



Başvuru Tarihi (Received Date): 30.06.2021

Kabul Tarihi (Accepted Date): 29.11.2021

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi / Research Article

doi: 10.52848/ijls.960045

Kaynakça Gösterimi: İbiş, Y., & Şenol, M. (2021). Uzaktan eğitimde dönüşümcü liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(3), 193-207. doi: 10.52848/ijls.960045

Citation Information: İbiş, Y., & Şenol, M. (2021). Transformational leadership in distance education. *International Journal of Leadership Studies: Theory and Practice*, 4(3), 193-207. doi: 10.52848/ijls.960045

UZAKTAN EĞİTİMDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Yasemin İBİŞ¹ & Merve ŞENOL²

Öz

Bu çalışmada, dönüşümcü liderliğin uzaktan eğitim sürecindeki önemi ve dönüşümcü liderlik stili boyutlarının uzaktan eğitim sürecindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’de bir devlet üniversitesine bağlı 2020-2021 eğitim öğretim yılı bahar döneminde öğrenimine devam eden 17 gönüllü öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması modelinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki veriler açık uçlu sorulardan oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealize edilmiş etki boyutuna yönelik olarak öğrenci görüşleri genellikle rol model olma, etki bırakma, eğitimde değişimin öncüsü olma kategorilerinde toplanmıştır. İlham verici motivasyon boyutuna yönelik öğrenci görüşleri; motivasyon, olumlu enerji verme, cesaretlendirme, yol gösterme kategorilerinde gruplandırılmıştır. Bireysel destek boyutuna yönelik öğrenci görüşleri; mentorlük, açık ve etkili iletişim, kişisel gelişim, problem çözme kategorilerinde bir araya getirilmiştir. Entelektüel uyarım boyutuna yönelik öğrenci görüşleri ise; araştırmaya sevk etme, yenilikçi düşünme, bağımsız düşünme, yaratıcı düşünme kategorilerinde ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Uzaktan Eğitim.

Transformational Leadership in Distance Education

Abstract

This study analyses significance of transformative leadership and impacts of transformative leadership style dimensions during distance education period. The study group of the research consists of 17 volunteer students who continue their education in the spring term of the 2020-2021 academic year, affiliated with a state university in Turkey. The study was designed as a qualitative research method and case study. Participants were determined using convenience sampling method among multipurpose sampling methods. Data in the scope of the study were collected using semi-structured interview forms with open-ended questions. Data collected in the study were analyzed using descriptive analysis method. Data collected in the study were collected in categories as student opinions on being role models, making an impact, and leading change in education towards idealized impact dimension of educators in distance education process. Student opinions towards inspiring motivation dimension were determined as motivation, positive energizing, encouraging, and guidance. Student opinions towards individual support dimension were collected in categories as mentorship, open and effective communication, personal development, and problem solving. Student opinions towards intellectual stimulation dimension were collected in categories as encouraging research, innovative thinking, independent thinking, and creative thinking.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Distance Education.

¹ Öğr. Gör., Bozok Üniversitesi SHMYO, Çocuk Gelişimi Bölümü, yasemin.ibis@yobu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9542-9288

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, mervearslan2149@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9776-8144

Giriş

Küreselleşen dünyada bilgi, teknoloji ve sosyo-kültürel alanlarda görülen hızlı değişimler, örgütlerde de bu değişim ve dönüşüme aynı hızla uyum sağlayacak liderlik anlayışını gerekli hale getirmiştir (Karamanlıoğlu, Şenkul ve Sığırı, 2019). Liderlik, örgütlerin güçlüklerle baş edebilmeleri, problemler hakkında yeni bakış açıları sunarak izleyenlerin alışılmalı davranış ve düşünme kalıplarını sorgulamaları açısından önemlidir. Farklı zamanlarda farklı disiplinlerce pek çok tanımlanan liderlik, genel olarak “belirli bir insan topluluğunu önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda bir araya getirebilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerin toplamı” şeklinde tanımlanmaktadır (Eren, 2015). Çağdaş liderlik yaklaşımlarının ise liderlerin örgütsel değişimi sağlama, vizyon ve karizma sahibi olma, belirsizlik ortamlarıyla mücadele etme gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir (Erçetin, Çevik ve Çelik, 2018).

Değişimin etkisinin her alanda fazlaca hissedildiği günümüzde dönüşümü yakalamada geleneksel liderlik anlayışının yetersiz olduğu düşünülmekte, 21. yüzyıl gereklerine uygun değişim temelli bir liderlik olan dönüşümcü liderlik yaklaşımı önemli görülmektedir (Eraslan, 2011). İngilizce’de “transformational leadership” olarak ifade edilen dönüşümcü liderlik, alanyazında; dönüşümsel, değişimci, dönüşümcü gibi farklı kavramlarla ifade edilmektedir (Keçecioglu, 2003; Zel, 2011). Dönüşümcü liderlik izleyenlere vizyon kazandıran, bu vizyona katkıda bulunmaları için onlara ilave misyonlar veren ve örgütsel kültürde değişimler yaparak onlara şimdi yaptıklarından veya potansiyel olarak yapabileceklerini düşündüklerinden daha fazlasını yapabileceklerine inandıran liderlik tarzıdır (Gedik, 2020). Dönüşümcü liderliğin çıkış noktası sürekli gelişim ve değişim gösteren dış çevre faktörleri karşısında kurumun ayakta kalması için kurumu yeniden yapılandırma misyonunun liderlerce üstlenilmesidir (Aslan, 2013; Çekmecelioglu, 2014; Karip, 1998).

Dönüşümcü liderlik ilk olarak Dawston’un (1973) “İsyan Liderliği” (Rebel Leadership) adlı çalışmasında belirtilmiştir. Sosyolojik bir tez olan “dönüşümcü liderlik” kavramı daha sonra 1978 yılında James McGregor Burns tarafından sistematize edilmiştir (Eraslan, 2011, s. 4). Burns’e göre, dönüşümcü liderlik, takipçilerin tutumlarını, inançlarını ve davranışlarını, mevcut başarı ve performans seviyelerinin üzerine yükseltebilecekleri konusunda onları motive eden bir liderlik tarzıdır (Anderson, 2017). Dönüşümcü liderlik, idealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım, ilham verici motivasyon ve bireysel destek gibi etkili özellikleriyle reformcu bir yapıya sahiptir (Krepia, Katsaragakis, Kaitelidou ve Prezerakos, 2018). Dönüşümcü lider ise “örgütte ortak bir değer inşa eden, çalışanların kendilerinin liderleri olması yönünde onları teşvik eden ve güven ortamı içinde görevi tamamlamayı hedef edinen kişidir” (Dinç, 2020, s. 111). Dönüşümcü liderler, çalışanlarına ilham ve enerji verir, entelektüel olarak uyarım sağlar (Bass, 1990). Dönüşümcü liderlik, kavramsal olarak dört bileşenden oluşur (Bass, 1985; Bass ve Stogdill, 1990). Bunlar şu şekilde özetlenebilir;

Karizma (idealize edilmiş etki): Dönüşümcü liderlerin, takipçileri üzerindeki yüksek etkileme gücüyle hayranlık oluşturmaları ve onlarla özdeşleşerek rol model olmasıdır (Bass, 1990).

İlham verici Motivasyon: Liderlerin, izleyenlerine enerji vererek motivasyon kaynağı olması, vizyon sahibi olmaları için cesaretlendirmesi davranışlarını kapsar. Dönüşümcü liderler, takipçilerinin yapabildiklerinden daha fazlasını yapmaya inandırır, performanslarını yükselterek motivasyon sağlar (Karip,1998). İlham verici motivasyon, liderlerin yüksek düzeyde iletişim kurmasını gerektirir (Anderson, 2017).

Entelektüel Uyarım: Dönüşümcü liderler, takipçilerini araştırmaya teşvik eder, problem çözme becerilerini artırır, bağımsız ve yenilikçi düşünmeye özendirir. Bu liderler her durumu bilgi edinmek için fırsata dönüştürür. Entelektüel teşvik takipçilerini yeni düşünme yollarını benimsemeye, değerleri ve inançları yeniden değerlendirmeye davet eder (Anderson, 2017).

Bireysel Destek: Dönüşümcü liderler takipçisine koçluk ve mentorluk ederek her bireyin ihtiyaçlarıyla tutarlı bir şekilde geri bildirim sağlamayı içerir. Lider açık iletişim ve empati kurarak takipçilerine bireysel destek verir. Desteklenmiş bir iklim ile birlikte her bir takipçinin takıma yapabileceği bireysel katkıyı, kendi gelişimleri için isteklerini ve içsel motivasyonlarını ortaya çıkarır.

Dönüşümcü liderler bir anlamda toplum mimarlarıdır. Amaçları insanları ve örgütleri çevreye duyarsız, özgün fikri olmayan, mekanik düzenin bir parçası olmaktan çıkarıp farkındalığı yüksek, sorgulayan ve bir amaca yönelmiş etkin bireylere dönüştürmektir (Barutçugil, 2014). Dönüşümcü liderlik üzerine yapılan çeşitli araştırmalar, bu liderlik tarzının birçok farklı organizasyonda, farklı durumlarda, farklı düzeylerde ve farklı alanlarda etkili olacağını savunmaktadır (Allen, Grigsby ve Peters, 2015; Fletcher, Friedman ve Piedimonte, 2019; Robbins ve Davidhizar, 2020). Bunun nedeni, dönüşümsel liderliğin bir vizyon oluşturma ve çalışanlara aidiyet duygusu verme süreci olarak anlaşılabilmesidir.

Tüm çağdaş örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de yaşanan sosyokültürel değişimlerden etkilenmiştir. Bu değişimlerin etkisi, eğitim sistemlerinde yeniden yapılanma sürecini başlatmış, bunun sonucunda da eleştirel düşünebilen, problem çözen, dünya kültürüne vakıf, çok kültürlülükle baş edebilen kişilere ve bu insan gücünü yetiştirebilecek bilgi ve yeteneğe sahip eğitim liderlerinin varlığına ihtiyaç duyulmuştur (Gümüseli, 2001; Yalçınkaya Akyüz, 2002, aktaran İbiş ve Çalışkan, 2021). Bununla birlikte dünya genelinde yaşanan yeni gelişmeler, krizler ve belirsizlikler gibi durumlar eğitim kurumlarında da yeni ve geleneksel olmayan beklentileri gündeme getirmiştir. Bu beklentiler içinde geleneksel sınıflar yerine, yer ve zamandan bağımsız, öğrencilerin kendi hızlarına göre öğrenmelerini düzenleyebildikleri teknoloji ile donatılmış ortamlara geçilmesi teknolojik gelişmelerin eğitim için bir fırsat olduğunu ortaya çıkartmıştır. Eğitimde sağlanan bu kolaylıklardan biri, her yerden ve her yaşta bireyin zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın eğitim almasını sağlayan açık ve uzaktan eğitim hizmetlerinin sunulması olmuştur (Bozkurt, 2017). Uzaktan eğitim, okul dışında öğrencilere öğretim vermek ve öğrenciler ile eğitmen arasında eşzamanlı veya eş zamansız olarak düzenli etkileşimi sağlamak için bir veya daha fazla teknolojiyi kullanarak gerçekleştirilen bir eğitim şeklidir (Allen ve Seaman, 2017).

Uzaktan eğitim ortamları, maliyet, yer, zaman ve mekân gibi geleneksel engellerin üstesinden gelmeye ek olarak liderlerin hedeflerine ulaşması için, işbirliğini kolaylaştırma ve stratejik ilişkiler kurma açısından da benzersiz fırsatlar sunmaktadır (Harrison, 2011). Geleneksel eğitime kıyasla geleneksel olmayan yaklaşımların ve yöntemlerin kullanılması olarak kabul edilen uzaktan eğitim, 21. yüzyılda giderek popülerliğini artıran bir eğitim biçimi haline gelmiştir (Saykili, 2018). Uzaktan eğitim, eğitim-öğrenim faaliyetlerini sürekli bir hale getirme, kolay erişim, eğitimde eşitlik ve yaşam boyu öğrenme gibi imkânları sağlaması yönüyle önemli görülmektedir (İşman, 2008; Bozkurt, 2017). Bu bağlamda uzaktan eğitimin kullanılması ülkelerin, kurumların ve hatta kişilerin içinde buldukları çağa ve erişilmiş teknolojiye uyum sağlayabilme göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Etkili bir uzaktan eğitim süreci için yalnızca ders içeriklerinin çevrim içi aktarılması yeterli olmamakta; öğrenenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek öğrenme ikliminin oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda öğrenenlerle etkili bir iletişim kurmak, anlaşıldıklarını ve önemsendiklerini göstermek, öğrenen rollerinin dışında da bir birey, bir insan olarak değerli olduklarını hissettirmek önemlidir (Bozkurt, 2020). Ayrıca, gerekli iyileştirme ve hizmet içi eğitim ile uzaktan eğitimin etkililiği artırılabilir.

Eğitim örgütlerinin amacına ulaşabilmesi de diğer örgütlerde olduğu gibi lider ve liderlikle yakından ilişkilidir (Can, 2014). Dönüşümcü liderliğin kriz ortamlarında çıkması, güçlüklerle baş edebilmek için yeni bakış açıları gerektirmesi, reformcu yaklaşımıyla eğitim örgütlerinin yenileşmesine ve dönüşümüne katkı sağlaması yönüyle uzaktan eğitim sürecinde önemli

görülmektedir (Karip, 1998). Eğitim kurumlarındaki liderler de, günümüzdeki teknoloji ve sosyo-kültürel değişimlere uyum sağlamada, kriz ortamlarını fırsata dönüştürme ve risk alabilmede önemli rol oynamaktadırlar. Bu yönüyle eğitimcilerin değişimi sağlayacak eğitim programını öğrencilerine kazandırmaları ve bu sayede toplumu yeniden şekillendirmeleri beklenmektedir (Gurbetoğlu ve Yücel, 2019).

Alanyazında ulaşılabilen araştırmalar değerlendirildiğinde dönüşümcü liderliğin farklı örgütlerde farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Antonopoulou, Halkiopoulos, Barlou ve Beligiannis (2021), araştırmasında dönüşümcü liderliğin değişim ve dönüşüm konularına odaklandığı için örgütün yeniden yapılandırılması ve düzenlenmesinde en uygun liderlik modeli olarak görüldüğü sonucuna ulaşmıştır. Purvanova ve Bono (2009), idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik ve bireyselleştirilmiş ilgi gibi dönüşümcü davranışlar sergileyen liderlerin sanal organizasyonlarda çalışanların memnuniyetini incelemiştir. Araştırma sonucunda liderlerin dönüşümcü liderlik davranışlarını sergileme düzeyleri ile çalışanların memnuniyeti arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Eryeşil ve İraz (2017), araştırmasında bankalarda çalışanların liderlik tarzı algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre banka çalışanlarının liderlik algılarına yönelik dönüşümcü liderlik boyutu ve alt bileşenlerini oluşturan aktif idealleştirilmiş etki, pasif idealleştirilmiş etki, ilham motivasyon, entelektüel teşvik, bireye saygı bileşenlerinin ortalama değerlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Şengüllendi ve Şehitoğlu (2017), Türk Standartları Enstitüsü (TSE) beyaz yakalı çalışanlarının yöneticileri adına algıladıkları dönüşümcü liderlik tarzı davranışları ile sahip oldukları pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak dönüşümcü liderliğin pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olduğu bulgularına ulaşmıştır.

Eğitim ortamlarında dönüşümcü liderlik davranışlarının değerlendirilmesine yönelik çalışmaların ise genellikle yöneticilere yönelik olduğu ve iş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık, örgütsel destek ile motivasyon konularına odaklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda Akar (2017), araştırmasında öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisini incelemiştir. Bu kapsamda okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Aksel ve Elma (2018), ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre dönüşümcü liderlik ile öğretmen motivasyonu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kiriş ve Aslan (2019), araştırmasında öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Eğitim alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışmaların genellikle yöneticiler ve örgün eğitimle sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma ise uzaktan eğitim süreçlerinde dönüşümcü liderlik boyutlarına sahip olma durumlarını öğrenci görüşleri doğrultusunda belirlemek üzere tasarlanmıştır. Uzaktan eğitim süreçlerinde öğrenenlerin gerçek anlamda etkili ve verimli bir öğrenme deneyimi yaşayabilmeleri için; bireysel destek, motivasyon, entelektüel uyarım, idealleştirilmiş etki boyutlarının eğitsel ihtiyaçlarla birlikte duyuşsal ihtiyaçları da karşılayacağı beklenmektedir. Bu doğrultuda elde edilecek sonuçların uzaktan eğitim süreçlerinde eğitimciler açısından farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada temel amaç uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin dönüşümcü liderlik stili boyutlarına sahip olma durumlarını öğrenci algılarına göre ortaya çıkarmaktır. Bu amaca dayalı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin sizin değişim ve dönüşümünüzde etkisi nasıl oldu?
2. Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin vizyon geliştirmenizde etkisi nasıl oldu?
3. Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin bireysel gelişiminizin desteklenmesinde etkisi nasıl oldu?
4. Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin bağımsız ve yenilikçi düşünmenizde etkisi nasıl oldu?

Yöntem

Bu bölümde sırasıyla araştırma modeli, örneklem, veri toplama aracı ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bölümler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma, nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması modelinde gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması, araştırmanın amacı kapsamında belirlenen, sınırları belirlenmiş bir duruma yönelik kapsamlı veriler ortaya koyma sürecidir (Birel ve Çevik, 2020). Bu kapsamda yapılan araştırmada, uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin dönüşümcü liderlik davranışlarına yönelik öğrencilerin görüşlerine başvurarak derinlemesine bilgi elde etmek ve sonuçları ortaya koymak amaçlanmıştır.

Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’ de bir devlet üniversitesine bağlı 2020-2021 eğitim öğretim yılı bahar döneminde öğrenimine devam eden 17 gönüllü öğrenci oluşturmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Durum örnekleme araştırmacıya şartlar doğrultusunda en yakın ve ulaşılması kolay olan bir durumu seçmesine olanak verir (Birel ve Çevik, 2020). Bu doğrultuda uzaktan eğitim sürecini değerlendirmeye yönelik olarak meslek yüksekokul öğrencilerinden oluşturulan örneklem grubu Tablo 1’ de sunulmuştur.

Sınıf düzeyi	Cinsiyet		
	Kadın	Erkek	Toplam
1.Sınıf	7	3	10
2.Sınıf	5	2	7
	12	5	17

Tablo 1’de görüldüğü gibi 1. ve 2. sınıflardan toplam 17 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bunların 12 tanesi kadın, 5 tanesi erkek katılımcıdan oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamındaki veriler dört tane açık uçlu sorudan oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak elde edilmiştir. Verilen cevaplara göre sonda sorular eklenerek görüşmelere devam edilmiştir. Görüşme formlarında uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin dönüşümcü liderlik stili boyutlarına sahip olma durumlarını öğrenci algılarına göre saptamak amacıyla sorular oluşturulmuştur. Daha sonra hazırlanan görüşme formu, araştırmanın amacına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla bir eğitim bilimleri alan uzmanına incelenmiştir. Değerlendirmeler neticesinde hazırlanan veri toplama aracı üç öğrenciye gönderilerek pilot çalışmalar yapılmıştır. Öğrencilerden gelen cevaplar neticesinde son düzenlemeler yapılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma için Bozok Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 17.03.2021 tarih ve 20 sayılı etik izni alındıktan sonra araştırmaya başlanmıştır. Araştırmanın verilerini toplamada görüşmelerden yararlanılmıştır. Araştırmada görüşmeler gerçekleştirilirken COVID-19 Pandemisi nedeniyle katılımcıların isteği üzerine telefon ve e-posta tercih edilmiştir. Araştırmada yer alan eğitimcilere e-posta ile görüşme formları gönderilmiş ve katılımcıların görüşme sorularını yanıtlayıp göndermeleri sağlanmıştır. Bu süreçte görüşme formunda yer alan sorulara yönelik katılımcılar ve araştırmacılar iletişimde bulunmuş, gerekli durumlarda katılımcılara e-posta ile açıklamalar yapılmıştır. Araştırmada yer alan bazı katılımcılar ile önceden belirlenen tarih ve saatlerde telefon görüşmeleri yapılmıştır. Ortalama 20 dakika süren telefon görüşmeleri boyunca katılımcıların cevapları araştırmacı tarafından not alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler betimsel analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür (Birel ve Çevik, 2020). Bu analiz türünde araştırmacı görüştüğü bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtılabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir. Bu analiz şeklinde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır (Balcı, 2013). Çalışmada alan uzmanı ve eğitimci görüşlerine başvurularak araştırmanın geçerliliğinin artırılması amaçlanmıştır. Çalışmada ulaşılan 17 görüşme formu arasından rastgele seçilen beş form ile güvenilirlik çalışması yapılmıştır. İlk olarak araştırma sorularından, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ya da görüşmelerde yer alan boyutlardan hareketle veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeveye göre verilerin hangi kategori ve temalar altında toplanacağı, hangi temaların hangi kategorilere göre düzenleneceği belirlenmiştir (Baltacı, 2019). Daha sonra katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak bu boyutlara uygun alt temalar oluşturulmuştur. Bulgular bölümünde düzenlenen verilerden uygun görülenler gerekli yerlerde doğrudan alıntılar şeklinde verilmiştir. Bulgulara ait tablolarda kodlara ait frekanslara yer verilmiştir. Araştırmacıların ayrı ayrı yaptıkları kodlamalar karşılaştırılarak büyük oranda görüş birliğine vardıkları görülmüştür bu sayede kodlayıcılar arası güvenilirlik sağlanmıştır (Baltacı, 2019). Miles ve Huberman'ın (1994) güvenilirlik analizi formülü kullanılarak (Görüş birliği sayısı (Görüş birliği + Görüş ayrılığı)) güvenilirlik %90 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, tablolardaki bulguların daha açık ve anlaşılır olabilmesi amacıyla görüşmelerde dikkat çeken bazı doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Doğrudan alıntılarda öğrenciler "Ö1" "Ö2" şeklinde kodlanarak yazılmıştır. Bu çalışmada veri analizi için Tablo 2'deki tematik çerçeve oluşturulmuştur.

Tablo 2. Çalışmanın tematik çerçevesi

Temalar	Karizma (idealize edilmiş etki) İlham verici Motivasyon Bireysel Destek Entelektüel Uyarım
---------	---

Bulgular

Çalışmanın "Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin dönüşümcü liderlik özellikleri sizin üzerinizde etkisi nasıl oldu?" şeklindeki ilk araştırma sorusuna, "Karizma (idealize edilmiş etki)" başlığı altında cevap aranmaktadır.

Karizma (idealize edilmiş etki)

Öğrencilerin “Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin sizin değişim ve dönüşümünüzde etkisi nasıl oldu?” şeklindeki görüşme sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgulara, Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Karizma (idealize edilmiş etki) ilgili olarak ortaya çıkan temaların dağılımı

Kodlar	N	%
Rol model olma	3	17.64
Etki bırakma	7	41.17
Değişimin öncüsü	7	41.17
Toplam	17	100

Tablo 3 incelendiğinde uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin idealize edilmiş etki boyutuna yönelik görüşleri ile ortaya çıkan kodlar sırasıyla rol model alma, etki bırakma, değişimin öncüsü olma şeklindedir. Bu kodlar altında öğrenci görüşlerinden ait bazı alıntılar şunlardır:

- *Değerli hocalarımız bize her durumda bize şartlar ne olursa olsun eğitim almanın, bir bilgiye ulaşmanın, öğrenmenin her şartlar altında olabileceğini anlattı ve bunu gösterdiler bizler ne kadar bazı zamanlar umutsuz ve kaygı içerisinde olsak da motive ettiler bu süreçte bizlere destek olup değişen eğitim şeklini bize uyarmayıp bizi güdümlenerek bizlerde değişim ve dönüşüm yarattılar (Ö2).*
- *İstediğimiz herhangi bir şeyi her durumda yapabileceğim üretken ve yapıcı birine dönüştüm (Ö5).*
- *Düşüncelerimi harekete geçirmemi sağladılar (Ö9).*
- *Teknolojinin bize sunduğu imkanları aktif bir şekilde kullanmamıza olanak sağladılar. İnternet ortamında ve uzaktan sunum gibi birçok şeyi yapabileceğimizi öğrettiler. Ne koşulda olursak olalım eğitimden ve öğretimden vazgeçmememiz gerektiğini öğretiler (Ö7).*
- *Bizlere farklı uygulamalar sunarak geçirdiğimiz bu zorlu dönemi en hafif düzeye indirdiler. Yüz yüze derslerdeki gibi birçok etkinlikler yaparak çoğu dersi daha verimli geçirdim ve derslere daha çok bağlandım. Bu süreçte derste karşılaştığım her zorluk eğitimcilerimiz sayesinde üstesinden gelebilmemi sağladı (Ö15).*

İlham verici Motivasyon

Öğrencilerin “Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin vizyon geliştirmenizde etkisi nasıl oldu?” şeklindeki görüşme sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgulara, Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. İlham verici motivasyon etkisi ilgili olarak ortaya çıkan temaların dağılımı

Kodlar	N	%
Motivasyon	2	11.76
Olumlu enerji verme	6	35.29
Cesaretlendirme	3	17.64
Yol gösterme	3	17.64
Sorumluluk bilinci	3	17.64
Toplam	17	100

Tablo 4 incelendiğinde uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin ilham verici motivasyon boyutuna yönelik görüşleri ile ortaya çıkan kodlar sırasıyla motivasyon, olumlu enerji, cesaretlendirme, yol gösterme, sorumluluk bilinci şeklindedir. Bu kodlar altında öğrenci görüşlerinden ait bazı alıntılar şunlardır:

- Bizleri motive ederek hedefler belirlememizi sağladılar. Hayallerimizden ve hedeflerimizden vazgeçmezsek bir gün gerçek olabileceğini anlatıp bize nasıl bir yol izlememiz konusunda yol gösterdiler (Ö2).
- Eğitimcilerimiz motive ettiler, yaptığım işleri anlamlı kılmamı sağladılar (Ö9).
- Bize bu konularda rehberlik ederek hayallerimizin, ileride ulaşmak istediğimiz hedeflere dönüştürme konusunda plan yaparak ilerlemeyi, zamanı doğru yönetmeyi, kendimize inanmayı, motive olmamız konusunda vizyon geliştirmemize olanak sağlıyorlar (Ö10).
- Akademik danışmanlık dersi ve kariyer planlama dersimizde öğretim görevlilerimiz bize bu konularda rehberlik ederek hayallerimizin, ileride ulaşmak istediğimiz hedeflere dönüştürme konusunda plan yaparak ilerlemeyi, zamanı doğru yönetmeyi, kendimize inanmayı, motive olmamız konusunda vizyon geliştirmemize olanak sağlıyorlar. Eğitimcilerimizin de rehberliğiyle kafamdaki bazı belirsizliklerden kurtulmama neden oldu. Yeni şeyler öğrenme ve kendimi geliştirme çabası içinde buldum kendimi ve bu benim hayallerime giden yolda nerede ne yapacağımı bilerek, gelecek beklentilerimi netleştirme de kolaylık sağlayacaktır (Ö10).
- İleride ulaşmak istediğimiz hedeflere dönüştürme konusunda plan yaparak ilerlemeyi, zamanı doğru yönetmeyi, kendimize inanmayı, motive olmamız konusunda vizyon geliştirmemize olanak sağlıyorlar. Eğitimcilerimizin de rehberliğiyle kafamdaki bazı belirsizliklerden kurtulmama neden oldu. Yeni şeyler öğrenme ve kendimi geliştirme çabası içinde buldum kendimi ve bu benim hayallerime giden yolda nerede ne yapacağımı bilerek, gelecek beklentilerimi netleştirme de kolaylık sağlayacaktır (Ö16).

Bireysel Destek

Öğrencilerin “Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin bireysel gelişiminizin desteklenmesinde etkisi nasıl oldu?” şeklindeki görüşme sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgulara, Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5. Bireysel destek etkisi ilgili olarak ortaya çıkan temaların dağılımı

Kodlar	N	%
Mentorluk	3	17.64
Açık ve etkili iletişim	4	23.52
Kişisel gelişim	7	41.17
Problem çözme becerisi	2	11.76
Toplam	17	100

Tablo 5 incelendiğinde uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin bireysel destek boyutuna yönelik görüşleri ile ortaya çıkan kodlar sırasıyla mentorluk, açık ve etkili iletişim, kişisel gelişim, problem çözme becerisi şeklindedir. Bu kodlar altında öğrenci görüşlerinden ait bazı alıntılar şunlardır:

- Bulduğumuz süreç içerisinde eğitmenlerim bana ‘kendimi nasıl geliştiririm’ sorusuna cevaben alanımızla ilgili araştırmalara, makalelere, eğitimlere yönlendirerek kendimi nasıl geliştirebileceğim konusunda yönlendirme ve bilgilendirme yaptılar (Ö7).
- Eğitimcilerimiz bizlere, bireysel gelişimimiz için kendimizi geliştirme teknikleriyle evde kaldığımız bu dönemlerde zamanımızı doğru değerlendirmemiz konusunda güzel önerilerde bulunuyorlar. Her hafta farklı konu belirleyerek yaptığımız akademik danışmanlık dersinde öğretim görevlimiz bizlere kitap okuma, yeni bir dil öğrenme, kendimize yeni hobiler edinme, bir kursa gitme, erken kalkma, hedef belirleme ve bunları hayata geçirme konusunda pek çok ilham verici örneklerle öğrencilerin gelişiminde katkıda bulunuyor, bizlere yol gösteriyor (Ö10).

- *Uzaktan eğitim sürecinde aldığım derslerde bir fikir sunduğumuz zaman fikrimize her zaman saygı gösterildi. Fikir alışverişleri yapıldı. Bu sayede kendi fikrimi ölçüp tartarak doğru olanı seçebildim. Bireysel gelişimimde eğitimcilerimizin birçok etkisi olmuştur. Örneğin kendimi daha çok tanıdım, nerede olduğumu ve ne yaptığımı bildim. Kendime bir yol çizdim. Başaracağıma da inandım. Bunların hepsi eğitimcilerimiz ile kurulan iletişim sayesinde oldu (Ö15).*
- *Eğitimcilerimizle, gerek derslerimizden önce gerek sonra sohbet etme fırsatımız olduğunda bizlere, bireysel gelişimimiz için kendimizi geliştirme teknikleriyle evde kaldığımız bu dönemlerde zamanımızı doğru değerlendirmemiz konusunda güzel önerilerde bulunuyorlar. Her hafta farklı konu belirleyerek yaptığımız akademik danışmanlık dersinde öğretim görevlimiz bizlere kitap okuma, yeni bir dil öğrenme, kendimize yeni hobiler edinme, bir kursa gitme, erken kalkma, hedef belirleme ve bunları hayata geçirme konusunda pek çok ilham verici örneklerle öğrencilerin gelişiminde katkıda bulunuyor, bizlere yol gösteriyor (Ö16).*

Entelektüel Uyarım

Öğrencilerin “Uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerinizin bağımsız ve yenilikçi düşünmenizdeki etkisi nasıl oldu?” şeklindeki görüşme sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen bulgulara, Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Entelektüel uyarım ilgili olarak ortaya çıkan temaların dağılımı

Kodlar	N	%
Araştırmaya sevk etme	2	11.76
Yenilikçi düşünme	3	17.64
Bağımsız düşünme	7	41.17
Yaratıcı düşünme	4	23.52
Toplam	17	100

Tablo 6 incelendiğinde uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin. entelektüel uyarım boyutuna yönelik görüşleri ile ortaya çıkan kodlar sırasıyla; araştırmaya sevk etme, yenilikçi düşünme bağımsız düşünme, yaratıcı düşünme şeklindedir. Bu kodlar altında öğrenci görüşlerinden ait bazı alıntılar şunlardır:

- *Eğitimcilerimizin herhangi bir konu ile alakalı görüş ve bakış açıları benim için önemlidir ve yahut tecrübelerinden yararlanır onların başarı hikayeleri beni etkiler ve bana yol gösterici niteliktedir kısacası kendime güvenim konusunda avantaj sağlamakta, fikirleri ve görüşlerini öğrenmek kendimce sentez ederek yorumlamak benim için keyifli ve yeni bir şey öğrenme bilme duygusu motive edicidir (Ö2).*
- *Online bir sistem olduğu için çok fazla müdahale edilmeden yapılan her şey kendi elimizde olduğu için bağımsız düşünmeyi sağladılar. İlk danışan yine kendimiz olduk bu yüzden kendimize hem hoca hem öğrenci olduk ve yeni düşünceler bulduk (Ö3).*
- *Uzaktan eğitim sadece tek bir sistme bağlı kalmayarak evde işte yemekte bile ders dinleyerek hem tek bir sistemden bağımsız hem de her istediğimiz eğitimi uzaktan eğitim sayesinde alarak yenilikçi düşünmemizde yardımcı oluyor (Ö5).*
- *Bizlere verdikleri sorumluluklarla bireysel olmamıza, bağımsız üretmemize, sürekli yeni çözümler ve düşünceler üretmemiz de kendimizi daha iyi keşfetmemize yardımcı oldular ve hep bir şeyler eklediler (Ö15).*
- *Artık bir şeye tek karar verebiliyorum. Daha çok düşünüp daha farklı seçenekler bulabiliyorum (Ö8).*

- *Yaratıcı bir şekilde düşünmemi sağladılar, düşüncelerimi doğrudan dile getirebilir duruma gelmeme yardımcı oldular (Ö9).*
- *Uzaktan eğitim sayesinde kendi plan programımı yaparak sorumluluk alma becerim arttı. Daha çok kendim çaba sarf ederek öğrenme ve çalışma becerim geliştirdim (Ö5).*
- *Eğitimcilerimiz, öğrencilerin fikirlerine değer vererek, özgün düşüncelerimizi ortaya koymamızı isteyerek, farklı görüşlere saygı, önyargısız olabilme, kendimize olan farkındalığı desteklememizi sağlıyorlar. Böylece yeni bilgilere açık, kendimizi tanıyan, yeteneklerimizi keşfeden, ne yapmamız gerektiğine değil, ne istediğimize öncelik vererek yenilikçi düşünmemizde etkili olmuştur (Ö10).*
- *Eğitimcilerimiz, öğrencilerin fikirlerine değer vererek, özgün düşüncelerimizi ortaya koymamızı isteyerek, farklı görüşlere saygı, önyargısız olabilme, kendimize olan farkındalığı desteklememizi sağlıyorlar. Böylece yeni bilgilere açık, kendimizi tanıyan, yeteneklerimizi keşfeden, ne yapmamız gerektiğine değil, ne istediğimize öncelik vererek yaratıcı ve bağımsız düşünmemizde etkili olmuşturlardır (Ö16).*
- *Uzaktan eğitim sürecinde bağımsız düşünerek fikirler sunabildik. Hiçbir zaman 'hayır, olmaz' gibi cevaplar almadım. Evet olabilir fakat şöyle olsa daha iyi olur gibi cevaplar aldım. Biz öğrenciler genelde yeniliğe açık olduğumuz için eğitimcilerle sunacağımız her yeni fikir bizi mutlu eder. Örneğin birçok eğitimcimiz dersin işleyişini bizlere sorarak fikir almak istediler. Bizim yenilikçi düşüncelerimize her zaman onay vererek yanımızda oldular (Ö15).*

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin dönüşümcü liderlik stili boyutlarına sahip olma durumları öğrencilerin görüşleri doğrultusunda karizma (idealize edilmiş etki), ilham verici motivasyon, bireysel destek, entelektüel uyarım alt boyutlarına göre elde edilen bulgulara dayalı olarak incelenmiştir. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin idealize edilmiş etki boyutuna yönelik olarak öğrenci görüşleri; rol model olma, etki bırakma, eğitimde değişimin öncüsü olma kategorilerinde toplanmıştır. Öğrencilerin görüşlerine göre uzaktan eğitim sürecinde eğitimciler, eğitimde değişim ve iyileştirme faaliyetleri yaparak her durum ve ortamda eğitim alınabileceğini göstererek, teknolojiyi aktif bir şekilde kullanmalarını sağlayarak, zamanı doğru ve etkili bir şekilde kullanmayı öğretirken öğrenciler üzerinde dönüşüm oluşturdukları belirlenmiştir. Bu sonuçlar alanyazında bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Eroğlu (2020), dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealize etkinin iç girişimcilik üzerinde olumlu etkisi olduğunu vurgulamıştır. Harrison (2011), çevrimiçi derslerde öğretmenlerin dönüşümcü davranışlarının öğrenci kazanımları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik davranışlarının, çevrimiçi derslerde öğrencilerin bilişsel ve duyuşsal öğrenmelerini, öğretmenlerine güven algısını ve iletişim memnuniyetini artırdığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte sanal ortamlarda da dönüşümcü liderlik davranışlarının, izleyicilerin lidere olan güveninin artırdığı ve genel performansın yükselmesini sağladığı ortaya konmuştur. Aslan, Ulutaş ve Güzel (2020), dönüşümcü liderlik tarzının, çalışanların (takipçilerin) katılım, etki ve anlamlandırma gibi iş koşullarıyla yakından ilişkili olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Araştırmada eğitimcilerden elde edilen bir diğer bulgudan elde edilen sonuçlara göre uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin ilham verici motivasyon boyutuna yönelik olarak alt boyutlarda öğrenci görüşleri; motive etme, olumlu enerji verme, cesaretlendirme, yol gösterme ve sorumluluk bilinci oluşturma kategorilerinde toplanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin öğrencilere; geleceğe yönelik hayaller kurma, hedef belirleme, mesleki gelişim, motivasyon sağlama, pek çok konuda olumlu düşünme becerisi kazandırma, yapılan işleri anlamlı kılma, yeni ve farklı düşünme yolları sunma konusunda ilham kaynağı oldukları belirlenmiştir.

Akbolat, Işık ve Yılmaz, (2013) dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların motivasyon ve duygusal bağlılıklarına olan etkisini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada, dönüşümcü liderlik ile motivasyon ve duygusal bağlılığı oluşturan tüm alt boyutlar arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulmuştur. Öğrencilerin öğrenim sürecinde çok önemli bir rolü olan motivasyon eğitim alanında ayrı bir öneme sahiptir (Ergin ve Karataş, 2018).

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin bireysel destek boyutuna yönelik olarak öğrenci görüşleri; mentorluk, açık ve etkili iletişim, kişisel gelişim ve problem çözme becerisi kategorilerinde toplanmıştır. Bu bulgular sonucunda eğitimcilerin öğrencilerine problemlerini çözme, öğrenmelerinin sorumluluğunu alma, doğru kaynaklara ulaşabilme, zaman yönetimi, hedef belirleme, kariyer gelişimi, sunum yapma beceresi kazandırma, etkili iletişim kurma gibi alanlarda bireysel destek sağladıkları görülmüştür. Bu fonksiyonlar danışanın özgüveninin artması, bireysel gelişimi, rol ve sorumluluklarını etkin bir biçimde gerçekleştirmesinde önemlidir (Çamveren ve Vatan, 2018). Eroğlu (2020), dönüşümcü liderlik alt boyutlarından bireysel desteğin iç girişimcilik üzerinde olumlu etkisi olduğunu vurgulamıştır. Songur ve İnce (2020), yaptıkları araştırmada liderlik türlerinden sadece dönüşümcü liderliğin performans üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Anderson (2017), tarafından yapılan çalışmada son yirmi yılda yapılan araştırmaların, okul, öğretmen ve öğrenci performansı üzerine odaklandığı dönüşümcü liderliğin ise bu durumu desteklediği tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre uzaktan eğitim sürecinde eğitimcilerin entelektüel uyarım boyutuna yönelik olarak öğrenci görüşleri; araştırmaya sevk etme, yenilikçi, bağımsız ve yaratıcı düşünme kategorilerinde toplanmıştır. Bu bulgular sonucunda eğitimcilerin öğrencilerine; özgün düşünme, farklı düşünme yolları bulma, araştırma merakı, bağımsız öğrenme, yeteneklerin keşfedilmesi gibi konularda destek sağladıkları görülmüştür. Mohammed ve Baş (2020), dönüşümcü liderliğin, örgütsel yenilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu değerlendirmesini yapmıştır. Durukan ve Bayındır'a (2018) göre, dönüşümcü liderler sahip oldukları vizyonla bir değişim ve yenilik süreci gerçekleştirmekte, izleyicileri de bu yönde etkileyerek, onların yaratıcı fikirler ortaya çıkarmalarını sağlamada etkili olmaktadır. Düşünme eğilimleri ve becerilerini istedik şekilde kullanabilen bireyler, karşılaştıkları durumlarda doğru kararları verebilme, sosyal ve demokratik toplum yaşantılarına uyum sağlayabilme ve kendi tarafsız tercihlerini yapabileceğini de kullanabileceklerdir (Yoldaş ve Merç, 2018).

Dönüşümcü liderlikle ilgili çalışmalar incelendiğinde ve bu araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar dikkate alındığında aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Eğitimcilerin ders içeriklerini zenginleştirmenin yanı sıra öğrencilerin motivasyonunu artırıcı, yol gösterici, cesaretlendirici tutum ve davranış içerisinde olmaları uzaktan eğitim sürecini fırsata dönüştürülebilir.
- Araştırmada öğrenenlere mentorluk yapmanın, açık bir iletişim kurmanın, ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alarak anlaşıldıklarını hissettirmenin öğrencilerin motivasyonunu artırdığı görülmektedir. Bu doğrultuda eğitimcilere farkındalık çalışmaları yapılabilir.
- Öğrencilerin bilgiyi alma yerine bilgiyi bulmalarına odaklanılarak eleştirel, özgün, üretici, problem çözme ve yenilikçi düşünceleri ön plana çıkartılabilir.
- Eğitimcilere kriz ortamlarını iyi yönetebilecek değişimlere ayak uydurarak öğrenenler üzerinde güçlü bir etki oluşturacak dönüşümcü liderlik davranışları önerilebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Yapılan bu araştırmanın, 13.07.2020 tarihli 04 oturum numarası ile etik izni alınmıştır. Etik izinde belirtilen araştırma içeriğine uygun olarak araştırma tamamlanmıştır.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makale iki yazarın da eşit oranda katkılarıyla kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarların hiçbir kişi ya da kuruluşla çıkar çatışması bulunmamaktadır

Kaynakça

- Ak, Ş., Gökdaş, Y., Öksüz, C., ve Torun, F. (2021). Uzaktan eğitimde eğitimcilerin eğitimi: Uzaktan eğitime yönelik öz yeterlik ve yarar algısına etkisi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 24-44.
- Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akbolat, M., Işık, O., ve Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (11), 35-50.
- Aksel, N., ve Cevat, E. L. M. A. (2018). Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1252-1268.
- Allen, I. E., & Seaman, J. (2017). *Digital compass learning: Distance education enrollment report 2017*. Babson Survey Research Group.
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), Article 4.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: During the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1-15.
- Aslan, Ş., Akarçay Ulutaş, D., & Güzel, Ş. (2020). Dönüşümcü liderlik, Yönetici desteği, iletişim, iş yerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(61), 3180-3195.
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal zekâ ve dönüşümcü, etkileşimci liderlik*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma. yöntem, teknik ve ilkeler*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Birel, F. K., ve Çevik, M. S. (2020). Nitel araştırma desenleri. Ş.Ş. Erçetin (Ed.). *Araştırma teknikleri* (s.63-81). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 85-124.
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Camveren, H., ve Vatan, F. (2018). Yükseköğretimde mentorluk yetkinliği ve faydaları. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 15(4), 256-261.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 21-34.

- Dinç, B. (2020). Konfüçyüs' ün otantik ve dönüşümcü liderliği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(Özel Sayı 2), 109-116.
- Durukan, H., & Bayındır, A. (2018). Okul öncesi eğitim yöneticilerinin liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 14(4), 376-388.
- Eraslan, L. (2011). Liderlikte post-modern bir paradigma: dönüşümcü liderlik. *Journal of Human Sciences*, 8(1).
- Erçetin, Ş. Ş., Çevik, M. S., ve Çelik, M. (2018). Okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 109-124.
- Ergin, A., ve Karataş, H. (2018). Üniversite öğrencilerinin başarı odaklı motivasyon düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 868-887.
- Eroğluer, K. (2020). Dönüşümcü liderlik algısının çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 2503-2530.
- Eryeşil, K., ve İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139.
- Fletcher, K. A., Friedman, A., & Piedimonte, G. (2019). Transformational and transactional leadership in healthcare seen through the lens of pediatrics. *The Journal of Pediatrics*, 204, 7-9.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 19-34.
- Gurbetoğlu, A. ve Yücel, B. G. (2019). Okulöncesi eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Temel Eğitim*, 1(2), 6-19.
- Hamutoğlu, N. B., Gültekin, G. S. ve Savaşçı, M. (2019). Öğretmen adaylarının uzaktan eğitime yönelik görüşleri: Açıköğretim uygulamaları. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 19-28.
- Harrison, J. L. (2011). Instructor transformational leadership and student outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 4(1), 82-136.
- İbiş, Y. ve Çalışkan, Ö. (2021). Öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(230), 423-444.
- İşman, A. (2008). *Uzaktan eğitim*. Pegem Akademi.
- Karamanlıoğlu, A. U., Şenkul, G. ve Sığırı, Ü. (2019). Dönüşümcü Liderlik ve Bilgi Yönetimi: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Firmaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 3(2), 99-122.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443-465.
- Keçecioglu, T. (2003). *Lider ve liderlik*. İstanbul: Okumuş Adam Yayını.
- Keskin, M., ve Özer, D. (2020). COVID-19 sürecinde öğrencilerin web tabanlı uzaktan eğitime yönelik geri bildirimlerinin değerlendirilmesi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 59-67.

- Kinley, D. H. (2015). *Perspectives on accreditation and leadership: A case study of an urban city college in jeopardy of losing accreditation*. University of Southern California.
- Kiriş, B., ve Aslan, H. (2019). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1656-1675.
- Krepia, V., Katsaragakis, S., Kaitelidou, D., & Prezerakos, P. (2018). Transformational leadership and its evolution in nursing. *Progress in Health Sciences*, 8(1).
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Mohammed, T. Y., ve Baş, D. P. (2020). Dönüşümcü liderlik stilinin örgüt kültürü ve işletmenin yenilikçiliğine etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 98-122.
- Robbins, B., & Davidhizar, R. (2020). Transformational leadership in health care today. *The Health Care Manager*, 39(3), 117-121.
- Saykili, A. (2018). Distance education: Definitions, generations, key concepts and future directions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 5(1), 2-17.
- Songur, A., ve İnce, N. (2020). Liderlik türlerinin çalışan motivasyonu ve performansına etkisi: bir uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(Özel Sayı-Special Issue), 906-925.
- Şengüllendi, M. F., ve Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 112-126.
- Yoldaş, C., ve Merç, A. (2018). Entelektüel düşünme eğilimi ölçeği geliştirme çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 1729-1740.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. İstanbul: Nobel Yayınları.