

Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum, Mesleki Motivasyon Ve Örgütsel İletişim İklimi: COVID -19 Pandemisi Ve Öğretmenler*

Attitudes to Distance Education, Professional Motivation and Organizational Communication Climate: The COVID-19 Pandemic and Teachers

Lütfullah Karademir¹, Seyithan Demirdağ²

¹Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, lutfullahkarademir@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0003-4984-8953>)

²Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, seyithandemirdag@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-4083-2704>)

Geliş Tarihi: 25.07.2022

Kabul Tarihi: 14.02.2023

ÖZ

COVID-19 salgını sebebiyle dünyada 188 ülkede en az 1,5 milyar öğrenci etkilenmiştir. Bu çalışmanın amacı pandemi sürecinde uzaktan eğitim, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu nicel çalışmada 400 öğretmen katılımcı olarak yer almıştır. Katılımcıların seçiminde seçkisiz olmayan (non-random) örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın verileri “Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği”, “Mesleki Motivasyon Ölçeği” ve “Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği” ile elde edilmiştir. Çalışmada toplanan verilerin değerlendirilmesinde yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizleri kullanılmıştır. Çalışmadaki veriler normal bir dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Değişkenlerden birinin diğeri üzerindeki yordama gücünün tespiti amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgulara göre uzaktan eğitim genel puanına ilişkin algıların çoğunlukla “katılmıyorum” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Çalışmada ayrıca mesleki motivasyon ile örgütsel iletişim iklimi algısı arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Son olarak, mesleki motivasyonun, örgütsel iletişim ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: COVID-19 pandemisi, uzaktan eğitim, mesleki motivasyon, örgütsel iletişim iklimi.

ABSTRACT

At least 1.5 billion students in 188 countries around the world have been affected by the COVID-19 pandemic. The aim of this study is to examine the relationship between distance education, professional motivation and organizational communication climate during the pandemic process. 400 teachers took part as participants in this quantitative study in which the relational screening model was used. Convenience sampling, one of the non-random sampling methods, was used in the selection of the participants. The data of the research were obtained with the "Distance Education Attitude Scale", "Vocational Motivation Scale" and "Organizational Communication Climate Scale". In the evaluation of the data the percentage, frequency, mean and standard deviation analyzes were used. Since the data in the study showed a normal

* Bu çalışma birinci yazarın “COVID-19 pandemisi sürecinde öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, mesleki motivasyonları ve örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin incelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

distribution, parametric tests were used. Relationships between variables were determined by Pearson product-moment correlation analysis. Multiple regression analysis was used to determine the predictive power of one of the variables over the other. According to the findings, it was found that the perceptions regarding the general score of distance education were mostly at the level of "disagree". In the study, it was also determined that there was a positive, moderate, significant relationship between professional motivation and the perception of organizational communication climate. Finally, professional motivation was found to be a significant predictor of organizational communication climate.

Keywords: COVID-19 pandemic, distance education, professional motivation, organizational communication climate.

GİRİŞ

COVID-19 salgını 2019 yılının Aralık ayından itibaren tüm dünyanın endişe düzeyi artmıştır. Virüsü kontrol altına almak amacıyla çalışmalar yapılmış ve gerekli önlemler alınmıştır. Bu önlemler kapsamında dünya çapında çevrimiçi eğitime hızlı bir geçiş olmuştur. Ayrıca alınan önlemler neticesinde hizmet sektöründen eğitime her alanda değişimler meydana gelmiştir (Houlden & Veletsianos, 2020, ss. 1). COVID-19 salgınının hızlı bulaşıcılığının önüne geçebilmek için günlük yaşantıya birçok tedbir getirilmiştir. Bu tedbirler arasında: sokağa çıkma kısıtlamaları, seyahat kısıtlamaları, maske kullanımı gibi toplumu ilgilendiren kısıtlamalar yer almıştır. Bu tedbirlerden eğitim örgütleri ve eğitim süreci de önemli derecede etkilenmiştir (Leirós-Rodríguez vd., 2020, ss.1).

COVID-19 salgını sebebiyle dünyada yaklaşık olarak 188 ülkedeki milyarlarca öğrencinin etkilendiği tespit edilmiştir (UNESCO, 2020). Ülkemizde ise MEB'e bağlı bütün okullarda hızlı bir şekilde uzaktan eğitim sürecine geçilmiştir. Bu sürece dâhil olan öğrenci sayısının 17 milyonun üzerinde, öğretmen sayısının ise 1 milyon 148 bin 514 civarında olduğu belirtilmiştir. Çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye'de de 2020 yılının mart ayında yüz yüze eğitim durdurulmuş ve uzaktan eğitime geçilmiştir. 2020 yılının ekim ayında kısmi olarak yüz yüze eğitim açılrsa da geniş kapsamlı kısıtlamalar sürmüştür (Bozkurt vd., 2020, ss. 2).

Uzaktan eğitim, öğretmen ve öğrencinin zamana ve mekâna göre ayrılabilirdiği bir öğrenme şekli olarak tanımlanmaktadır. Uzaktan eğitim son on yılda önemli gelişmeler göstermiş ve günümüz eğitiminde çok önemli bir kavram haline gelmiştir (Gunawardena & McIsaac, 2003, ss. 355). Literatürde uzaktan eğitimin bazı eksik yanlarının olduğuna değinilmektedir. Bu eksik noktalar arasında bireyin yeterince sosyal bir ortamda bulunamaması, uygulama gereken dersler için yeterli olamaması, öğrencilerin uzaktan eğitime katılma konusunda isteksiz davranması, teknik sorunlar ve teknolojik bilgi eksiklikleri sıralanmaktadır (Ağır, 2007, ss.7). Bu eksiklikler göz önüne alındığında, COVID-19 salgınının beklenmedik bir biçimde hayatımıza girmesi sebebiyle uzaktan eğitime geçişte yeterli değerlendirme yapılamadığından, eğitim etkinliklerinde aksaklıkların yaşanması kaçınılmaz hale gelmiştir. Pandemi sürecinde uzaktan eğitime dair yaşanan bu durumlar eğitimcilerin mesleki motivasyonları ile örgüt içindeki iletişimi etkilemiştir.

1.1. Uzaktan Eğitim

Bilim insanları eğitimi daima gelişme halinde olan organik bir süreç olarak ifade etmektedirler. Buna göre bireyleri etkileyen her türlü değişim ve dönüşüm faaliyeti nihayetinde eğitimi de etkilemiştir. Teknolojik unsurlar bilgi transferinin en çok meydana geldiği alanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Özellikle globalleşen dünyamızda yaşamın hemen hemen her alanında bilişim teknolojilerinin yaygın bir şekilde kullanılarak eğitime dair hedeflere ulaşma gayreti birçok toplumun başat amaçlarından biri haline gelmiştir (Özby, 2015, ss. 377).

Akademik literatürde uzaktan eğitimle ilgili çeşitli tanımlar yer almaktadır. Kaya'ya (2002) göre uzaktan eğitim, yüz yüze öğretimin mümkün olmadığı durumlarda sınıftaki faaliyetlerin özel

teknolojiler vasıtasıyla farklı bir ortamdan yürütülerek etkinliklerin devamının sağlanması, bireyler arasında iletişimin tesis edilmesi ve bir öğrenme gerçekleştirilmesine imkân sağlanması durumudur. Uşun (2006) uzaktan eğitimi; eğitimcilerle öğrencilerin eğitim sürecinin büyük bir bölümünde ayrı ortamlarda olduğu, farklı teknolojik gereçlerle öğretim faaliyetlerinin sağlandığı, öğrencilere ciddi anlamda bir esneklik sağlayan ve bireyler arasındaki etkileşimi uzaktan eğitim araçları ile sağlayan sistematik bir eğitim uygulaması olarak tanımlamaktadır. Altıparmak ve arkadaşları (2011) ise uzaktan eğitimi, mekan ve zamana bağlı kalmaksızın öğrenciler arasındaki etkileşimi elektronik araçlarla sağlayan ve eğitime ilişkin etkinlikleri sistematik stratejiler bağlamında öğrencilere sunan bir yaklaşım olarak tarif etmektedirler.

Uzaktan eğitim, öğrenenler ve öğretmenler için zaman ve mekân kavramlarını ortadan kaldırarak büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Bu kolaylık beraberinde ekonomik koşullara da olumlu yansımaktadır. COVID pandemisi gibi sorunlar sebebiyle eğitimine devam edemeyen bireyler uzaktan eğitim sayesinde eğitim alma şansını yakalamışlardır. Bu durum da uzaktan eğitim programlarına geniş öğrenci topluluklarının ilgi göstermesini sağlamıştır (Ülkü, 2018, ss. 23). Özetle uzaktan eğitimin amacı zamandan ve mekândan etkilenmeden tüm öğrencilere eğitim hakkını ulaştırabilmektir. Uzaktan eğitim eğitimin etkisi ve bu olguya ilişkin geliştirilen tutumlar bağlamında birçok çalışma yapılmıştır. İpekli (2022) çalışmasında öğretmenlerin COVID-19 pandemisi öncesi ve sonrasıyla ilgili öğretmen tutumlarını incelemiştir. Bulgulara göre her iki döneme dair tutumların cinsiyet, branş, okul ve mesleki deneyime göre istatistiksel manada anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Aksoy Kökosmanlı'nın (2022) fen ve teknoloji öğretmenlerinin tutumlarını araştırdığı çalışmalarında sonuçlara göre bu tutumların cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan bölüm ve kurum türü değişkenlerine anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Baran (2021) ise çalışmasında sınıf öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecine ilişkin özellikle teknolojik yeterlik noktasında sorunlar yaşadıklarını bulmuştur. Diğer bir çalışmada ise öğretmenler uzaktan eğitimle ilgili yaşanan alt yapı problemlerinden ötürü yüz yüze eğitimi uzaktan eğitime tercih ettiklerini ifade etmişlerdir (Arar vd., 2021).

Uzaktan eğitime dair tutumlara ilişkin yurt içinde olduğu gibi yurt dışında da çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Marek ve arkadaşları (2021) öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin deneyimlerini inceledikleri çalışmada katılımcılar uzaktan eğitime geçişle, yüz yüze eğitime göre iş yüklerinin arttığını ve daha fazla stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aliyyah ve arkadaşlarının (2020) yürüttükleri çalışmada öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde öğrenilenleri değerlendirmede ve öğrencilerin duygusal yönlerini anlama konularında sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Moralista ve Oducado (2020) ise kadınların uzaktan eğitim algılarının erkeklere göre daha olumlu olduğunu tespit etmişlerdir. Uzaktan eğitime ilişkin yaşanan sorunların çevrimiçi öğretimin zor olduğunu ve bu sürecin öğretmen motivasyonunu etkilediğini ortaya koymuştur (Rasmitadila vd., 2020).

1.2. Mesleki Motivasyon

Motivasyon, bir işin istenilen nitelik ve nicelikte yapılabilmesi için işi yapan bireylerin etkilenmesi ve yönlendirilmesi sürecinde sergilenen etkinlikleri içermektedir (Durmaz, 2004; Tınaz, 2013). Motivasyon kavramının kurum, örgüt ya da bir işletme bağlamında değerlendirilmesi sonucunda mesleki motivasyon kavramı ortaya çıkmıştır (Zeynel, 2014). Motivasyon kavramı içe dönük (içsel) ve dışa dönük (dışsal) motivasyon olarak iki kısımda incelenmektedir. Hoy ve Miskel (2010), içsel motivasyonu, bireylerin karşılaşmış oldukları güçlüklerin üstesinden gelmelerinde kendi bilgi ve becerilerini kullanması durumu olarak tanımlamaktadır. Aynı araştırmacılar dışsal motivasyonu kişinin dışsal olarak motive olması halinde var olan durumdan çok bu durumun kendisine sağlayacağı yararlarla ilgilenmesi olarak açıklamışlardır.

COVID-19 pandemisi sürecinde eğitim örgütlerinde uzaktan eğitimle ilgili yaşanan sorunlar eğitimcilerin motivasyon düzeylerini etkilemiştir. Yapılan incelemelere göre bu konuya

ilişkin yapılan çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bingöl'ün (2022) öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmada katılımcıların pandemi sürecinde uzaktan eğitim araçlarının kullanılmasından ötürü mesleki motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan çalışmalara göre öğretmen motivasyonu uzaktan eğitim süreci dışında, farklı değişkenlerin de etkilediği görülmüştür. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları (Güneş, 2021), toksik liderlik davranışları (Ertuğrul, 2021) ile demokratik tutum ve davranışları (Kamar, 2021) tarafından etkilendiği tespit edilmiştir. Yurt dışındaki çalışmalara bakıldığında öğretmen motivasyonunun çalışma ortamları (Shikalepo, 2020), okul yöneticilerinin liderlik stilleri (Jones & Glennon, 2018), güvenli okul iklimi (Reaves & Cozzens, 2018), mesleki yeterlik (Sumantri & Whardani, 2017) ve uygulanan okul müfredatı (Daniels, 2016) tarafından etkilendiği bulunmuştur. Yukarıda söz konusu olan ilgili literatür incelendiğinde pandemi sürecinin uzaktan eğitime dair tutumlar ile öğretmenlerin motivasyon düzeylerini etkilediği görülmüştür. Buna göre örgüt içinde yaşanan bu durumların örgüt içindeki iletişimi de etkileyeceği aşikârdır.

1.3. Örgütsel İletişim

İletişim, insanların sahip oldukları bilgileri ve düşüncelerini ortak bir etki oluşturulması amacıyla karşılıklı olarak paylaşmaları süreci olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2016, ss. 99). Örgütsel iletişim ise örgütün kendi içerisinde ya da dış çevresiyle arasındaki ileti akışıdır. Başka bir deyişle örgütsel iletişim, örgütün hem iç hem de dış çevresiyle arasında gerçekleşen formal iletişimdir (Eskiyörük, 2015, ss.73). Buna bağlı olarak iletişim iklimi, çalışanların kurum içindeki bilgi alışverişinin ne oranda verimli olarak gerçekleştiğine dair algılarıdır (Wilson vd., 2004, ss. 571). Yapılan araştırmalar, örgüt içindeki iletişim ikliminin birçok unsurdan etkilendiğini ortaya koymuştur (Gürüz & Eğinli, 2020; Lee vd., 2011; Oswald, 2011).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde pandemi sürecinde örgütsel iletişim ikliminin uzaktan eğitim ve mesleki motivasyonla ilişkisini ortaya koymaya ilişkin sınırlı sayıda araştırma yapıldığı tespit edilmiştir. Yurtiçindeki araştırmalar incelendiğinde okul yöneticilerinin öğretmenleri destekleyici yönde bir örgütsel iletişim iklimi oluşturdukları görülmüştür (Öner, 2019; Sucu, 2019). Uzun ve arkadaşları (2019) ile Timuroğlu ve Balkaya (2016) tarafından yapılan diğer bir çalışmada öğretmenlerin motivasyonları ile örgütsel iletişim iklimleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Başol ve Karatuna (2015) ise örgüt içindeki olumsuz durumların ifşası ile örgütsel iletişim iklimi arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalar örgütsel iklimin olumsuz olması durumunun da örgütsel iletişimi etkileyeceğini ifade etmişlerdir (Gül, 2012; Soydaş, 2013).

Konuya ilişkin yurt dışındaki alan yazın incelendiğinde örgüt ikliminin olumlu olduğu kurumlarda örgütsel iletişim ikliminin güvene dayalı bir şekilde tesis edildiği görülmüştür (Kodish, 2017). Örgüt yöneticilerinin etkili iletişim becerileri olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulmasına yol açacaktır (Alipour, 2011). Örgüt bünyesinde iletişimin açık bir şekilde cereyan etmesi öğretmenlerin karar verme davranışlarını etkilemektedir (Lee vd., 2011). Sonuç olarak öğretmenler örgüt bünyesindeki iletişim süreçlerinde açık kapı politikasının uygulanmasını tercih etmektedirler (De Nobile & McCornick, 2008).

1.4. Çalışmanın Önemi

COVID-19'un tüm dünyayı etkisi altına alıp bir pandemi haline gelmesi birçok ülkenin karantina tedbirlerini alarak çeşitli alanlarda düzenlemelere gitmelerine sebebiyet vermiştir. Başta sağlık olmak üzere ekonomi, sosyal hayat ve eğitim etkinliklerinde derin değişimler ve yıkımlar meydana gelmiştir. Yeni koronavirüs pandemisi sebebiyle, başta Çin, ABD, İtalya, İspanya, Fransa, Kore, Türkiye ve Almanya gibi ülkeler olmak üzere, pek çok ülkede yüz yüze eğitim

uygulamalarına ara verildiği görülmektedir (Gül & Yakıncı, 2020). Bu süreçte örgütsel iletişim ve eğitimcilerin uzaktan eğitimle ilgili tutumları ile motivasyon düzeylerinin etkilendiği görülmektedir.

İlgili literatür değerlendirildiğinde uzaktan eğitim (Moralista & Oducado, 2020; İpekli, 2022; Ülkü, 2018), mesleki motivasyon (Ertuğrul, 2021; Güneş, 2021; Shikalepo, 2020; Sumantri & Whardani, 2017) ve örgütsel iletişim (Lee vd., 2011; Öner, 2019; Soydaş, 2013; Uzun vd., 2019) ile alakalı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ancak pandemi sürecinde uzaktan eğitim, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim değişkenlerini birlikte ele alan herhangi bir çalışmanın mevcut olmadığı tespit edilmiştir. Belirtilen nedenlerden ötürü araştırmada bu değişkenlerin birlikte ele alınmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında aşağıdaki araştırma soruları sorulmuştur:

1. Öğretmenlerin uzaktan eğitim, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre uzaktan eğitim, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ve mesleki motivasyonları, örgütsel iletişim iklimi algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

YÖNTEM

İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu nicel çalışmada öğretmenlerin algılarına göre uzaktan eğitim, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Karasar'a (2016) göre ilişkisel tarama çalışmalarında yaklaşımlarında iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığı tespit edilmeye çalışılır.

2.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın katılımcıları belirlenirken ana kütle olarak Zonguldak il ve ilçelerinde yer alan tüm öğretmenler, örneklem grubu olarak ise aynı ilin merkezi ile ilçelerinde görevli öğretmenleri kapsamaktadır. Katılımcılar 2021-2022 akademik yılında çalışan ve COVID-19 Pandemisi süresince uzaktan eğitim yoluyla eğitim-öğretim etkinliklerini sürdüren ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinden (N=400) oluşmaktadır. Katılımcıların seçiminde seçkisiz olmayan (non-random) örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme kullanılmıştır. Seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden olan uygun örneklemede yakın ve erişilmesi kolay olan durum seçilir (Kılıç, 2013, ss. 44). Çalışmadaki katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgileri

Özellikler	1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet	Kadın	Erkek				
	n 205	195				400
	% 51,25	48,75				100
Okul Türü	Kamu	Özel				
	n 374	26				400
	% 93,5	6,5				100
Yaş	20- 25	26- 30	31- 35	36- 40	41 ve üstü	
	n 7	42	62	61	228	400
	% 1,75	10,5	15,5	15,25	57	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16- 20 yıl	21 yıl ve üstü	
	n 41	71	41	65	182	400

	%	10,25	17,75	10,25	16,25	45,5	100
Okul Kademesi		Okul Öncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise		
	n	7	66	129	198		400
	%	1,75	16,5	32,25	49,5		100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 205'i (%51,25) kadın, 195'i (%48,75) ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde büyük çoğunluğunun (228) 41 yaş ve üzeri (%57) gruptan olduğu söylenebilir. Mesleki kıdemler incelendiğinde çalışmaya katılan 182 (%45,5) öğretmenin 21 yıl ve üstü, 65 (%16,25) öğretmenin 16-20 yıl, 41 (%10,25) öğretmenin 11-15 yıl, 71 (%17,75) öğretmenin 6-10 yıl ve 41 (%10,25) öğretmenin 1-5 yıl arasında bir mesleki deneyime sahip olduğu bulunmuştur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%93,5) kamuda görev yapmaktadır. 198 (%49,5) öğretmen lise kademesinde görev yaparken 129 (32,25) öğretmen ortaokulda, 66 öğretmen (%16,5) ilkokulda ve 7 (%1,75) öğretmen ise okul öncesi kademesinde çalışmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri “Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği”, “Mesleki Motivasyon Ölçeği” ve “Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği” ile elde edilmiştir.

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği; Ağır ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5’li likert (Hiç Katılmıyorum: 1 – Katılıyorum: 5) tipindedir. Ölçekteki maddelerin 7’si ters maddedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 21, en yüksek puan ise 105’tir. Ölçek “uzaktan eğitimin avantajları” ve “uzaktan eğitimin sınırlılıkları” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Uzakta eğitimin avantajları alt boyutu “2., 3., 5., 7., 8., 10., 11., 13., 14., 16., 17., 19., 21.”; uzaktan eğitimin sınırlılıkları alt boyutu “4., 6., 9., 12., 15., 18., 20.” maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğinin hesaplanması için Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Alt boyutlara ait Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı değerleri: “uzaktan eğitimin avantajları” alt boyutunda 0,88; “uzaktan eğitimin sınırlılıkları” alt boyutunda 0,79’dır. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach’s Alpha toplam değeri .83 şeklinde bulunmuştur.

Mesleki Motivasyon Ölçeği; Ceviz (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 alt boyut ve 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5’li likert (Hiç Katılmıyorum: 1 – Tamamen Katılıyorum: 5) tipinde oluşturulmuştur. Ölçeğin alt boyutları “mesleğin yapılmasından duyulan keyif”, “mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer”, “mesleğe duyulan bağlılık”, “mesleki fedakârlık ve özveri”, ve “başkalarının yaşamına duyulan katkı”dır. Mesleğin yapılmasından duyulan keyif alt boyutu “1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11.”; mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutu “23., 24., 25., 26., 27.”; mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu “18., 19., 20., 21., 22.”; mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutu “15., 17., 28., 29., 30.” ve başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutu “12., 13., 14., 16.” maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlara ait Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı değerleri: mesleğin yapılmasından duyulan keyif ,90, mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değere ,79, mesleğe duyulan bağlılık ,81, mesleki fedakârlık ve özveri ,72, başkalarının yaşamına duyulan katkı ,78 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geneline ilişkin toplam Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı ,94 ise şeklinde bulunmuştur.

Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği; Eryılmaz ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilmiştir. 30 maddeden oluşan ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek; “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Orta Derece Katılıyorum (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” olarak 5’li likert tipindedir. Ölçek “yönetici kaynaklı boyut” ve “çalışan kaynaklı boyut” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Yönetici kaynaklı boyut “1., 2., 4., 5., 7., 8., 11., 13., 17., 19., 20., 21., 22., 23., 28., 29.”; çalışan kaynaklı boyut “3., 6., 9., 10., 12., 14., 15., 16., 18., 24., 25., 26., 27., 30.” maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına ait

Crombach's Alpha güvenilirlik katsayısı değerleri: yönetici kaynaklı iletişim iklimi alt boyutunda ,97 ve çalışan kaynaklı iletişim iklimi alt boyutunda ,94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genelinde Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,97 bulunmuştur.

2.3. Verilerin Analizi

Çalışmada toplanan veriler, SPSS 25.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizleri kullanılmıştır. Çalışmadaki veriler normal bir dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Değişkenlerden birinin diğeri üzerindeki yordama gücünün tespiti amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin uzaktan eğitim, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Bu araştırma sorusuna dair elde edilen analiz bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Grup	Değişkenler	Min	Max	\bar{x}	ss
Uzaktan Eğitim	Uzaktan Eğitimin Avantajları	1,00	5,00	2,66	0,62
	Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları	1,00	5,00	2,15	0,61
	Uzaktan Eğitim Genel Puanı	1,00	5,00	2,45	0,56
Mesleki Motivasyon	Mesleğin Yapılmasından Duyulan Keyif	1,00	5,00	4,38	0,56
	Mesleğin Özellikleri ve Mesleğe Atfedilen Değer	1,00	5,00	3,59	0,85
	Mesleğe Duyulan Bağlılık	1,00	5,00	3,61	0,85
	Mesleki Fedakârlık ve Özveri	1,00	5,00	4,17	0,57
	Başkalarının Yaşamına Duyulan Katkı	1,00	5,00	4,43	0,60
	Mesleki Motivasyon Genel Puanı	1,00	5,00	4,09	0,54
Örgütsel İletişim İklimi	Yönetici Kaynaklı Boyut	1,00	5,00	3,64	0,75
	Çalışan Kaynaklı Boyut	1,00	5,00	3,62	0,67
	Örgütsel İletişim İklimi Genel Puanı	1,00	5,00	3,63	0,68

Tablo 2 incelendiğinde uzaktan eğitim genel puanına ilişkin veriler $\bar{x}= 2,45$ ve standart sapma ise 0,56 düzeyindedir. Buna göre öğretmenlerin çoğunlukla “katılmıyorum” düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir. Tablodaki değerler incelendiğinde sırasıyla uzaktan eğitimin avantajları alt boyutuna ilişkin değerlerin $\bar{x}= 2,66$ düzeyinde ve uzaktan eğitimin sınırlılıkları alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}= 2,15$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada mesleki motivasyon değişkeninin genel puanına ilişkin değerler $\bar{x}=4,09$ ve standart sapma ise 0,54 düzeyindedir. Buna göre öğretmenlerin çoğunlukla “katılıyorum” düzeyinde cevap verdikleri tespit edilmiştir. Mesleğin yapılmasından duyulan keyif alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}= 4,38$ düzeyinde, mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}=3,59$ düzeyinde bulunmuştur. Mesleğe duyulan bağlılık alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}=3,61$ düzeyinde, mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}=4,17$ değerinde, başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutuna ilişkin değerlerin ise $\bar{x}=4,43$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen diğer bulgulara göre örgütsel iletişim iklimi genel puanına ilişkin değerlerin $\bar{x}=3,63$ ve standart sapmanın ise 0,60 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmen algılarına göre sırasıyla yönetici kaynaklı alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}= 3,64$ düzeyinde ve çalışan kaynaklı alt boyutuna ilişkin değerler $\bar{x}=3,62$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin algılarına göre uzaktan eğitim, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme ait bulguları elde edebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Grup	Uzaktan Eğitim	Mesleki Motivasyon	Örgütsel İletişim İklimi
Uzaktan Eğitim	1		
Mesleki Motivasyon	-0,093	1	
Örgütsel İletişim İklimi	-0,002	0,384*	1

Not: $p<0.01$ *

Tablo 3’e göre mesleki motivasyon ile örgütsel iletişim iklimi algısı arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunduğu ($r=0,384$; $p<0,01$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile örgütsel iletişim iklimi algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bulgulara göre ayrıca uzaktan eğitime yönelik tutum ile mesleki motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ($r=-0,093$; $p<0,01$) sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, uzaktan eğitime yönelik tutum ile örgütsel iletişim iklimi algısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ($r=0,002$; $p<0,01$) tespit edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ve mesleki motivasyonları, örgütsel iletişim iklimi algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme ait bulguları elde edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Örgütsel İletişim İklimi Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Değerleri

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	1,51	0,30	-	5,14	0,00
Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum	0,04	0,06	0,03	0,72	0,47
Mesleki Motivasyon	0,49	0,06	0,39	8,25	0,00

Not. Bağımlı Değişken: Örgütsel İletişim İklimi; $F= 34,06$, $P= 0,00$ $R= 0,39$, $R^2= 0,15$

Regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmuştur. Elde edilen bulguların istatistiksel bağlamda anlamlı bir sonuç verdiği tespit edilmiştir ($F= 34,06$; $P= 0,00$). Tablo 4’te yer alan bulgulara göre uzaktan eğitime yönelik tutum ile mesleki motivasyon algısının, öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine dair varyansı %15 ($R^2= 0,15$) oranında açıklayabildiği görülmektedir. Bulgulara göre mesleki motivasyon algısının ($\beta= 0,39$) öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarını olumlu yönde ve anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Ancak, uzaktan eğitime yönelik tutumun ($\beta= 0,03$) öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarını anlamlı olarak yordamadığı tespit edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın birinci alt probleminde, öğretmenlerin algılarına göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumları, mesleki motivasyonları ve örgütsel iletişim iklimi düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları düşük düzeyde bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin yüz yüze eğitimi uzaktan eğitime tercih ettikleri, yüz yüze eğitimi daha kullanışlı buldukları ve uzaktan eğitime yönelik olumlu tutum geliştirmedikleri söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde benzer sonuçlar gösteren çalışmalar bulunmuştur. Nasser ve Abouhedid (2010) çalışmalarında okul yöneticilerinin uzaktan eğitime yönelik olumsuz tutuma sahip oldukları sonucuna varmıştır. Buna ek olarak Aliyyah ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırmaya katılan öğretmenler değerlendirme aşamasında ve öğrenci öğretmen etkileşiminde aksaklıklar yaşandığını ve uzaktan eğitimin kalitesinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte Moralista ve Oducado (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretim üyelerinin uzaktan eğitime yönelik algılarının kararsız seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin mesleki motivasyonu yüksek düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin oldukları, okul yönetimi tarafından fikirlerine önem verildiğini hissettikleri, kendilerini okula ait hissettikleri, okulun amaçlarına yönelik özveriyle çalıştıkları ve yaptıkları iş sonucunda mutlu oldukları ifade edilebilir. Öğretmen motivasyonu ile ilgili literatür taraması yapıldığında bulgular ile paralellik gösteren çalışmalar bulunduğu görülmektedir. Güneş (2021) çalışmasında öğretmenlerin motivasyon algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kurt (2013) tarafından yapılan çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin motivasyonlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde Dur (2014) araştırmasında lise öğretmenlerinin orta düzeyde motivasyona sahip olduklarını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarına yönelik araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte örgütsel iletişimin yönetici kaynaklı alt boyutu ve çalışan kaynaklı alt boyutunda da öğretmenlerin katılıyorum düzeyinde yanıtlar verdiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin kurum içindeki iletişimi olumlu algıladıkları, okuldaki bilgi alışverişinin sağlıklı işlediği, okul yönetiminin iletişim kanallarını doğru kullandığı ve okullarda dedikodu ve yanlış bilgilendirme gibi olumsuzluklarla karşılaşmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin iletişim iklimi algılarıyla ilgili çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Sucu (2019) çalışmasında okul yöneticilerinin oluşturdukları iletişim ikliminin destekleyici iletişim iklimine daha yakın yani olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte Özden (2009) öğretmenlerin destekleyici ve savunmacı iletişim iklimi algılarının nötr olduğunu tespit etmiştir. Ancak Small-Reed (2004) araştırmasında öğretmenlerin okuldaki iletişim iklimini savunmacı olarak algıladığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmanın ikinci alt probleminde, öğretmenlerin algılarına göre uzaktan eğitime yönelik tutum ile mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi düzeyleri arasındaki ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde mesleki motivasyon ile örgütsel iletişim iklimi arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve örgütsel iletişim iklimi algılarının ilişkili olduğu söylenebilir (Arısoy, 2007; Timuroğlu & Balkaya, 2016). Uzaktan eğitime yönelik tutum ile mesleki motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarıyla ilişkili olmadığını söylemek mümkündür. Meriçelli (2015) araştırmasında öğrencilerin mobil destekli öğrenmeye karşı olumlu tutuma sahip olduğu ve mobil destekli öğrenmeyi motive edici bulduklarını aktarmaktadır. Çalışmada ayrıca uzaktan eğitime yönelik tutum ile örgütsel iletişim iklimi algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin örgütsel iletişim

algıları ve uzaktan eğitime yönelik tutum arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını söylemek mümkündür.

Çalışmanın üçüncü alt probleminde, öğretmenlerin algılarına göre uzaktan eğitime yönelik tutum ve mesleki motivasyonlarının örgütsel iletişim iklimi algılarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarının öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu; uzaktan eğitime yönelik tutumun örgütsel iletişim iklimi algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmenlerinin motivasyonlarının artmasının, okuldaki iletişimin kalitesine yönelik algılarının olumlu olmasını sağlayacağı ifade edilebilir (Eroglu, 2002). Okullarda öğretmenlerin motivasyonunun artmasına yönelik yapılacak düzenlemelerin ayrıca öğretmenlerin iletişim iklimi algılarına da etki edeceği söylenebilir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde konuyla ilgili benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Uzun ve arkadaşları (2019) okullardaki örgütsel iletişim sürecinin öğretmenlerin motivasyonlarının yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sonuç olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarına dair düzeyin düşük olduğu belirlenmiştir. Çağımızda uzaktan eğitim sistemlerinin öneminin giderek artması sebebiyle bu olumsuz tutumun giderilmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak amacıyla uzaktan eğitim sistemlerinin donanım ve yazılım olarak daha işlevsel olması sağlanarak öğretmenlerimize de bu sistemleri en etkin kullanabilmesi amacıyla eğitimler verilmelidir. Bu sayede uzaktan eğitimin daha verimli bir şekilde kullanılması sağlanacaktır.

Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algıları mesleki motivasyonları tarafından açıklanabilmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının artmasının kurum içindeki iletişimi algılama biçimlerine de etki edeceği sonucuna varılabilir. Bunu sağlamak amacıyla öncelikle öğretmenlere değer verilmeli ve bu değer onlara hissettirmelidir. Bu konuda okul idaresi, öğrenci ve veli olarak tüm paydaşlara görev düşmektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin motivasyonlarını artırmak amacıyla farklı ödüllendirmeler okul yönetimi tarafından uygulanabilir. Bu sayede öğretmenler daha güdülenmiş bir biçimde çalışabilirler.

Gelecek araştırmalara yönelik öneriler olarak şunlar söylenebilir. Bu araştırma Zonguldak ili ve ilçelerini kapsamaktadır. COVID-19 pandemisi sürecinde öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, mesleki motivasyon düzeyleri ve örgütsel iletişim iklimi algıları ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi; çıkacak sonuçların daha genellenebilir olması için farklı illerde daha fazla katılımcı ile çalışma genişletilebilir. Literatür incelendiğinde COVID-19 pandemisi sürecindeki uzaktan eğitim tutumları, öğretmen motivasyonu ve örgütsel iletişim iklimi değişkenlerini birlikte ele alan araştırma yeterli düzeyde gerçekleştirilmemiştir. Bu bağlamda okullar ve eğitim ile ilgili sektörlerdeki araştırmacılar çalışmalarında bu değişkenleri kullanarak araştırmalarını yürütebilir.

KAYNAKÇA

- Ağır, F. (2007). *Özel okullarda ve devlet okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerinin uzaktan eğitime karşı tutumlarının incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Ağır, F., Gür, H., ve Okçu, A. (2007). Uzaktan eğitime karşı tutum ölçeği geliştirilmesine yönelik geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *E- Journal of New World Sciences Academy*, 3(2), 128-139.

- Aksoy Kökosmanlı, P. (2022). *Fen ve teknoloji öğretmenlerinin uzaktan eğitime yönelik algı ve tutumlarının incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Alipour, H. F. (2011). The relationship between organizational climate and communication competencies of managers of the Iranian physical education organization. *Social and Behavioral Sciences*, 30, 421-428.
- Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. S. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the COVID-19 pandemic period: A case study in Indonesia. *Journal Of Ethnic And Cultural Studies*, 7(2), 90-109.
- Altıparmak, M., Kurt, İ. D., & Kapıdere M. (2011). E-Öğrenme ve uzaktan eğitimde açık kaynak kodlu öğrenme yönetim sistemleri. *Akademik Bilişim '11-XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri Kitabı 2-4 Ekim 2011* içinde. İnönü Üniversitesi.
- Arar, T., Öneren, M., & Yurdakul, G. (2021). COVID-19 kapsamında uzaktan eğitim sürecinin lisansüstü öğrencilerin algısındaki yeri: Kırıkkale Üniversitesi örneği. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 154-167.
- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel iletişimin motivasyon ve iş doyumunu üzerine etkileri* [Yayımlanmamış doktora tezi], Marmara Üniversitesi.
- Baran, A. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin COVID-19 pandemisi ile gelişen uzaktan öğretim süreciyle ilgili hazırbulunuşlukları görüşleri ve tecrübeleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Başol, O., & Karatuna, I. (2015). Örgütlerde olumsuz durumların ifşa edilmesi ve örgütsel iletişim ilişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(2), 153-170.
- Bingöl, H. (2022). *Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin dijital okuryazarlık düzeyleri ile mesleki motivasyonlarının incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, J., Vladimirschi, V., Schuwer, R., Egorov, G., Lambert, SR; Al-Freih, M; Pete, J; Olcott Jr., D; Rodes, V; Aranciaga, I; Bali, M; Alvarez Jr., AV; Roberts, J; Pazurek, A; Raffaghelli, JE; Panagiotou, N; de Coëtlogon, P; Shahadu, S; ..., & Paskevicius, M. (2020). A Global Outlook to the Interruption of Education Due to COVID-19 Pandemic: Navigating in A Time of Uncertainty and Crisis. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-126.
- Ceviz, H. (2018). *Toplumdaki öğretmenlik mesleğine ilişkin algı ile öğretmenin mesleki motivasyonu arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Daniels, E. (2016). Logistical factors in teachers motivation. *The Clearing House*, 89(2), 61-66.
- De Nobile, J., & McCormick, J. (2008). Organizational communication and job satisfaction in Australian catholic primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 101-122.
- Dur, B. (2014). *Lise öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ve motivasyon düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Durmaz, M. (2004). *Kişilerarası iletişim ve motivasyon*. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.

- Eroglu, E. (2002). Örgütsel iletişim kalitesi için toplam motivasyon yönetimi. *Kurgu*, 19(1), 155-160.
- Ertuğrul, S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Eryılmaz Ballı, F., & Tulunay Ateş, Ö. (2021). Örgütsel iletişim iklimi: Ölçek geliştirme çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50(1), 400-433.
- Eskiyörük, D. (2015). *Örgütsel iletişim*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Gunawardena, C. N., & McIsaac, M. S. (2004). Distance education. D.H. Jonassen (Ed.), *The handbook of research on educational communications and technology* içinde. (s. 355-395). Lawrence Erlbaum Associates.
- Gül, Ö. (2012). *Örgütsel iklim ve iletişim iklimi arasındaki etkileşim: OMU Vakfı işletmesinde bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Gül, Ü., & Yakıncı, C. (2020). COVID-19 küresel salgınında ulusal medyada kullanılan tıbbi terimler üzerine. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*, 63, 32-36.
- Güneş, A. (2021). *Okul yöneticilerinin kayormacı davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki (Adıyaman ili örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Gürüz, D., & Eğinli, A. T. (2020). *İletişim becerileri: Anlamak, anlatmak, anlaşmak*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Houlden, S., & Veletsianos, G. (2020). Coronavirus pushes universities to switch to online classes—but are they ready?. *The Conversation*, 29 Mayıs 2022, <https://theconversation.com/coronavirus-pushes-universities-to-switch-to-online-classes-but-are-they-ready-132728>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi-teori, araştırma ve uygulama*. (S. Turan, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- İpekli, N. (2022). *Öğretmenlerin COVID-19 pandemi öncesi ve sonrasındaki uzaktan eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi (Sakarya ili örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Jones, A. R., & Glennon, J. D. (2018). Perceptions matter: The correlation between teacher motivation and principal leadership styles. *Journal of Research in Education*, 28(2), 93-131.
- Kamar, M. (2021). *Okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, Z. (2002). *Uzaktan eğitim*. Pegem Yayıncılık.
- Kılıç, S. (2013). Örneklemeye yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-46.
- Kodish, S. (2017). Communicating organizational trust: An exploration of the link between discourse and action. *International Journal of Business Communication*, 54(4), 347-368.

- Kurt, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Lee, S. A., Park, H. S., & Choi, J. (2011). The relationship between communication climate and elementary teachers' beliefs about alternative assessment. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 5(1), 11-18.
- Leirós-Rodríguez, R., Rodríguez-Nogueira, Ó., Pinto-Carral, A., Álvarez-Álvarez, M. J., Galán-Martín, M. Á., Montero-Cuadrado, F., & Benítez-Andrades, J. A. (2020). Musculoskeletal pain and non-classroom teaching in times of the COVID-19 pandemic: Analysis of the impact on students from two Spanish universities. *Journal of Clinical Medicine*, 9(12), 4053.
- Marek, M. W., Chew, C. S., & Wu, W. C. V. (2021). Teacher experiences in converting classes to distance learning in the COVID-19 pandemic. *International Journal of Distance Education Technologies*, 19(1), 40-60.
- Meriçelli, M. (2015). *Web ve mobil destekli harmanlanmış öğrenme ortamlarının öğrencilerin motivasyon ve akademik başarılarına etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Moralista, R. B., & Oducado, R. M. (2020). Faculty perception toward online education in a state college in the Philippines during the coronavirus disease 19 (COVID-19) pandemic. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4736-4742.
- Nasser, R., & Abouchedid, K. (2010). Attitudes and concerns towards distance education: the case of Lebanon. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 3(4), 1-12.
- Oswalt, R. (2011). *A mixed methods exploration of principal communication and school climate*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. University of Nevada.
- Öner, N. S., (2019). *Okul müdürlerinin örgütsel iletişim sürecine ilişkin yeterlilikleri*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Özbay, Ö. (2015). Dünyada ve Türkiye’de uzaktan eğitimin güncel durumu. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 376-394.
- Özden, T. (2009). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Rasmitadila, R., Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. S. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the COVID-19 pandemic period: A case study in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90-109.
- Reaves, S. J., & Cozzens, J. A. (2018). Teacher perceptions of climate, motivation and self-efficacy: Is there really a connection?. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 48-67.
- Sabuncuoğlu Z., ve Gümüş M. (2016). *Örgütsel iletişim*. Alfa Aktüel Yayınları.
- Shikalepo, E. E. (2020). The role of motivational theories in shaping teacher motivation and performance: A review of related literature. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 4(4), 64-76.
- Small-Reed, D. W. (2004). *Middele and high school teachers perceptions of the communication climate in their schools*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. South Carolina State University.

- Soydaş, N. (2013). *İşyerinde psikolojik şiddetin kurumsal iletişim iklimiyle ilişkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Sucu, G. (2019). *Okul müdürlerinin kurumlarında oluşturdukları iletişim iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Sumantri, M. S., & Whardani, P. A. (2017). Relationship between motivation to achieve and professional competence in the performance of elementary school teachers. *International Education Studies*, 10(7), 118-125.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz*. Beta Yayıncılık.
- Timuroğlu, M. K., & Balkaya, E. (2016). Örgütsel iletişim ve motivasyon ilişkisi: Bir uygulama. *U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 83-113.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2020). COVID-19 Educational Disruption and Response. 29 Mayıs 2022, <https://en.unesco.org/news/covid-19-educational-disruption-and-response>.
- Uşun, S. (2006). *Uzaktan eğitim*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uzun, T., Ayık, A., & Özdem, G. (2019). İlkokullarda örgütsel iletişim ile öğretmenlerin iş motivasyonu arasındaki ilişkiler. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(1), 26-40.
- Ülkü, S. (2018). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Wilson, M.G., Dejoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A., & McGrath, A.L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.
- Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

It is reported that at least 1.5 billion students in 188 countries around the world have been affected due to the COVID-19 epidemic (UNESCO, 2020). In Turkey, it is known that over 17 million students and 1 million 148 thousand 514 teachers are involved in distance education in public and private schools affiliated to the Ministry of National Education. As in most countries, face-to-face education was stopped and distance education was started in March 2020 in Turkey. Although face-to-face training was partially opened in October 2020, extensive restrictions continued (Bozkurt et al., 2020, pp. 2).

Distance education is defined as a form of learning in which the teacher and the student can be separated according to time and place. Distance education has shown significant developments in the last decade and has become a very important concept in today's education (Gunawardena & McIsaac, 2003, pp. 355). In the literature, it is mentioned that there are some shortcomings of distance education. Among these missing points are the inability of the individual to be in a sufficient social environment, not being enough for the courses that need to be applied, the reluctance of the students to participate in distance education, technical problems and lack of technological knowledge (Ağır, 2007, pp.7). Considering these shortcomings, it has become

inevitable to experience disruptions in educational activities, since the COVID-19 epidemic unexpectedly entered our lives, and adequate evaluation could not be made in the transition to distance education. These situations related to distance education during the pandemic process have affected the professional motivation of the educators and the communication within the organization.

Methods

In this quantitative study in which the relational screening model was used, the relationship between distance education, professional motivation and organizational communication climate was examined according to teachers' perceptions. According to Karasar (2016), in relational survey studies, it is tried to determine the existence of co-change between two or more variables in their approaches.

The universe of this research consists of teachers working in all districts of Zonguldak in the 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of teachers (N=400) who work at primary, secondary and high school levels in districts of Zonguldak province during the COVID-19 pandemic. Convenience sampling, one of the non-random sampling methods, was used in the selection of the participants. In convenient sampling, which is one of the non-random sampling methods, the situation that is close and easy to access is selected (Kılıç, 2013, pp. 44).

The data of the research were obtained with the "Distance Education Attitude Scale", "Vocational Motivation Scale" and "Organizational Communication Climate Scale". The data collected in the study were analyzed with the SPSS 25.0 (Statistical Package for Social Sciences) statistical program. Percentage, frequency, mean and standard deviation analyzes were used in the evaluation of the data. Since the data in the study showed a normal distribution, parametric tests were used. Relationships between variables were determined by Pearson product-moment correlation analysis. Multiple regression analysis was used to determine the predictive power of one of the variables over the other.

Results

The first sub-problem of the research is "What is the level of teachers' perceptions of distance education, professional motivation and organizational communication climate?". When the findings are examined, the data on the general score of distance education is $\bar{x}= 2.45$ and the standard deviation is 0.56. According to this, it is seen that teachers mostly answer at the level of "I do not agree". In the study, the values related to the general score of the vocational motivation variable were $\bar{x}=4.09$ and the standard deviation was 0.54. Accordingly, it was determined that the teachers mostly answered at the level of "I agree". According to other findings, it is seen that the values related to the general score of organizational communication climate are $\bar{x}=3.63$, and the standard deviation is 0.60. The second sub-problem of the study is "Is there a significant relationship between the perceptions of distance education, professional motivation and organizational communication climate according to teachers' perceptions?". According to the findings, it was concluded that there is a positive, moderate, significant relationship ($r=384$; $p<0.01$) between professional motivation and perception of organizational communication climate. The third sub-problem of the research is "Do teachers' attitudes towards distance education and their professional motivations significantly predict their organizational communication climate perceptions?" is in the form. When the findings are examined, it is revealed that the regression analysis performed is statistically significant ($F= 34.06$; $P= 0.00$).

Discussion and Conclusion

According to the perceptions of the teachers, it was investigated whether their attitudes towards distance education and their professional motivations were a significant predictor of their organizational communication climate perceptions. Examining the findings of the study, it was found that teachers' perceptions of professional motivation were a significant predictor of

teachers' perceptions of organizational communication climate; It was concluded that the attitude towards distance education is not a significant predictor of the organizational communication climate perception. From this point of view, it can be stated that increasing the motivation of teachers will ensure that their perceptions about the quality of communication at school are positive (Eroglu, 2002).

According to the findings obtained from the research, the following suggestions can be made as a result. According to the results of the research, it was determined that the level of teachers' attitudes towards distance education was low. Due to the increasing importance of distance education systems in our age, this negative attitude needs to be eliminated. The following can be said as suggestions for future research. This research covers the province of Zonguldak and its districts. In order for the results to be more generalizable, the study can be expanded with more participants in different provinces.