbar, 1996; 2004). Disiplinler arası pencereden bakıldığında, dedikodu ile ilişkili bilgilere; iletişimden sosyal tarihe, antropolojiye, psikolojiye ve sosyolojiye kadar birçok alanda yapılan çalışmalarda rastlatmak mümkündür. Örgüt ve yönetim çalışmaları ışığında elde edilen bulgular incelendiğinde dedikodu genellikle negatif bir şekilde algılanmaktadır (Noon ve Delbridge, 1993). Oysaki iyi yönetildiğinde dedikodunun örgütsel ve bireysel boyutlarda birçok faydası olduğunu söylemek mümkündür.

Örgüt ortak ve belirli amaçlarla bir araya gelmiş insanların çevrelerinde yer alan her türlü fiziksel unsurlarla birlikte oluşturdukları sinerjik bir bütündür. Örgütlerin en temel yapı taşı insandır. Literatüre bakıldığında ise en anlaşılır tanımıyla ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş insanların oluşturduğu topluluklara örgüt denilmektedir (Gürgen, 1997). Örgütler doğal organizmalardır ve varlıklarını devam ettirebilmek için etraflarını kuşatan fiziksel, psikolojik ve teknolojik çevre ile etkileşim içinde olmak zorundadır. Örgütlerin açık sistemler olarak var olabilmeleri için kendi içlerinde ve çevreleri ile sürekli olarak iletişim ve etkileşim içinde olmaları gerekmektedir.

İletişim Kavramı

Belli bir amaçla bir araya gelen bireyler fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını gidermek amacıyla iletişim kurmak zorundadır. Dolayısıyla örgütlerin de varlığının sürdürülmesi açısından resmi ve gayri resmi şekillerde etkileşim ve iletişim içinde olmaları esastır. İnsan unsuru iletişimin meydana gelmesi için kilit öğedir. İşte bu öğeler arasında yaşanan bilgi alışverişine iletişim denilmektedir (Burak, 2005).

İnsan var olduğu günden bu yana iletişim kurabilmek adına birçok yöntemden faydalanmıştır. Bu yöntemler arasında mağara duvarlarına resimler çizme, dumanla iletişim kurma, güvercin gibi kuşlar kullanma sayılabilir. İnsanlar arasındaki iletişim sadece sözlü ve yazılı kaynaklarla değil vücut dili ve işaret dili ile de sağlanabilir. Öyle ki gülümseme bile evrensel ve her dilde çevirisi aynı olan bir iletişim şeklidir. İletişim bireylerin en zaruri psiko-sosyal gereksinimlerinden biridir.

Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim; bünyesinde bilgi taşıyan ve bu bilginin örgüt tarafından sürekli olarak biçimlendirildiği dinamik bir süreçtir. Bilgi akışı resmi ve gayri resmi kanallar aracılığı ile yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya, dikey ve yatay bir rota izlemektedir (Schermerhon, Hunt ve Osborn, 1995).

Örgütsel hedeflerin hayata geçirilebilmesi için hangi işin, kim tarafından, ne zaman ve hangi yöntemle yapılacağı net bir şekilde tanımlanması gerekir. Bu bakımdan, örgütsel iletişimin çok iyi organize edilmesi ve yönetilmesi gerekir. İletişim, örgütlerin varlığı, işleyişi ve verimliliği için oldukça önemlidir. Örgütlerin canlı organizmalar olduğu göz önünde

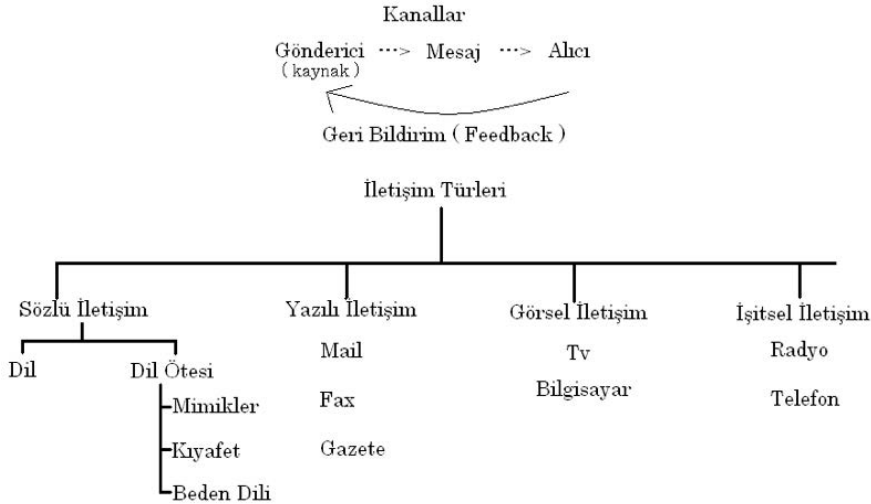
bulundurulur ise, iletişimin aslında bu organizmalara kan pompalayan hayati bir organ olduğu değerlendirilebilir. İletişimin olmadığı yerde örgütlenme ve koordinasyondan bahsetmek mümkün değildir.

Sürekli değişen ve çevresinden girdiler alarak büyüyen dinamikler olan örgütlerde çeşitli iletişim kanalları mevcuttur. Formal (resmi) ve informal (gayri resmi) olarak adlandırılan bu iletişim kanalları örgütlerin bir nevi şah damarıdır. Çünkü iletişimin olmadığı yapılarda, bir süre sonra entropi kavramı baş gösterecek ve süreç yönetilemez ise örgütleri çöküşe sürükleyecektir. Ayrıca, iletişim bir yöneticinin en önemli yönetim enstrümanıdır. Yönetici iletişim kanalı ile iş görenlere örgütsel sürecin işleyişi ile ilgili hayati bilgileri aktarmaktadır (Koçel, 2011).

Örgütsel İletişim Kanalları

Örgütsel sürecin işleyişinde iletişim faaliyetleri, örgütün yapısına ve amacına uygun özgün bir şekil alır. Şekil 1.'de iletişim süreci ve bu süreçte kullanılan bazı yöntemler gösterilmiştir.

Şekil 1. Örgütsel iletişim (Kaynak: <http://emreatagul.blogspot.com/>)



Şekil 1.'de de görüleceği üzere iletişim, bir kaynaktan ya da göndericiden çıkan mesajın belli bir kanala kullanılarak alıcıya ulaştırılması sürecidir. Örgütsel iletişim sözlü iletişim ve teknoloji tarafından desteklenen yazılı, görsel ve işitsel iletişim kaynakları ile sağlanabilir. Ancak bu iletişim her zaman formal kaynaklarla sağlanmaz. Yine örgüt içinde formal olmayan; formal iletişimden daha etkili ve hızlı olan çeşitli iletişim kaynakları da vardır. Örgütlerde varlığını sürdüren bu kaynaklar dedikodu (gossip) ve söylenti (rumor) olarak adlandırılabilir. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu iki kavram sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Dedikodu ve söylenti basitçe ele alındığında esasen informal ve viral birer iletişim kanalıdır. Her ikisinin de sosyal ve psikolojik ihtiyaçlar doğrultusunda ortaya çıktığı öngörülmektedir.

Her ne kadar dedikodu ve söylenti kavramları birbirinin yerine kullanılsa da aslında dedikodunun ana kaynağının öncelikle söylenti olduğunu ifade etmek mümkündür. Dedikodu kendi içinde kapalı bir özellik taşır, oysaki söylentinin ne kaynağı ne de hedefi belli değildir. Yani dedikodu özünde söylenti temelli bir kavramdır. Hatta günümüzde birçok şirket kulak gazetesi olarak adlandırdıkları bu iletişim kanalını, çabuk yayılmasını istedikleri mesajlar ve duyurular için bilinçli bir şekilde kullanmaktadırlar (Walsh, 1987).

Örgütlerin sosyal ya da fısıltı gazetesi olarak adlandırabileceğimiz bu iletişim kanalları formal iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkabilir. Söylenti ve dedikodular, bireylerle başlayıp toplumlara yayılabilir. İşletmelerin ve örgütlerin önce zayıflamasına, sonra yavaş yavaş yok olmasına sebep olabilir. Küslükler yaratabilen; savaşlara sebep olabilen bir silaha dönüşebilir. Ancak, bu silahla hem vurabileceğimizi hem de vurulabileceğimizi aklımızdan çıkarmamalıyız (Solmaz, 2004).

Dedikodu Kavramı ve Örgütsel Dedikodu

Türk Dil Kurumu tarafından dedikodu, “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal” olarak tanımlanmıştır (“TDK”, t.y.). Dedikodu bazen de gizli kapılar ardında ve genellikle ortamda bulunmayan üçüncü şahıs ya da şahıslar hakkındaki konuşmalar olarak da tanımlanabilmiştir. Dedikodu aslında kontrol edilemeyen bilgi aktarımıdır. Dünyanın en eski medyası olarak bilinen dedikodu, birçok durumda formal iletişimden daha hızlı ve birey açısından daha doyurucu olabilen bir informal ve doğal bir iletişim kanalıdır.

Özellikle yöneticiler için faydalı olduğu düşünülen, formal iletişiminin boşluklarını dolduran, çalışanların örgüte ilişkin algılarını ortaya çıkartan bu iletişim şekli, bazı örgüt üyelerinin adının kötüye çıkmasına, gruplardan soyutlanmalarına, psikolojik taciz ve sinizm gibi negatif yaşantılara da sebep olabilir. Bu bakımdan dedikodunun kaynaklarını, olası sebeplerini ve alınabilecek önlemleri net bir şekilde ortaya koymak örgütler için hayati önem arz etmektedir. Dedikodunun örgütsel açıdan sahip olduğu önem ilk kez 1993 yılında Noon ve Delbridge (1993) tarafından açıklanmış ve “Örgütsel Dedikodu” kavramı literatürdeki yerini almıştır.

Örgütsel Dedikodu Kaynakları

Dedikodu; çıkış noktası belli olmayan ancak söylenti temelli olduğu var sayılan ve formal iletişimden daha hızlı bir yayılma gücüne sahip olan bir mekanizmadır. Bilginin karaborsası olarak ta nitelendirilebilen bu mekanizmanın kaynağı belirsiz fakat önemli olaylardır (Kapferer, 1992). Bu mekanizma olumlu ya da olumsuz olabileceği gibi kısmen doğru ya da kısmen yanlış olabilir. Kaynakları ya da hedefleri net değildir. Dedikodunun ortaya çıkmasında etkili olan bazı temel unsurlar mevcuttur. Bunlar şu şekilde ele alınabilir;

1. Yeterli bilgilendirmenin olmaması: Örgütün fonksiyonu ya da işlevi ne olursa olsun, örgütü oluşturan bireylerin kendilerini güvende hissetmeleri için net bir şekilde bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Örgütte meydana gelen bir oluşum ya da bir değişim bireyi huzursuz ve mutsuz edebilir. Bu noktada birey kendini güvende hissetmeyecek ve fısıltı gazetesi olarak da tanımladığımız dedikodu mekanizması devreye girecektir.

2. Güven ve adalet algısının azalması: Birey herhangi bir sebeple örgüte karşı güven ve adalet algısını zedeleyebilecek bir yaşantıya maruz kaldığında, bu durumu örgütteki diğer bireylerle paylaşma eğiliminde olacaktır. Bu davranış diğer bireylerin de örgüte karşı güvensizlik algısının tetiklenmesine sebep olabilir. Kendine ücret dağılımı ya da başka konularda adil olmayan davranışlarda bulunduğu algısına kapılan birey, bu algıyı örgüt içerisinde kendine en yakın hissettiği kişi ile paylaşacak ve dedikodunun başlamasına kaynak olacaktır.

3. Çelişkiler: Birey örgüt içinde net olmayan ya da sürekli değişen kararlara ayak uyduramayabilir veya bunlarla başa çıkamayabilir. Bu durumda, birey yönetimle alakalı dedikodu yapma eğiliminde olabilir.

Bunlarla birlikte dedikodu, gerekçesi işgören ya da kişi tarafından bilinmeyen durumların konuşulmak istenmesi, yönetimin kasıtlı olarak yıpratılmak istenmesi, hesaplaşma duygusu, örgüt içinde gereksiz iletişime mahal veren aşırı boş zaman varlığı gibi nedenlerden de kaynaklanabilir.

Örgütsel Dedikodunun Faydaları ve Zararları

Kendi içinde dinamik, kararsız ve değişken özellikler taşıyan bu biçimsel olmayan iletişim kanalının örgüte sağladığı yararlar ve sebep olduğu zararlar da mevcuttur. Örgütsel dedikodunun bireysel ve örgütsel boyutlarda birçok faydası olduğu gibi birçok da zararı olduğu bilinmektedir. Bunlar aynı şekilde bireysel ve örgütsel boyutta ele alınmalıdır. Örgütsel dedikodunun birey üzerindeki olumlu etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bireysel kimlik ve aidiyet duygusunu geliştirir.
- Bireylerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak, bireysel mutluluk algısını artırır.
- Birey için bir güdülenme kaynağı olabilir.
- Bireyler arası deneyim ve tecrübelerin paylaşılmasına zemin hazırlayabilir.
- Bireyin verimliliğini etkileyecek belirsizlik ve endişe durumlarının sıklığını azaltabilir.
- Anlamlandırma algısını artırabilir ve geliştirebilir.
- Kabul edilmenin yarattığı duygusal haz ile bireysel mutluluğa ve motivasyona katkı sağlayabilir.
- Duyguların ifade edilmesine ve paylaşılmasına zemin hazırlayabilir.

Örgütsel dedikodunun bireysel boyuttaki zararları da şu şekilde sıralanabilir:

- Hakkında dedikodu yapılan bireyin itibarı zedelenir, kendine olan güveni azalır ve kendini değersiz hissetmesine sebep olabilir.
- Hakkında dedikodu yapılan birey zamanla sosyal ortamdan uzaklaşabilir.
- Birey örgüt ile ilgili negatif algı geliştirebilir.
- Hakkında dedikodu yapılan birey yönetim tarafından da yalnız bırakılırsa zamanla işyeri yalnızlığı sendromu yaşayabilir.
- Hakkında dedikodu yapılan birey yönetime karşı kayıtsız, saygısız ve hatta saldırgan bir tutum sergileyebilir.

➤ Kaygı seviyesi yükselen birey örgütsel stres yaşayabilir. Stres yaşayan birey zamanla psikolojik taciz algısı geliştirebilir.

➤ Psikolojik taciz algısı yükselen birey zamanla örgütsel sinizm yaşamaya başlar ve örgütten ayrılma kaçınılmaz hale gelebilir.

Örgütsel dedikodunun ele alınması gereken ikinci boyutu örgütsel boyuttur. Örgütsel dedikodunun örgütsel boyuttaki faydaları şu biçimde ifade edilebilir:

➤ Resmi iletişim kanallarının yetersiz kaldığı noktada devreye girerek boşlukları doldurur. Resmi iletişime işlevsel bakımdan kolaylaştırıcı bir rol oynar.

➤ Doğru ve etkili bir şekilde kullanıldığı ve yönetildiği takdirde, örgüt ve yöneticiler için oldukça faydalıdır.

➤ Örgütün kendinden bağımsız çevrede meydana gelen değişim ve gelişimi öğrenmesini sağlar. Bu değişim ve gelişimler hakkında tedbir almasına olanak tanır.

➤ Örgütleri ilgilendiren kararların zamanında ve etkili bir şekilde alınmasını ayrıca bu kararların zamanında uygulanmasına zemin hazırlar.

➤ Yanlış söylentilerden kaynaklı sebeplerden ortaya çıkmasına rağmen, örgütsel değişiklikler için zemin teşkil eder.

➤ Örgütsel kültüre katkıda bulunur.

➤ Yönetim için etkili bir geri bildirim kaynağıdır.

➤ Yönetim tarafından iletilmek istenen mesajları açıklar ve yayılmasını hızlandırır.

➤ Çalışanların örgüte ilişkin algılarını ortaya koyar.

➤ Örgütün kimliğini ve kültürünü tanımlamaya yardımcı olur.

➤ Çalışanlar arası etkileşimi güçlendirerek örgütsel iletişime katkıda bulunabilir.

➤ Erken uyarı sistemi işlevi görerek örgütü olası ve beklenmeyen durumlara hazırlar.

Örgütsel dedikodunun örgütsel boyuttaki zararları da şu şekilde özetlenebilir:

➤ Örgüt içinde artan dedikodu davranışı yanlış anlamalara ve iş görenlerde direnç algısının oluşmasına sebep olabilir.

➤ Zaman içinde örgütsel güvenin azalmasına sebep olarak örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyebilir, koordinasyona zarar vererek zaman ve kaliteli iş gören kaybına sebep olabilir.

➤ Belirsizliğin artmasına sebep olarak, kaotik ortama zemin hazırlayabilir.

➤ Dedikodu davranışı kontrol edilmez ise örgütteki sağlıklı ilişki ve iletişime zarar verir.

➤ Çalışanlar arasında gruplaşmalara ve klikleşmelere sebep olabilir.

➤ Örgütte iş doyumsuzluğu ve örgütsel strese sebep olabilir.

➤ Örgütsel performans ve örgütsel üretkenliğin artmasına engel olabilir.

➤ İleri seviyelerde örgütün çöküşünü hızlandıracak, istenmeyen davranışları besleyebilir.

Yukarıdaki bulgular bir bütün olarak ele alındığında dedikodu sürecinin tek yönlü olarak ele alınmaması ve mutlaka yönetilmesi gereken bir süreç olarak değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel Dedikodu Yönetimi

Genellikle olumsuz tanımlarla karşımıza çıkan dedikodu, bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli kaynakları ve boyutları vardır. Bunlar bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu ve olumsuz boyutlardır. Fakat iyi yönetildiği takdirde bireysel tatmin, duygusal doyum, bağlılık ve aidiyet duygularını besleyici ve iyileştirici nitelikleri olduğu da göz ardı edilmemelidir. İyi yönetildiği durumlarda bireyler arası etkileşimi destekleyip güçlendirebilecek bir etkiye de sahiptir. Masum kalabildiği, kişisel hakları taciz ve ihlal etmediği ve süreğenlik göstermediği durumlarda günlük hayata renk katabilir. Bu bakımdan dedikodu yönetimi örgütler için oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bireyi psikolojik anlamda besleme özelliğine sahip olan dedikodu kavramı ve iletişim kaynakları hakkındaki çalışmaların tarihi henüz son otuz yıl ile sınırlıdır.

Örgütsel dedikodu; kaynakları, boyutları ve etkileri kadar yönetimi üzerinde de titizlikle çalışılması gereken bir olgudur. Elbette bu noktada yöneticilere önemli roller yüklenmektedir. Vizyoner, olasılıklarla başa çıkmayı bilen ve stresle mücadele edebilme yetisine sahip olan yöneticilerin varlığı bu noktada hayati bir önem taşımaktadır.

Özellikle örgütsel hiyerarşinin ve iletişim kanallarının değiştiği, çeşitli sebeplerle işten ayrılmaların ve kopuşların yaşandığı, kriz ve ücret dağılımındaki dengesizliklerin ortaya çıktığı belirli dönemlerde gelişen haberleşme trafiği inanılmaz boyutlara ulaşmaktadır (Selçuklu, 2005). Böyle durumlarda örgütsel dedikodunun ortaya çıkması ve akıl almaz bir hızla yayılması kaçınılmazdır.

Örgütsel dedikodu yönetiminde “şeffaflık” ve “hız” kavramları dikkat çekmektedir. Yönetici, dedikodunun olumsuz etkilerinin önüne geçebilmek için en uygun yöntemle, en uygun çabuklukta ve karar verme süreçlerinde son derece şeffaf ve katılımcı davranmak suretiyle birçok olumsuzluğun önüne geçebilir. Yönetici; olasılıkları ve belirsizlikleri iyi tespit ederek örgütsel dedikoduyu engelleyebilir. Bunu yapmamış ya da yapamamışsa bile, bu davranışı yakından takip ederek ortaya çıkar çıkmaz müdahale etmelidir. Bu noktada kilit işlev gören iyi bir yönetici, örgütsel dedikodu davranışını aşağıda belirtilen on altın kuralı iyice anlayarak ve özümseyerek yönetebilir ve azaltabilir.

1. Örgütte meydana gelen değişim veya kaos durumları hakkında, örgüt üyelerini zamanında ve gerektiği kadar bilgilendirerek istenmeyen belirsizlik ve huzursuzluk durumları engelleyebilir.

2. Yönetici kendisine inanılan ve güvenilen bir liderin özellikleri taşımalıdır. Böyle bir imaja sahip olmayan yönetici, bu olumsuz davranışı söndürmek bir yana, bireyleri bu davranışlara yönelten ve iten bir güç olacaktır.

3. Beklenmedik bir olay meydana geldiğinde örgütteki bireyler zaman kaybetmeden bilgilendirilmelidir. Suskunluk, bekleme ve görmezlikten gelme örgütsel dedikodu davranışlarının artmasına sebep olabilir.

4. Bazı durumlarda sadece bilgi vermek yetersiz kalabileceği için böyle durumlarda akılda soru işaretleri bırakacak temelsiz bilgilendirmelerden kaçınılmalıdır.

5. Yönetici örgütteki iş görenlerin belirli zamanlarda, çeşitli sosyal ve eğitsel etkinliklerle bir araya gelmesini sağlayacak ortamlar hazırlamalıdır.

6. Yönetici örgüt içerisinde bir takım ruhu ve birliktelik algısı yaratmalıdır.

7. Yönetici iş görenlerin bireysel farklılıklarını, yeteneklerini ve ilgi alanlarını iyi anlayarak onları buldukları ortamda mutlu edecek çalışmalara teşvik etmelidir. Böylece iş görenler vakitlerini verimli kullanacak fırsatlara erişebilirler.

8. Yönetici örgüt içinde hakkında dedikodu yapılan bireyi yönetsel anlamda onu yalnız bırakmamalı ve sahip çıkmalıdır.

9. Örgütsel iklime ve kültüre zarar verecek bir davranış ortaya çıktığında, bu davranışla nasıl baş edeceğine ilişkin iş görenleri bilgilendirecek ve eğitecek çalıştaylar düzenlemelidir.

10. Yönetici örgütsel dedikoduyu yönetebilmek için bu davranışın muhtemel kaynaklarını, sebeplerini ve olası etkilerini iyi analiz etmelidir. Böylece bu davranışların mantar misali çoğalmasını engelleyebilir.

Sonuç

Dedikodu davranışı, birçok kişi tarafından olumsuz karşılanır. Dedikodudan kaçınılmaya çalışılır ve kınanır. Fakat dedikodunun sebep olduğu yaşantılara bir şekilde isteyerek, istemeyerek, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde dâhil olduğu inkâr edilemez bir gerçektir (Solmaz, 2004). Bu durum örgütsel dedikoduyu kaçınılmaz bir hale getirmekte ve etik anlamda bir paradoks yaratmaktadır. Çeşitli tanımları yapılan dedikodu özünde, var olmadığı bir ortamdaki üçüncü bir şahıs hakkında yapılan yıkıcı ve zarar verici söylemlerdir. Bu yönüyle dedikodunun zararlı olduğu söylenebilir. Ancak dedikodu bu niteliğinden çok daha ötede anlamlar da içerdiğinden farklı bir bakış açısını zorunlu kılmaktadır.

Kaynakları ve boyutları incelendiğinde; hem bireysel hem de örgütsel boyutta faydalara ve zararlara sahip olan örgütsel dedikodu, hakkında dedikodu yapılan bireyin yalnızlaşmasına ve örgütten kopuşuna sebep olabilir. Ayrıca önlenemediği ya da tercihen yönetilemediği takdirde örgütün çöküşüne sebep olabilecek durumlara zemin hazırlayabilir. Bu bakımdan örgütsel dedikodu davranışı, birey veya grup davranışı olarak ele alınmaktan ziyade, bir örgüt olgusu ve davranışı olarak değerlendirilmelidir. Nedenlerinin, kaynaklarının ve boyutlarının araştırılması önem arz eden örgütsel dedikodu davranışının yönetilebilmesi de başlı başına bir araştırma alanı olmalıdır. Bu noktada örgüt iletişim kanallarının olabildiğince şeffaf ve tatmin edici olması gerekmektedir. Olası çatışmaları en aza indirmek adına belirsizliklerin aydınlatılması faydalı olacaktır.

Örgütsel dedikodunun faydalarının yanı sıra yine hem bireysel hem örgütsel boyutta zararları da vardır. Özellikle aslı ve temel olmayan bu olumsuz davranış biçimi, iş görenlerde kaygı, endişe, huzursuzluklar gibi negatif algıları besleyerek örgütsel verimi azaltabilir. Örgütün entelektüel yapısına yıkıcı zararlar verebilir. Bu yüzden yeterli, zamanında ve doğru enformasyon örgütsel dedikodu yönetimi bakımından elzemdir (Erdoğan, 2005).

Tüm bu durumlar dikkate alındığında örgütsel dedikodu birey temelli, sosyal ve örgütsel bir kavramdır. Yöneticiler örgütsel dedikoduyu görmezden gelmek ya da sindirmek yerine onu kontrol ederek yönetmeyi öğrenmelidir. Sonuç olarak örgütsel dedikodu kavramı

yönetmel bağlamda araştırma konusu olarak haklı yerini almalıdır. Bu sebeple bu kavrama ilişkin yönetimsel ve örgütsel çalışmaların yeterli olduğunu söylemek doğru olmayacaktır.

Dedikodu, informal bir iletişim aracı olarak örgütsel davranışa yön veren, işgören tutumlarını etkileyen, örgütsel zamanın önemli bir kısmını işgal eden etkinliklerden biridir. Örgütsel dedikodu, yönetilebildiğinde örgütsel bağlılığı arttıran, örgütsel yaşama saydamlık getiren, örgüt yöneticilerine ve diğer işgörelere karşı olumsuz kuşkuları ortadan kaldıran ve örgüt gündemini gelişme ve değişme yönünde şekillendirebilen bir iletişim türüdür. Bu iletişim türünün elektronik iletişim araçlarını kullanarak insan davranışına yön veren etkisi giderek artmıştır. Artık bilgi kontrol edilemeyen bir hızla yayılmaktadır. Ancak bilginin geçerliği ve güvenilirliği, yayılma hızıyla paralellik göstermemektedir. Bilgi, yayılma sürecinde kimi zaman belli odaklarca kasıtlı olarak manipüle edilmekte, bazen de doğruluğu test edilmeyen/edilemeyen bilgiler insan beklentilerine uygun olarak davranışa yön vermektedir. Bilgi yönetimi konusunda yeterince deneyimli olmayan kişi ya da örgütler bilginin bu denli hızlı yayılması karşısında savunmasız kalabilmekte ya da bilgiyi düzeltme yönünde gösterdikleri kimi çabalar beyhude kalabilmektedir.

Eğitim örgütleri, belli işgören gruplarının bulunduğu kurumlar olarak kendi içlerinde ya da dışlarında gelişen bilgi akışından etkilenmektedirler. Ana eğitim örgütleri olarak okullar ve onun esas işgörenleri olan yönetici ve öğretmenler de bu bilgi akışından etkilenmekte, mesleki gündemin ortağı olmakta ve üçüncü kişilerin bulunmadığı ortamlarda karşılıklı değerlendirmeler yapmaktadırlar. Dedikodu olarak nitelendirilebilecek bu değerlendirmeler tarafların karşılıklı olarak tutumlarına etki ederek örgüt ikliminin oluşmasına neden olmaktadır. Hakkında konuşulanı bilen taraf, zamanında tedbir alarak ve doyurucu açıklamalar yaparak kendi hakkındaki olumsuz yargıları düzeltebilmekte ve süreci lehine çevirebilmektedir. Hakkında konuşulanı bilmeyen taraf ise önyargıların ya da hakkında konuşulan olumsuz bilginin kurbanı olarak olumsuz bir imaja sahip olmaktadır. Bu nedenlerle bilginin birincil kaynaklardan duyurulması, yönetici ve yönetilenler arasındaki hiyerarşik ilişkinin gevşetilmesi, yöneticiler ile öğretmenler ve diğer işgörenlerin birlikte daha çok vakit geçirmesi eğitim örgütlerinde dedikoduyu azaltmaktadır.

Dedikodu yönetimi, çatışma, kriz ve zaman yönetimi becerilerini zorunlu kılmaktadır. Bu sayede olumlu örgüt imajı korunabilmekte, işgörenlerin enerjileri ve iş ortamındaki muhtemel serbest zamanları kontrol altında tutulabilmektedir.

Kaynakça

Akdoğan, A., Mirap, S., ve Cingöz, A. (2009). İş görenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (17-25). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.

Burak, İ. (2005). *Yaşamın dili iletişim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık AŞ.

- Dunbar, R. (1996). *Gossip, grooming and the evolution of language*. Cambridge: Harvard UP.
- Dunbar, R. I. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of general psychology*, 8(2), 100.
- Erdoğan, İ. (2005). *İletişimi anlamak*. Ankara: Erk Yayınları.
- Gürgeç, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. Der Yayınları.
- <http://emreatagul.blogspot.com/2013/04/beykent-universitesi-genel-iletisim.html> Erişim: 26 Eylül 2018.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*. New York: Mc Graw Hill Publishing.
- Kapferer, JN. (1992). *Oynak Bir Fenomen: Dedikodu ve Söylenti: Dünyanın En Eski Medyası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Noon, M. ve Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization studies*, 14(1), 23-36.
- Rosnow, R. L. ve Fine, G. A. (1976). *Rumor and gossip: The social psychology of hearsay*. Elsevier.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1995). *Basic organizational behavior*. J. Wiley.
- Selçuklu, S. S. (2005). *Ergen şirketler*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Solmaz, B. (2004). *Kurumsal söylenti ve dedikodu*. Konya: Tablet Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (t.y.). Dedikodu. Erişim adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5bcd68e6d57893.38352405
- Walsh, J. (1987). *Sözlü iletişim. Kendinizi nasıl yönetirsiniz? Amerika: Power4 Marshall Yayıncılık*.

SUMMARY

The Management of Organisational Gossip

Keywords: Gossip, organizational communication, management of gossip.

The number of studies devoted to gossip as religion, tradition and morality are increasing. Gossip had previously only occurred as a narrow group communication. However, nowadays, facebook, which is accepted as mass media (social media), has gained a contemporary appearance thanks to the use of tools such as twitter and the spread of messages more rapidly. So much so that today gossip turns into an activity that is still part of their lives, affecting the behavior of large masses. Electronic devices used in the subway, trendy, autobahnt, at home, at work have turned into indispensable tools for the lives of groups created for a certain purpose. The gossip, which has traditionally been conducted in the form of face-to-face communication, has now become more prevalent than the old one by changing forms through electronic tools and programs. In recent times, gossip has become a remarkable activity in various fields of management science, especially political.

Rumor is that it gives direction to occupational behavior. Gossip is nourished both from the organizational climate and dialectically influences the organizational climate. Gossip is referred to in the related literature as "Gossip" and is often described as a positive or negative criticism of third parties who are not in the media (Rosnow and Fine, 1976). The concept of "organizational gossip" was first suggested by Noon and Delbridge in 1993 (Akdoğan, Mirap and Cingöz, 2009), referring to the importance of rumor in organizational life.

Gossip is often perceived as negative, but it is also considered to have positive aspects. However, the positive perception of the gossip process is directly related to the management of this process. Given that gossip is a type of communication, it turns out that it is possible to channel or manipulate occupation or mass feelings and even actions, in the desired direction, through gossip.

Gossip; it is a mechanism that assumes that the exit point is unknown but rumor-based and has a faster spreading power than formal communication. The source of this mechanism, which can be described as the black market of information, is uncertain but important events (Kapferer, 1992). This mechanism may be positive or negative, or partly correct or partially wrong. Sources or targets are not clear. There are some basic elements that are effective in the emergence of gossip. These can be handled as follows;

1. Absence of adequate information: Whatever the function or function of the organization, the individuals forming the organization need to be clearly informed to feel safe. A formation or a change in organization can cause the individual to become restless and unhappy. At this point the individual will not feel safe and the gossip mechanism we define as the whispering journal will come into play.

2. Decrease in the sense of trust and justice: When an individual is subjected to a life that can damage the sense of trust and justice for any reason, it will tend to share this with the other individuals in the organization. This behavior may cause other individuals to have a sense of mistrust. The individual who thinks he is not treated fairly will share with the person he feels closest to himself in this perceptual organization and will be the source of the rumor beginning.

3. Contradictions: Individuals may not be able to keep up with unclear or ever-changing decisions within the organization. In this case, the individual may be inclined to rumor about the administration.

Together with these, gossip can also be caused by reasons such as intentionally being extinguished by the administration, feelings of reckoning, excessive leisure time in the organization, unnecessary communication. Gossip management requires conflict, crisis and time management skills. In this way, the positive image of the organization can be preserved and the energy of the occupants and possible free times in the business environment can be controlled. Gossip is not something to be feared, but a condition that must be managed.

Eğitim Bilişim Ağı (EBA) Ders Modülünde Yer Alan Sorular ile TEOG Sınavında Çıkan Soruların İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri

Sevda Koç Akran^a  Elham Özdemir^b 

^aSiirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Siirt, Türkiye

^bMilli Eğitim Bakanlığı, Sınıf Öğretmeni, Siirt, Türkiye

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, eğitim bilişim ağı ders modülünde yer alan sorular ile TEOG (Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş) sınavında çıkan soruların ilişkisine yönelik öğretmen görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2015-2016 öğretim yılında, Siirt il merkezinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokulların 8. sınıflarında Türkçe, Matematik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Fen Bilimleri, Yabancı Dil derslerini yürüten 100 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Koç ve Özdemir (2016) tarafından geliştirilen “yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılmıştır. Görüşme formunda yer alan soruların, görüşme amacına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla, uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler ve eleştiriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerle yapılan görüşmelerde ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler, bilgisayar kullanılarak deşifre edilmiş, veriler betimsel ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Tartışma, sonuç ve öneriler başlığı altında ise, araştırmadan elde edilen bulgular ışığında ortaya çıkacak sonuçlar maddeler halinde verilmiş ve bu sonuçlara dayalı olarak çeşitli önerilerde bulunmuştur.

MAKALE TÜRÜ

Araştırma

MAKALE GEÇMİŞİ

Gönderim 10 Haziran 2018

Kabul 21 Kasım 2018

ANAHTAR KELİMELER

Eğitim, Bilişim, Eğitim Bilişim Ağı, TEOG

Giriş

Bilgi, teknolojik gelişmelerle birlikte sürekli değişime uğramaktadır. Bu değişim teknolojik araçlarla daha da hızlı bir gelişme göstermektedir. Çünkü teknolojik araçlarla birey istediği zaman istediği bilgiye ulaşmakta, araştırmalar yapmakta ve araştırma sonucunda elde ettiği bilgileri analiz ederek yeni bilgiler üretmektedir (Clark ve Mayer, 2008; Salman, 2013). Bu yüzden, dünyada bilginin bu hızlı değişimi başta eğitim kurumlarını etkilemektedir. Eğitim kurumlarının önemli amaçlarından biri teknolojiyi etkili kullanan bireyler yetiştirmektir. Böyle bir amaca ulaşmak için de, sürekli farklı

Atf bilgisi: Koç Akran, S. ve Özdemir, E. (2018). Eğitim bilişim ağı (EBA) ders modülünde yer alan sorular ile TEOG sınavında çıkan soruların ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri. *Harran Maarif Dergisi*, 3 (2), 14-26. doi: 10.22596/2018.0302.14.26

Sorumlu yazar: Sevde Koç Akran, **e-posta:** sevdakc@gmail.com

projeler hazırlanmakta, toplantı ve seminerler düzenlenmektedir. Örneğin; bütün bireylerin teknolojik gelişmeleri yakından takip etmesini, öğretim programlarında yer alan konuları teknolojik araçlar kullanılarak sunmasını sağlamak amacıyla Fırsatları Arttırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi Projesi (FATİH) hazırlanmıştır. Fatih Projesi kapsamında hazırlanan bu çalışmalar öğretmenlere ve öğrencilere önemli katkılar sağlamıştır. Bu katkılardan biri Eğitim Bilişim Ağıdır (EBA). EBA gibi platformlar, bireylere farklı öğrenme-öğretme ortamı sunmaktadır (Tüysüz ve Çümen, 2016; MEB, 2016). Başka bir deyişle, EBA ile öğrenciler, ders içerikleriyle ilgili testleri çözerek konuları pekiştirmekte, farklı videolar izlemekte, tabletlerine yükledikleri ders kitaplarını istedikleri zaman açıp okuyabilmektedirler. EBA'nın öğrencilere sunmuş olduğu bu ve buna benzer imkânlar öğrencilerin daha iyi sınavlara hazırlanmasını ve gelecekteki hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Bireyin bu hedeflere ulaşması için de bilgiyi ezberlemek yerine, teknolojik araçlardan yararlanarak bilgiyi sürekli sorgulaması, ilişkilendirmesi ve kendi öğrenme stiline uygun yolu belirlemesi gerekmektedir (MEB, 2016). Kendi öğrenme stiline uygun yolu belirleyen ve ona göre ders çalışan, öğretmeni ile etkili iletişim kuran öğrencinin daha başarılı olacağı söylenebilir. EBA bu başarı yolunda öğrenciye sunulan fırsatlardan biridir. Mesela, günümüzde düzenlenen veli toplantılarında da, EBA'yı kullanan öğrencilerin ders modüllerindeki konulara çalıştıklarında ve bu konularla ilgili testleri çözdüklerinde TEOG gibi sınavlara daha kolay hazırlandıkları tartışılmaktadır. Bilindiği üzere, TEOG bireylerin gitmek/okumak istedikleri okulları belirlemede önemli bir sınavdır. Bu sınavda öğrenciler, Matematik, Türkçe, Yabancı Dil gibi derslerden sınav olmaktadır. Yapılan bu sınav öğrencilerin okulda görmüş olduğu, öğretmenlerinin farklı yöntem-tekniklerle öğrenciye sunmuş olduğu ve öğrendiği konulara yönelik olmaktadır. Okulda bu derslere yönelik bilgilerini iyi inşa eden öğrenci için TEOG gibi sınavlar zorlayıcı olmamaktadır. İşte EBA hazırlamış olduğu modüllerle öğrencinin her ders için bilgisini iyi inşa etmesini, istediği zaman istediği dersteki konularını tekrar etmesini, sorular çözmesini sağlayan bir platformdur. Kısacası EBA, öğrencilerin tüm derslerine yönelik etkinliklerini kapsamakta ve TEOG gibi sınavlara öğrencileri hazırlamakta, öğretim programlarının uygulanmasını ve öğrenci kazanımlarını objektif bir şekilde izlemekte ve değerlendirmektedir. EBA'nın bu işlevleri, öğrencinin başta akademik başarısına, gelecek hedeflerine ve TEOG gibi sınavlara hazırlanmasına önemli katkılar sağladığı söylenebilir. Fakat bu güne kadar böyle bir katkıya yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle, araştırmanın problem cümlesi, eğitim bilişim ağı ders modülünde yer alan sorular ile TEOG sınavında çıkan soruların ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri olarak belirlenmiş ve aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sizce Eğitim Bilişim Ağı nedir?
2. Eğitim Bilişim Ağını daha çok hangi amaç için kullanıyorsunuz? Neden?
3. EBA ders modülünde yer alan sorularla TEOG sınav sorularının birbiriyle ilişkili olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
4. EBA ders modülünde yer alan soruların öğrencilerin TEOG sınavlarındaki hangi becerilerine katkı sağladığını düşünüyorsunuz? Niçin?

Yöntem

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2015-2016 öğretim yılında, Siirt il merkezinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokulların 8.sınıflarında Türkçe, Matematik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, Fen Bilimleri, Yabancı Dil derslerini yürüten 100 branş öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Koç (2015) tarafından geliştirilen “yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılmıştır. Görüşme formunda yer alan soruların, görüşme amacına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla, uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler ve eleştiriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada öğretmenlerle yapılan görüşmelerde ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler, bilgisayar kullanılarak deşifre edilmiş, veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Betimsel analiz kapsamında veriler okunmuş, görüşme soruları doğrultusunda oluşturulan çerçeveye göre sistematik ve açık bir biçimde düzenlenerek betimlenmiştir. İçerik analizi kapsamında ise bu betimlemeler derinleştirilerek, ayrıntılı bir şekilde alt temalara ulaşılmaya çalışılmıştır. Temalara ait öğretmen görüşlerinin frekans ve yüzde oranları tabloda kaynak başlığı altında verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin tema başlığı altındaki görüşe birden fazla yapmış olduğu vurgu kodlama yoğunluğu bölümünde gösterilmiştir.

Araştırmada Eğitim Bilişim Ağı ders modülünde yer alan sorular ve TEOG sınavlarında çıkmış olan sorulardan ve öğretmen görüşlerinden alıntılar yapılmıştır. Alıntılar yapılırken, öğretmen isimleri yerine öğretmenlerin branşlarının baş harfleri kullanılarak kodlamalar yapılmıştır (Örneğin, Matematik için M₁, M₂,..., Türkçe için T₁, T₄,...). Öğretmen görüşlerinden yapılan bu alıntılar başına köşeli parantez kullanılarak numara verilmiştir (örneğin [1], [2]...).

Bulgular ve Yorumlar

Bilişim Eğitim Ağı Kavramına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin eğitim bilişim ağı kavramına ilişkin görüşleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Eğitim Bilişim Ağı Kavramına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Betimsel Analiz Sonuçları

	Tema	Kaynak		Kodlama yoğunluğu	
		f	%	f	%
Sizce Eğitim Bilişim Ağı nedir?	Teknolojinin Eğitime Entegrasyonunu	18	17.14	20	18.18
	Sosyal Bir Platform	16	15.23	18	16.36
	Sanal Öğretmen	14	13.33	15	13.63
	Kütüphane	14	13.33	15	13.63
	Öğrenme İhtiyaçları	14	13.33	14	12.72
	Yardımcı Kaynak	10	9.52	10	9.09
	Öğrenme Tercihleri	7	6.66	8	7.27
	Her Yerde Eğitim	6	5.71	5	4.54
	Kaynak Havuz	6	5.71	5	4.54
	TOPLAM	105	100	110	100

* Her öğrenci birden fazla kategori/temaya kodlama yapabildiği için kaynak toplamı katılımcı sayısından fazla olabilir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere, 100 öğretmenle yapılan görüşlerin betimsel analizinde, eğitim bilişim ağı kavramını öğretmenler teknolojinin eğitime entegrasyonu [e-çerikler (f=6), videolar (f=5), görsel materyaller (f=5) ve e-ders modülü (f=4)] olduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle, öğretmenler eğitim bilişim ağı kavramını, öğrencilerin elektronik ortamdan aldıkları konular, araç-gereçler, dosyalar, fotoğraflar kısacası e-çerikler (örn:1-2-3-4-5-6) olarak açıkladıkları söylenebilir.

- [1] “...EBA öğrencilere zengin bir içerik sunmaktadır” (M₁)
 [2] “...EBA’nın içeriğinde bir havuz gibi her şey var...” (T₁)
 [3] “EBA teknoloji ile farklı içeriklerin öğrenme ortamına aktaran bir köprüdür. (T₂)
 [4] “...Elektronik tabanlı bir öğrenmedir.” (F₁)
 [5] “EBA öğrenciye sunduğu içeriklerle ezberden uzak tutmaktadır.” (M₂)
 [6] “...Bir çok dosya, fotoğraf, video var eğitim bilişim ağında..” (İ₁).

Öğretmen görüşlerinde görüldüğü üzere, EBA öğrencilere öğrenme yolunda birçok alternatif sunmakta, öğrencilerin bilgileri anlamlı kodlamasını sağlamak ve bilgi iletişim teknolojilerini etkin kullanması yolunda öğrenciyi teşvik etmektedir.

Eğitim Bilişim Ağını Hangi Amaç İçin Kullandıklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Eğitim Bilişim Ağını hangi amaç için kullandıklarına ilişkin öğretmen görüşleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Eğitim Bilişim Ağını Hangi Amaç İçin Kullandıklarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Betimsel Analiz Sonuçları

	Tema	Kaynak		Kodlama yoğunluğu	
		f	%	f	%
Eğitim Bilişim Ağını daha çok hangi amaç için kullanıyorsunuz? Neden?	Öğrencilerin İhtiyaçlarını Belirleme	20	19.41	28	24.34
	Bilgileri Pekiştirme	16	15.53	16	13.91
	Teknolojiden Aktif Yararlanma	14	13.59	14	12.17
	Paylaşma	10	9.70	11	9.56
	Değerlendirme Yapma	9	8.73	9	7.82
	Açık Katılımı Sağlama	8	7.76	8	6.95
	Derse Ön Hazırlık	8	7.76	8	6.95
	Öğrencilerde Ortak Beceriler Geliştirmek	6	5.82	7	6.08
	Pratik Yapma	6	4.85	6	5.21
	Üst Düzey Beceriler Geliştirmek	5	4.85	5	4.34
	Bilgileri Transfer	3	1.94	3	2.60
	TOPLAM	103	100	115	100

* Her öğrenci birden fazla kategori/temaya kodlama yapabildiği için kaynak toplamı katılımcı sayısından fazla olabilir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere, 100 öğretmenle yapılan görüşlerin betimsel analizinde, eğitim bilişim ağını öğretmenler daha çok öğrencilerin ihtiyaçlarını belirlemede (zamanı etkili kullanma (f=8), çok soru çözme (f=7), farklı kaynaklardan tarama yapma (f=7), öğrenme yoluna uygun materyal belirleme (f=6)] kullandıkları görülmüştür. Buradan hareketle, öğretmenler eğitim bilişim ağını sisteme yükledikleri kaynakların öğrencilerin ne kadar zamanda yararlandıklarını, ilişkilendirdiklerini ve bunu sınav esnasında başarılarına yansıtıp yansıtmadıklarını (örn:7-8-9-10-11-12-13-14) belirlemede kullandıkları ve “neden bu amacı tercih ettikleri” konusunda da “öğrencilerin zamanı daha etkili kullandıkları [örn.10-13-14]söylenebilir.

[7] “Eğitim bilişim ağını daha çok eklediğim soruları belli bir sürede çözmesi ve bol soru çözmesi için kullanırım” (M₃)

[8] “....öğrenciler için sorular hazırlarım ve öğrencilerden bunu çözmesini beklerim” (F₂)

[9] “Öğrenci için birçok ders materyali eklerim ve öğrenciye belli bir zaman veririm.” (T₃)

[10] “....Çok soru yüklerim ki sınavda zaman problemi yaşamasin” (T.C₁)

[11] “...farklı içerikleri öğrenciye sunduğumda öğrenci bu içeriklere uygun bir zaman planı yapar.” (İ₂)

[12] “....EBA ile öğrenci çeşitli videolar izler bundan dolayı bir çok video eklerim.” (D₁)

[13] “....Bol soru çözen öğrenci zamanı dikkatli kullanır.” (M₄)

[14] “....ne kadar çok soru olursa o kadar zaman dilimi öğrenci tarafından sistemli kullanılır ve planlanır.” (F₂)

EBA Ders Modülünde Yer Alan Sorularla TEOG Sınav Sorularının Bir Biriyle İlişkili Olduğuna Yönelik Öğretmen Görüşleri

EBA ders modülünde yer alan sorularla TEOG sınav sorularının bir biriyle ilişkili olduğuna yönelik öğretmen görüşleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. EBA Ders Modülünde Yer Alan Sorularla TEOG Sınav Sorularının Bir Biriyle İlişkili Olduğuna Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Betimsel Analiz Sonuçları

Tema		Kaynak		Kodlama yoğunluğu	
		f	%	f	%
EBA ders modülünde yer alan sorularla TEOG sınav sorularının bir biriyle ilişkili olduğuna yönelik düşünceleriniz nelerdir? Neden?	Olumlu Düşünceler	51	50.49	50	50
	Olumsuz Düşünceler	50	49.50	50	50
	TOPLAM	101	100	100	100

* Her öğrenci birden fazla kategori/temaya kodlama yapabildiği için kaynak toplamı katılımcı sayısından fazla olabilir.

Tablo 3’de görüldüğü üzere, 100 öğretmenle yapılan görüşlerin betimsel analizinde, EBA ders modülünde yer alan sorularla TEOG sınav sorularının bir biriyle ilişkili olduğuna yönelik öğretmenler olumlu düşünceler [TEOG sınav soruları EBA’da yer alan test sorularına benzemekte (f=11), EBA’daki sorular ve TEOG sınavı soruları öğrencilerde eleştirel düşünceyi geliştirmekte (f=10), EBA ve TEOG sınavı soruları öğrencide problem çözme becerisi geliştirmekte (f=10), EBA’daki sorular ile TEOG sınavı soruları öğrencileri farklı sınavlara karşı güdülemekte (f=10), EBA ve TEOG sınav soruları öğrencinin kendini değerlendirmesini sağlamakta (f=9)] belirttiği görülmüştür. Buradan hareketle, öğretmenler EBA ders modülünde yer alan farklı derslere ait sorular ile TEOG sınav sorularının hazırlanışı, sorulma türü vs. olarak birbirine benzediği (örn:15-16-17-18-19-20-21-22-23-24), “bu düşüncenin nedeni” olarak da öğretmenlerin EBA’daki soruları, ek çalışmaları, alıştırmaları hazırlarken TEOG sınavını göz önünde bulundurdıkları (örn:16-17-18-19) şeklinde yorumlanabilir.

[15] “...EBA modülü öğrenciyi sınava çok iyi hazırlıyor sorular bir birinin aynısı...”(T₅)

[16] “...EBA’da yer alan sorular öğrenciyi TEOG sınavına hazırlamakta...” (M₅)

[17] “Öğrenci ne kadar EBA’daki soruları çözerse o kadar TEOG sınavından başarılı olur.” (D₈)

[18] “TEOG sınavına giren öğrenci EBA’daki sorulara çalıştığında zorlanmaz.” (İ₇)

[19] “Bana göre EBA ter alan sorular eşittir TEOG sınav soruları” (T.C₃)

[20] “EBA’da ne kadar soru çözerse öğrenci TEOG sınavından o kadar başarılı olur” (F₅)

[21] “...öğrenci her zaman söyler öğretmenim EBA TEOG sınavı için bir dersane gibi...”(M₄₂)

[22] “Benim öğrencim EBA’da yüklediklerim soruları çözdü ve TEOG sınavında iyi bir puan aldı” (İ₁₁)

[23] “TEOG sınavına baktım sanki EBA’daki soruları, alıştırmaları gördüm gibi oldu” (F₂₂)

[24] “Umarım EBA gibi öğrencilerin teknoloji ve bilgiyi bir arada kullanacağı platformlar olur. Bu tür platformlar öğrencileri TEOG gibi sınava hazırlamaktadır. Örneğin soruların benzerliği bile aynı...”(T_{C6})

[25] “Kendi dersim için konularsam EBA ve TEOG sınavında ilişkili ve benzer sorular olması beni mutlu etti.” (T₂₂)

Tablo 3’de görüldüğü üzere öğretmenler, EBA ders modülünde yer alan sorularla TEOG sınav sorularının bir biriyle ilişkili olduğuna yönelik olumsuz düşünceleri arasında [EBA’daki soruların TEOG sınavı sorularından daha kolay hazırlandığına (f=7), EBA’daki soruları öğrencileri ezberle yönlendirdiğine (f=6), EBA’da yer alan sorular öğrencileri TEOG sınavına hazırlamakta yetersiz kaldığına (f=6) yönelik görüşler yer almaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenler, EBA da yer alan soruların TEOG sınavının hazırlık aşamasında öğrencileri yeterince güdüleyemediği (f=6), TEOG’daki sorular öğrencileri çok yönlü düşünmeye yönlendirmediği (f=5), TEOG ve EBA’da yer alan soruları öğrencileri gerçek yaşama hazırlamadığı (f=5), EBA ve TEOG sınav soruları öğrencinin seviyesine uygun olmadığı (f=5), EBA ve TEOG sınavındaki soruların öğrencileri gerçek yaşama hazırlamadığı (f=5), EBA ve TEOG sınav sorular öğrencilerin farklı dersler arasında ilişki kurmasını engellediği (f=5)] şeklinde görüş belirtmişlerdir. Buradan hareketle, öğretmenler, EBA’da yer alan soruların öğrencilerin daha rahat çözebileceği sorular olduğu, (örn:26-27-28-29-30-31-32) öğrencilerin sürekli kolay ve onları zorlamayan sorular çözmesi TEOG sınavında bir takım problemlerle karşılaşmasına neden olduğu, bunun sebebi olarak TEOG sınav sorularının kolay olmadığı, “bu düşüncenin nedeni” olarak da öğretmenlerin kendilerinin farklı sorular hazırlamadığı ve farklı yerlerden hazır soruları EBA’da yükledikleri (örn: 28-30-31) söylenebilir.

[26]“EBA soruları çok basit.....”(T₂₄)

[27] “ Öğrenci bu kadar kolay soru çözünce sınavda doğal olarak zorlanacaktır.” (M₃₀)

[28] “...Biz öğretmenler kendimizi biraz zorlasak ve öğrencilerin zihinsel faaliyetlerini kullanacağı sorular hazırlasak ne güzel olurdu” (F₂)

[29] “.....kolaydan zora ilkesini öğretimde dikkate almalıyız ama sınavlarda bunu yapmamalıyız” (İ₂)

[30] “EBA modülündeki sorulara bakıyorum neden başka yerden kopya etmeyi seviyoruz anlamıyorum” (D₅)

[31] “...Hiç bir zaman sentez düzeyine çıkamıyoruz. Hep bilgi ve kavrama düzeyinde kalıyoruz.” (D₇)

[32] “EBA ile TEOG sınavlarını ilişkilendirirsem TEOG öğrenciyi basit sorular çözmeye yönlendirmektedir...ve öğrenciler TEOG sınavına girerken ezberledikleri soruları bazen okumadan cevaplamaktadır. Bu durum öğrencinin bilgiyi sürekli ezberlemesini sağlamaktadır” (M₁₈) (Bakınız: Resim 6)

EBA ders modülünde yer alan soruların öğrencilerin TEOG sınavlarındaki becerilerine katkı sağlayıp sağlamadığına İlişkin Öğretmen Görüşleri

EBA ders modülünde yer alan soruların öğrencilerin TEOG sınavlarındaki becerilerine katkı sağlayıp sağlamadığına İlişkin Öğretmen Görüşleri Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. EBA ders modülünde yer alan soruların öğrencilerin TEOG sınavlarındaki başarılarına katkı sağlayıp sağlamadığına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Betimsel Analiz Sonuçları

Kategori	Kaynak		Kodlama yoğunluğu		
	f	%	f	%	
EBA ders modülünde yer alan soruların öğrencilerin TEOG sınavlarındaki hangi becerilerine katkı sağladığını düşünüyor musunuz ? Niçin	Problem Çözme	20	19.80	20	19.60
	Zamanı Etkili Kullanma	16	15.84	18	17.64
	Bilgileri İlişkilendirme	16	15.84	16	15.68
	Hedefe Yönelme	14	13.86	13	12.74
	Planlı Çalışma	12	11.88	12	11.76
	Öz Değerlendirme Yapma	12	11.88	12	11.76
	Dersler Arasında İlişki Kurma	11	10.89	11	10.78
	TOPLAM	101	100	102	100

* Her öğrenci birden fazla kategori/temaya kodlama yapabildiği için kaynak toplamı katılımcı sayısından fazla olabilir.

Tablo 4’de görüldüğü üzere, EBA ders modülünde yer alan soruların öğrencilerin TEOG sınavlarındaki becerilerine katkı sağlayıp sağlamadığına ilişkin öğretmenler problem çözme becerisine (problemi farkına varma (f=5), problemi tanımladığı (f=4) veriler arasında ilişki kurma (f=4), verileri çözümlenme (f=3), en etkili çözümü bulma (f=2) ve problemi değerlendirmeye (f=2)] yönelik görüş belirttikleri görülmüştür. Bu görüşün sebebi olarak da EBA’nın öğrencilerin “farkındalık düzeyini” aktif kıldığı ve öğrencinin bu farkındalığını TEOG sınavlarına yansıttığı (örn:33-35-36) şeklinde yorumlanabilir.

[33] “EBA’daki sorular öğrencilerde ortada bir problemin farkındalar” (M₃₄)

[34] “Öğrencilerin ilk yaptıkları şey problemi hissetmek oluyor” (F₁₃)

[35] “sürekli EBA’dan soru çözen çocuk TEOG sınavındaki problemi daha kolay fark etmekte” (T₂)

[36] “...EBA ile öğrencilerin sorunları fark etmeleri ve bunu TEOG sınavına yansıtmaları çok güzel” (İ₉)

[37] “EBA’daki testlerde, alıştırmalarda sürekli olayların neden ve sonucu sorgulayan öğrenci TEOG sınavındaki soruları daha hızlı çözmektedir” (M₂₈)

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlere göre, Eğitim Bilişim Ağı (EBA) kavramı teknolojinin eğitime entegrasyonudur. Fatih Projesi kapsamında hazırlanan EBA hem öğrenciye hem öğretmene farklı kaynaklardan araç-gereç sağlayan, öğrencilerde birçok bilgi ve beceriye kazandıran bir eğitim platformudur. Bu platform, öğrencinin internet ortamında pratik yapmasını, konuları tekrar etmesini, sınavlara hazırlanmasını sağlamaktadır (İnce, 2018; Tutar, 2015). Öğrenciler TEOG, günümüzde LKS (Liselere Kayıt Sistemi) gibi birçok sınava bu ağ sayesinde hazırlanmaktadır. Bu hazırlanma sürecinde öğrenciler problem çözme, teknolojiyi kullanma, olaylara eleştirel yaklaşma, düşünceleri zihninde analiz etme gibi birçok beceriyi kazanmaktadır (Baysen, 2006). Tüysüz ve Çümen’in (2016) belirttiği gibi EBA öğrencilerin gelecekte ve şu anda uygulanmakta olan programların daha iyi bir şekilde uygulanmasına ve öğrencilerin sınavlara daha iyi hazırlanmasına ve üst düzey becerilerin

kazanılmasına katkı sağlamaktadır. Öğrencilerin derste ve sınavda başarılı olması başta öğretmenleri mutlu etmektedir (Buzzetto-More ve Alade, 2006). Çünkü TEOG, LKS vb. birçok sınavda öğrencilerin başarıları öğretmenler için dönüt olmaktadır (Üzkurt ve Koçakoğlu, 2009). Öğretmenler öğrencilerin başarılı ve başarısız oldukları konuları, soruları bu dönütlerle almakta ve EBA gibi teknolojik ağlarla öğrencileri hedeflerine ulaştırmak için büyük çaba göstermektedirler (Salman, 2013; Fidan, Erbasan ve Kolsuz, 2016). Başka bir deyişle, programda yer alan her dersin kazanımı farklı değerlendirme yollarıyla (SBS, TEOG gibi) pekiştirilmekte ve buradan elde edilen sonuçlar öğrencileri gelecek amaçları için motive etmektedir (Türker ve Güven, 2016). Tabi bu motivasyon durumunun devam etmesi için EBA'nın hem öğretmenlere hem de öğrencilere çoklu öğrenme ve değerlendirme ortamları sunması gerekmektedir (Alabay, 2015). Çoklu öğrenme ortamları ile özellikle öğrenciler birçok ders ve konu ile ilgili soruları bir arada görmelidirler. Bu da öğrencilerin girdikleri sınavlarda hem zamanı etkili kullanmasını sağlamakta hem de öğrendiklerini bir bütün olarak değerlendirmelerine yardımcı olmaktadır (Pala, Arslan ve Özdiñ, 2016). Clark ve Mayer'in (2008) belirttiği gibi çoklu öğrenme ortamları bireylerin yeni fikirler üretmesini ve kendi öğrenme yoluna uygun bilgilerini yapılandırmasını sağlamaktadır. Örneğin; bir birey resimlerle, harita üzerindeki çizgilerle, derste öğretmenin kullandığı farklı strateji, yöntem ve tekniklerle, EBA gibi teknolojinin yoğunlukta olduğu ağlarla iyi bir öğrenme gerçekleştirebilir. Önemli olan her bireyin öğrenme tercihlerine uygun seçenekler sunmak ve birçok kaynağı, aracı bir arada kullanmaktır.

EBA ders modülünde yer alan sorularla TEOG sınav sorularının birbiriyle ilişkili olduğuna yönelik öğretmenler olumlu ve olumsuz düşünceler belirtmişlerdir. Öğretmenler eğitim bilişim ağında yer alan sorularla, TEOG sınavındaki soruların benzerlik gösterdiğini ifade etmişlerdir. Bu durum öğretim programlarındaki özellikle bilişsel ağırlıklı kazanımların çeşitli sınavlarla ölçülmeye çalışıldığını göstermektedir. Yani öğrenci herhangi bir öğretim programındaki bir kazanımı derste ne kadar davranışa dönüştürmüş, bilişsel yapısına bunu nasıl kodlamış, anlamlandırmış, öğretmen bunun için hangi yöntemleri kullanmış, öğrenci sınavda bu kazanıma yönelik bilgisini nasıl transfer etmiştir. Bütün bu soruların cevapları genellikle öğrencilerin sınavlarda aldıkları puanlarla yorumlanmaktadır. Ümre (2010)'nin belirttiği gibi, SBS ve sonrasında uygulanan TEOG sınavlarında çıkan sorular öğrencilerin bilişsel yapısını iyi organize etmesine ve okulda başarılı olmasına yardımcı olmaktadır. Yani gerek okullarda gerekse farklı ortamlarda yapılan ölçme ve değerlendirme çalışmalarının öğrencilerin TEOG sınavından önce yapılan SBS sınavlarına önemli katkılar sağlamıştır (Güler, 2010; Yakar, 2011). Bu katkılar üst beceri olarak öğrenci tarafından gösterilmektedir. Bunlardan biri problem çözme becerisidir. Yapılan bu araştırma da öğretmenlere göre EBA ders modülünde yer alan sorular, öğrencilerde problem çözme becerisini geliştirmekte ve öğrenci bu becerisini TEOG sınavlarında kullanmaktadır. Bilindiği üzere, problem çözme üst düzey bir beceridir. Öğrenci EBA'da bulunan soruları tanımlamaya, anlamadıkları soruları öğretmenlerine sormaya, farklı çözüm yolları üretmeye ve genel bir değerlendirme yapmaya çalışmaktadır. Problemlere bu şekilde yaklaşan öğrenci sürekli pratik yapmakta, bu durum onun TEOG gibi sınavlarda zamanı daha etkili kullanmasına yardımcı olmaktadır.

Öğretmenlere göre, EBA'da yer alan soruların bilgi ve kavrama düzeyinde olması EBA'nın olumsuz yönü olarak görülmektedir. Arslan'a (2016) göre EBA öğrenci ve öğretmene zengin bir öğrenme ortamı sunma konusunda kendisini yenilemelidir. Teknolojik bir çağın gereği olarak bilgileri üst düzey olarak hazırlamalıdır. Öğrenci EBA'da öğrendiği konu ile ilgili bilgileri gerçek yaşama transfer edebilmelidir (Başarmak ve Mahiroğlu, 2005; Alabay, 2015).

Yukarıdaki tartışmalar ve veriler ışığında aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- EBA platformu hakkında öğrenci görüşleri nitel ve nicel çalışmalarla araştırılabilir.
- EBA platformunda yer alan ders materyallerinin, testlerin vs. öğrencinin akademik başarısına katkısı araştırılabilir.
- EBA platformunun öğretmen ve öğrencilerde hangi becerileri geliştirdiği araştırılabilir.

Not: Bu çalışma 27-30 Ekim Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi tarafından düzenlenen 4. Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi'nde (ICCI/EPOK-2016-Antalya) sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

Kaynakça

Alabay, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin ve öğrencilerinin EBA (Eğitimde Bilişim Ağı) kullanımına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arslan, Z. (2016). *Eğitim bilişim ağı'ndaki matematik dersi içeriğine ilişkin öğretmen görüşleri: Trabzon ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Başarmak, U. & Mahiroğlu, A. (2005). Çevrimiçi öğrenme ortamında kullanılan karikatür animasyonuna ilişkin öğrenci görüşleri. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 19(6) , 234-253.

Baysen, E. (2006). Öğretmenlerin sınıfta sordukları sorular ile öğrencilerin bu sorulara verdikleri cevapların düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 21-28.

Buzzetto-More, N. & Guy, R. (2006). Incorporating the hybrid learning model intominority education at a historically black university. *Journal of Information Technology in Education*, 5, 153-164.

- Clark, R.C., & Mayer, R.E. (2008). *E-learning and the science of instruction* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer
- Fidan, K. N., Erbasan, Ö. & Kolsuz, S. (2016). Sınıf öğretmenlerinin eğitim bilişim açısından (EBA) yararlanmaya ilişkin görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 626-637.
- Güler, Z. (2010). *İlköğretim Öğrencilerinin SBS puanları ile ders başarıları, bilimsel süreç becerileri ve mantıksal düşünme yetenekleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- İnce, V. (2018). Eğitim Bilişim Ağında (EBA) Yer Alan Soruların Türkçe Öğretim Programıyla Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Fırat.
- Koç, S. & Özdemir, E. (2016). Eğitim Bilişim Ağı (EBA) Ders Modülünde Yer Alan Sorular ile TEOG Sınavında Çıkan Soruların İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri. Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 4. Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi, 27-30 Ekim 2016, Antalya.
- MEB. (2016). EBA Hakkında. (<http://www.eba.gov.tr/hakkında/tam>; adresinden 6.12 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Pala, F. K., Arslan, H. ve Özdiç, F. (2016). Eğitim bilişim ağı web sitesinin otantik görevler ve göz izleme ile kullanılabilirliğinin incelenmesi. *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 24-38.
- Salman, Ş. (2013). *Fatih projesi kapsamında yer alan öğretmen ve öğrencilerin projeden beklentileri ve bilişim teknolojileri kullanımına karşı algıları üzerine bir araştırma: İstanbul Bağcılar Dr.Kemal Naci Ekşi Anadolu Lisesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, M. (2015). *Eğitim Bilişim Ağı (EBA) sitesine yönelik olarak öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Türker, A. & Güven, C. (2016). Lise öğretmenlerinin eğitim bilişim ağı (EBA) projesinden yararlanma düzeyleri ve proje ile ilgili görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 244-254.
- Tüysüz, C. ve Çümen, V. (2016). EBA ders web sitesine ilişkin ortaokul öğrencilerinin görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 278-296.
- Üzkurt, İ., & Koçakoğlu, M. (2009). *İlköğretim 7. Sınıf öğrencilerinin ders notları ile seviye belirleme sınavları arasındaki ilişki*, 1. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale, bildiri no. 442.
- Ümre, M.M. (2010). *Seviye Belirleme Sınavları (SBS) sosyal bilgiler sorularının sosyal bilgiler programına ve bilişsel alan basamaklarına göre değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Yakar, L. (2011). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin SBS puanları ile akademik başarı puanları değişimlerinin izlenmesi ve SBS puanlarının kestirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu

SUMMARY

The Views of Teachers on Questions that are Included in Educational Informatics Network Module and Questions Asked in BESE

Keywords: Education, Network, Educational Informatics Network, BESE

Introduction

Information is subject to constant change with the advances in technology. These changes indicate a more rapid development thanks to technological tools. Because, individuals can access to any information, make researches, prepare for exams and etc. whenever they want via these technological tools. Therefore, this rapid change of the information primarily affects the educational institutions. Starting from this point of view, educational institutions aim to educate individuals who can use technology influentially. In order to achieve such a goal, different projects are constantly prepared, meetings and seminars are organized. For example, Fatih Project has been designed to make sure all individuals follow technological developments closely and present subjects in the curriculum using technological tools. Studies made within Fatih Project have made significant contribution for teachers, students and so on. Education Informatics Network (EIN) is one of them. Platforms like EBA provide individuals with the ability to use technological tools anywhere they need (at school, home etc.), reliable and accurate e-contents in accordance with the grade level and offer appropriate environments for different learning styles. In other words, via EIN, students can reinforce topics related to course contents by solving tests, watch different videos, open and read course books that they downloaded on their tablets whenever they want. All that and similar opportunities provided by EIN make students prepare better for their exams and easier to reach future goals. Instead of memorizing the information, individuals need to question and associate the information constantly with the help of technological tools and determine the correct way suitable for their own learning style so as to reach these goals. Students who determine the appropriate way with respect to their learning style, who study accordingly and communicate effectively with the teacher will be successful. EIN is one of the opportunities presented to students along this road to success.

The main objective of the research is to reveal the views of teachers on questions that are included in educational informatics network module and questions asked in BESE. For this purpose, the answers for the following questions will be sought.

1. What do you think educational informatics network is?
2. What do you use educational informatics network mostly for? Why?
3. Do you think that questions that are included in EIN lesson module and BESE questions are related with each? Why?
4. Do you think that questions included in EIN lesson module contribute to students' success in BESE exams? Why?

Method

Turkish, Mathematics, Religious Culture and Moral Knowledge, Revolution History of the Republic of Turkey and Kemalism, Physical Sciences and Foreign Language branch teachers who work with 8th graders at Ministry of Education schools in 2015-2016 academic year in Siirt city province make up the population of the study; and 100 Turkish, Mathematics, Religious Culture and Moral Knowledge, Revolution History of the Republic of Turkey and Kemalism, Physical Sciences and Foreign Language branch teachers chosen randomly who work with 8th graders comprise the sample.

A "semi-structured interview form" developed by Koç (2015) was used as data collection tool for the study. Researcher consulted experts' opinions in order to determine if the questions used in the interview are appropriate for the research objective. The necessary adjustments were made in line with the recommendations and criticism from the experts.

The data obtained in interviews with teachers was decoded using the voice recorder and has been subjected to descriptive analysis and content analysis. As part of descriptive analysis, the data was read and described by organizing systematically and clearly according to frame formed in line with the interview questions. Source and coding density information, frequency and percentage calculations belonging to main theme that are reached as a result of these descriptions are tabulated. The researcher tried to reach sub-themes in detail by deepening these descriptions within the context of content analysis.

Research results provided following findings;

- ✓ In general to EIN, there are subject-up resources, questions, videos and different voice files. In EIN system, there are great number of questions which can be used by teachers and students.
- ✓ When teachers enter EIN, it seems that some features specific to teachers are also seen. For example, teachers in the EBA teacher content sharing section; they can share news, video, audio, visual, document, book and magazine with other users.
- ✓ EIN a develops problem solving skills in the student.

CİLT 3 SAYI 2 HAKEM LİSTESİ

Dr. Çetin Tan (Fırat Üniversitesi)

Dr. Mehmet Ali Akın (Mardin Artuklu Üniversitesi)

Dr. Mustafa Özmusul (Harran Üniversitesi)

Dr. Ayşe Tuğba Öner (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Dr. Mehmet Emin Usta (Harran Üniversitesi)

Dr. Ahmet Kaya (Harran Üniversitesi)