

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK
İLİŞKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

HAYRİYE NUR AYDOĞDU

ARALIK-2022

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK
İLİŞKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

HAYRİYE NUR AYDOĞDU

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Hayriye Nur AYDĞDU
12/12/2022

ÖZET

Uzaktan Çalışma ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Uygulama

Bu çalışma uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük kavramlarını birbirleriyle ilişkileri açısından incelemeyi ve bu bağlantıyı eğitim sektörü üzerinden değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın literatür kısmında, uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük kavramları ve bu kavramların eğitim boyutundaki yansımaları incelenmiştir. Çalışmanın araştırma kısmında Kırklareli ili sınırları içerisinde çalışan 399 öğretmene iki ölçek uygulanmıştır. Bu veri toplama araçları Uzaktan Çalışma Ölçeği ve Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğidir. Ölçek sonuçları karşılaştırmalı ve ilişkisel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında zayıf ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın bulguları literatür taraması ve geçmişte yapılan araştırmaların ışığında tartışılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Öğrenilmiş Güçlülük, Uzaktan Eğitim

ABSTRACT

Relation between Remote Working and Learned Resourcefulness: A Practical Study on Education Sector

This study aims reviewing the interrelation between the concepts of remote working and learned resourcefulness and also analyzing this connection in terms of education sector. The technical literature of the study handles the concepts of remote working and learned resourcefulness and their reflections on educational matters. The survey conducted under this study used two scales for 399 teachers employed in the Turkey's province of Kırklareli. The data collection tools used in this study are Remote Working Scale and Learned Resourcefulness Scale. The scale results were handled with comparative and connectional analysis methods. The analysis of the results showed a weak and positive substantive relation between remote working and learned resourcefulness. Findings in the survey were analyzed in light of a literature review and the data from the past surveys, which allowed discussion and conclusion on the issue.

Keywords: Remote Working, Learned Resourcefulness, Remote Education

ÖNSÖZ

Lisans ve yüksek lisans eğitimimi ortak bir noktada buluşturma gayesiyle çıktığım yolda bana rehberlik eden tez danışmanım Doç. Dr. Oğuz BAŞOL'a, akademik çalışmalar konusundaki sorularımı cevapsız bırakmayarak yardımcı olan Doç. Dr. Esra BOZKANAT'a ve Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e, araştırmamı olgunlaştırma yönünde fikirlerinden yararlandığım değerli jüri üyeleri Doç. Dr. Gülşen ÇETİN AYDIN ve Doç. Dr. Fatih ÇÖMLEKÇİ'ye çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenciliğim ve tez hazırlama süresince gösterdikleri manevi destek için abim Evren Demir'e, eşim Burçin ve oğlum Erdem AYDOĞDU'ya sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunuyorum.



İçindekiler

GİRİŞ	12
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE SORULARI.....	3
1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
1.3. ARAŞTIRMANIN SORUSU.....	8
İKİNCİ BÖLÜM.....	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÖNEMİ	9
2.2. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK	16
2.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı	16
2.2.2. Öğrenilmiş Güçlülüğün Çalışma Yaşamındaki Yansımaları	18
2.2. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE UZAKTAN ÇALIŞMA.....	23
2.3. UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLİŞKİSİ.....	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	33
YÖNTEM VE BULGULAR	33
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	33
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	34
3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	35
3.5. BULGULAR	35
3.5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	36
3.5.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	37
SONUÇ	75
KAYNAKÇA	51
EKLER	67

TABLÖLAR

Tablo 1: İlgili Anahtar Kelimeler ile Gerçekleştirilen Yazın Taraması.....	4
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri	36
Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler.....	38
Tablo 4: Ölçeklerin Normal Dağılım Analiz Sonuçları.....	38
Tablo 5: Ölçeklerin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	40
Tablo 6: Ölçeklerin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	39
Tablo 7: Ölçeklerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	40
Tablo 8: Ölçekler ile Yaş, Haftalık Çalışma Saati, Haftalık Uzaktan Çalışma Saati ve Kıdem İlişisine Yönelik Bulgular.....	42
Tablo 9: Ölçekler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular.....	42

GİRİŞ

1970’li yılların ortasından itibaren literatürde yerini alan uzaktan çalışma kavramı Covid-19 süreciyle beraber iş hayatının önemli bir parçası haline gelmiştir. Değişen yaşam şartlarına paralel olarak hızlanan teknolojik gelişmelerin uzaktan çalışma sürecini de zenginleştirdiği reddedilemez bir gerçektir. Teknolojik gelişmelerle desteklenen ve gün geçtikçe önemi artan bu çalışma modeli, bireysel, örgütsel ve toplumsal yansımaları açısından birçok araştırmaya konu olmuştur. Bir iş yerinde çalışma kavramına alternatif olabilecek farklı çalışma şekillerini gündeme getirmesi nedeniyle uzaktan çalışma modeli, çalışma psikolojisiyle ilgilenen araştırmacıların da dikkatini çekmiştir. Uzaktan çalışma süreci çeşitli kavram ve becerilerle bağlantılı biçimde incelenmiş, bu kavramların uzaktan çalışan kişilerin hayatındaki yansımaları araştırılmıştır. Çalışma psikolojisinin ilgilendiği ve son yıllarda adından sıklıkla bahsedilen öğrenilmiş güçlülük becerileri konusu bu noktada devreye girmektedir.

Uzaktan çalışma ile ilgili olarak henüz hiç araştırılmamış olan fakat kapsadığı stres yönetimi, problem çözme, hedefe odaklanma gibi beceriler nedeniyle bu sürece faydalı olabileceği varsayılan öğrenilmiş güçlülük kavramının uzaktan çalışma tutumu ile ilişkisini araştırma fikri de bu noktada ortaya çıkmıştır. Stres yönetimiyle ilgili bir kavram olarak doğan (Güler ve Taşhyan, 2021) ve zamanla gelişen bu güçlülük halinin uzaktan çalışma ile bir ilişkisinin olup olmadığı varsa bu ilişkisinin ne düzeyde olduğu sorusuna cevap arayan bir çalışmaya literatürde henüz rastlanmamıştır.

Bu çalışmanın araştırmacısı, uzaktan çalışmanın eğitim hayatındaki uzantısı olarak adlandırabilecek uzaktan eğitimin aktif bir çalışanı olarak öğrenilmiş güçlülük becerilerine de kendi mesleki deneyimlerinden aşındır. Bu nedenle öğrenilmiş güçlülüğü eğitim alanında uzaktan çalışma olarak incelemeyi tercih etmiş ve araştırma örneklemini olarak uzaktan çalışan öğretmenleri tercih etmiştir. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği eğitim ve bazı temel özellikler nedeniyle homojen olması ama bir yandan da geniş branş skalası nedeniyle

kendine has bir çeşitliliğe sahip olması da araştırmanın zengin bir veri kaynağına dayanmasını sağlamaktadır. Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlölük becerilerini ölçen ya da bu becerileri çeşitli kavramlarla ilişkili inceleyen pek çok araştırma mevcuttur. Uzaktan çalışma ile beraber alışagelden farklı bir eğitim sürecini deneyimleyen öğretmenin öğrenilmiş güçlölük becerilerinin, bu süreci yönetme konusunda katkısının ne düzeyde olduğunu görmek amacıyla, çalışma eğitim modeli üzerinde özelleştirilmiştir. Bu çalışma, öğrenilmiş güçlölük becerileri öğretmenin uzaktan çalışma tutumları ile ne oranda ilişkilidir sorusuna alt faktörleri de göz önüne alarak cevap aramaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın ilk bölümünde araştırmanın amacına, önemine ve sorusuna odaklanılmıştır. İkinci bölüm kavramsal çerçeve başlığını taşımaktadır ve ilgili bölümde uzaktan çalışma kavramına, öğrenilmiş güçlölük kavramına ve bahsi geçen kavramların ilişkisine yer verilmiştir. Üçüncü ve son bölüm yöntem ve bulgular başlığını taşımaktadır ve ilgili bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme ve araştırmanın sınırlıkları tartışılmış, son olarak da gerçekleştirilen araştırmanın bulguları değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE SORULARI

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Öğrenilmiş güçlülük kavramı kişinin engeller karşısında fiziksel ve duygusal tepkilerini yöneterek planlarını uygulamaya devam edebilmesini sağlayan becerileri kapsamaktadır. Eğitim öğretim süreci esnasında öğretmenin öğrenciye müfredat gereği bazı kazanımları vermek durumunda olduğu bilinen bir gerçektir. Uzaktan çalışma düzeninde yapılan eğitim öğretim faaliyetlerinde öğretmenin planlanan ders hedeflerine ulaşmaya çalışırken çeşitli problemlerle karşılaşma ihtimali vardır. Somut bir problem yaşanmasa dahi öğretmenin klasik eğitim öğretim ortamının dışına çıkmış olması ve bu yeni duruma entegre olması gerekliliği bir stres kaynağı olarak karşısına çıkacaktır. Planlanan ders içeriğinin dijital ortama uygun biçimde hazırlanması, öğrencilerin derse devamının ve akabinde derse aktif katılımının sağlanması, sınıf içi etkileşimin yürütülmesi, ders sonu değerlendirmelerinin sağlıklı yapılabilmesi öğretmene uzaktan eğitim sürecinde düşen en temel görevlerdir. Bu görevler gerçekleştirilirken teknik aksaklıklarla karşılaşılabilir, öğrenci ya da öğretmen kaynaklı kişisel sorunlar uzaktan eğitim sürecini aksatabilir. Uzaktan eğitimin doğası gereği iş yaşam dengesini sağlama, iç motivasyon geliştirme ve örgütsel bağlılık geliştirme gibi çeşitli alanlarda sorun yaşanması ihtimali mevcuttur.

Uzaktan çalışmanın dezavantajları olarak görülen çeşitli faktörlerin karşılıklı bir öğrenme sürecini kapsayan eğitim alanında yansımalarının görülmesi tahmin edilebilir bir durumdur. Bu faktörlere yukarıda belirtilen, eğitim sürecinin kendine has özelliklerinden dolayı yaşanabilecek sorunlar eklenebilir. Öğrenilmiş güçlülük becerilerinin uzaktan çalışan öğretmene varsayılan bu sorunlar karşısında yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Literatürde uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük becerileri arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırma olmadığı gibi bu süreci eğitim modeli üzerinden araştıran bir çalışmaya da rastlanmamıştır (Tablo 1). Bu nedenle elde edilecek bulguların alan yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Tablo 1: İlgili Anahtar Kelimeler ile Gerçekleştirilen Yazın Taraması

Eser Türü / Anahtar Kelime	Uzaktan Çalışma	Öğrenilmiş Güçlülük	Uzaktan Çalışma ve Öğrenilmiş Güçlülük
<i>Makale</i>	90	46	-
<i>Yüksek Lisans Tezi</i>	32	51	-
<i>Doktora Tezi</i>	4	8	-
Toplam	126	105	0

Uzaktan çalışma ile ilgili literatür taraması yapıldığında uzun yıllara yayılan fakat Covid-19 sonrası yoğunlaşan araştırmalara rastlanmaktadır. Literatür tarandığında Türkiye’de uzaktan çalışmayla ilgili literatürün pandemi öncesi iki farklı koldan ilerlediği görülmektedir, ilk olarak uzaktan çalışmayı esnek çalışma modellerinin içinde ele alan bir literatürden bahsedilebilir. Uzaktan çalışmayı evden çalışma başlığı altında değerlendiren (Naktiyok ve İşcan, 2003) çalışmaların yanı sıra konuyu hukuki açıdan inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Soysal, 2009; Civan, 2010; Alp, 2011; Tiryaki, 2016). Esnek çalışma ve iş yaşam dengesinden bahseden, uzaktan çalışmayı farklı etkileşimlerle ele alan araştırmalara (Doğrul, Tekeli, 2010) ve kavramı yeni istihdam biçimleri kapsamında değerlendiren çalışmalara da rastlanmaktadır (Çakır, 2005; Dereli, 2005). Uzaktan çalışma ile ilgili Türkiye’de pandemi öncesi yapılan çalışmaların gelişim gösterdiği diğer alan ise eğitim üzerinedir. Bu kapsamda, uzaktan çalışan eğitimciler uzaktan eğitimin unsurlarından biri olarak doğrudan ya da dolaylı yoldan araştırma konusu olmaktadır. Horzum

ve diğerleri (2010) uzaktan eğitimle ilgili Türkçe araştırmaları inceledikleri makalelerinde bu konuda literatür taraması yapmış ve çalışmaların büyük oranda öğrenci tutumuna yönelik olduğunu, öğretmen tutumlarını araştıran çalışmaların nicelik olarak zayıf olduğunu belirtmiştir. Bu noktada Ağır'ın (2008) ve Kışla'nın (2016) uzaktan eğitime karşı tutum ölçeği geliştirerek öğretmenlerin uzaktan öğretmeye dair tutumlarını araştırdıkları çalışmalarından söz edilebilir. Gökmen ve Duman (2016) uzaktan eğitimde kuramlar ve değişimleri, Abazoğlu ve Umurhan (2015) öğretim üyelerini uzaktan eğitime iten nedenleri araştırmışlardır. Covid-19 sonrası dönemde uzaktan çalışma ile ilgili Türkçe literatür tarandığında uzaktan çalışmayla ilgili araştırmaların nicelik açısından arttığı görülmektedir. Tuna ve Türkmendağ (2020) pandemi döneminde uzaktan çalışma motivasyonunu etkileyen faktörleri incelerken, Baycık, Yangın ve Yay (2021) ise pandemi döneminde uzaktan çalışma ile ilgili tespit ve öneriler odaklı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yine Covid-19 sürecinde uzaktan çalışmayı evden çalışma ile birlikte yeni bir model olarak inceleyen araştırmalar da mevcuttur (Serinikli, 2021). İnal (2020) tek başına uzaktan çalışmayı ele alırken, Bilginoğlu (2021) uzaktan çalışmayı doğrular ve yanlışlar başlığında incelemiştir. Uzaktan çalışmayı çeşitli sektörler üzerinde ve farklı değişkenlere bağlı olarak inceleyen araştırmaların 2019 itibarıyla oldukça arttığı da belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır. Uzaktan çalışmayı iş performansı, verimlilik ve motivasyonla bağlantılı inceleyen araştırmalar (Tekmen, 2021; Güzel, Aydın 2021; Yaçınkaya 2022) ve uzaktan çalışma ile iş yaşam dengesi ilişkisi odaklı çalışmalar (Karaca, 2019; Altun, 2021; Ayar 2022; Korukçu, 2021), literatürde yer almaktadır. İlave olarak uzaktan çalışmayı, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve stres faktörleriyle birlikte ele alan çok sayıda araştırma da (Çakan, 2021; Bayraktar, 2021; Karavin, 2021; Gül Pınargözü, 2021; Yelkencioğlu, 2022) mevcuttur. İlgili literatürde uzaktan çalışmaya dair tutumları belirlemeye yönelik Türkçe ölçek çalışmalarına da rastlanmaktadır (Başol ve Çömlekçi 2022).

Araştırma, uzaktan çalışmayı eğitim sektöründe modellemeyi hedeflediği için konuyla ilgili eğitim odaklı çalışmalar ayrıca değerlendirilmiştir. Pandemi

öncesi, uzaktan çalışmayla ilgili literatürde eğitimin önemli bir payı olduğundan hareketle bu durumun Covid 19 sonrasında gelişerek devam ettiği söylenebilir. Bu araştırmanın kapsamına paralel olarak, uzaktan çalışan akademisyenler, eğitim yöneticileri ve öğretmenler özelinde yapılan araştırmalar tasnif edildiğinde ortaya çıkan tablo şu şekildedir. Akademisyenlerin uzaktan çalışmaya yönelik genel tutumu ve iş stresi, iş yaşam dengesi gibi değişkenlerin bu tutuma etkisiyle ilgili çalışmalar (Aras, 2020; Öztürk, 2021; Sayan, 2020; Kutlutürk ve Yıkılmaz, 2021; Uysal ve Yılmaz, 2020), eğitim yöneticilerinin uzaktan çalışma deneyimleriyle ilgili incelemeler (Kara ve Güneş, 2020; Han, Demirbilek ve Demirtaş, 2021; Düzgün 2022) literatürde kendine yer bulurken, öğretmenlerin uzaktan çalışma sürecinde yaşadıkları ve bu süreci etkileyen değişkenler de çeşitli araştırmaların konusu olmuştur. Uzaktan çalışan öğretmenin uzaktan eğitime ilişkin görüşlerini anlamaya yönelik çalışmalar eğitim ve öğretim sorunlarını kapsar niteliktedir (Kurnaz, Kaynar ve Barışık, 2020; Adıgüzel, 2020; Demir ve Kale, 2020; Mocoşoğlu, 2020; Duman, 2020; Taşkın ve Aksoy, 2021; Şahin, 2021). Uzaktan çalışan öğretmenlerin verimlilik algısını, (Mükellef, 2022), değişen iş yüküne tepkisini (Kaymaz, 2021), stres algısını (Karadeniz ve Zabcı, 2020), uzaktan eğitim yorgunluğunu (Kandemir ve Nartgün, 2022), tükenmişlik hissini (Menekay ve Özdemir, 2021), genel psikolojik durumunu (Battal ve Koşar, 2021), motivasyonunu (Güven, 2021), teknoloji kullanım durumlarını (Başaran, Ülger ve Demirtaş, 2021) inceleyen araştırmalar literatürde mevcuttur. Ayrıca öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişki görüşlerini saptamaya yönelik çeşitli ölçekler geliştirme çalışmaları da bu süreçte yapılmıştır (Özkul, Kırnık ve Dönük 2020; Metin, Çevik ve Gürbey, 2021).

Öğrenilmiş güçlülük kavramıyla ilgili araştırmalar değerlendirildiğinde kavramı farklı değişkenlerle ilişkisi bakımından inceleyen çeşitli araştırmalar tespit edilmiştir. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğini Türkçeye uyarlayan Dağ (1991) üniversite öğrencilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyini incelemek için Hacettepe Üniversitesi öğrencilerine yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir, ölçeğin çevirmeni Siva (1991) ise infertilitede stresle baş etme, öğrenilmiş güçlülük ve depresyon ilişkisini araştırmıştır. Üniversite öğrencilerinin

öğrenilmiş güçlülük düzeyleriyle ben durumları ve sosyo ekonomik durumları (Sarıcı, 1999), sivil savunma çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük becerileriyle post travmatik stres bozukluğu sıklığı (Bayam ve öte., 2002) Gençlik ve Spor İl müdürlüğü çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük ve duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi (Öner, 2018) gibi konuların yanı sıra yetiştirme yurdunda ve anne baba yanında kalan ergenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin karşılaştırıldığı (Boyraz ve Aydın, 2003) çalışmalar konunun nasıl çeşitli şekillerde araştırıldığını göstermektedir. Mevcut araştırmanın bağlamı açısından öğrenilmiş güçlülüğün literatürde eğitim sektöründe çalışanlar açısından nasıl değerlendirildiğine ise ayrıca değinmek gerekmektedir. Literatürde öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülüğünü ölçen (Yürür ve Keser, 2010) ve lise yöneticileri ile öğretmenlerinin öğrenilmiş güçlülük algılarını inceleyen (Dönmez ve Genç, 2006) araştırmalarla karşılaşmaktadır. Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyini çeşitli değişkenlere bağlı olarak inceleyen araştırmalar tarandığında ise çeşitli sonuçlara ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve mizah tarzlarını (Aslan, 2006), lise öğretmenlerinin öğrenilmiş güçlülük ve tükenmişlik düzeylerini (Maraşlı, 2005), beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenilmiş güçlülük ve psikolojik kırılganlık düzeylerini (Akdeniz, 2018), ilköğretim öğretmenlerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile iş doyum seviyelerini (Karakoç, 2009) birbirleriyle ilişkileri açısından incelemiş araştırmalar mevcuttur. Okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlilik algısını ve adalet inancını öğrenilmiş güçlülük ve tükenmişlik bağlamında inceleyen bir başka araştırmada konunun ne kadar farklı değişkenlere bağlı olarak incelenebileceğini gösteren bir örnektir (Çil, 2016). Öğretmen adaylarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerini çeşitli değişkenlere bağlı olarak inceleyen araştırmalar literatürde yer almaktadır. Öğretmen adaylarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerini akademik erteleme bağlamında değerlendiren (Arıkan, 2016) ve yine öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile öğrenilmiş güçlülük düzeylerini ve problem çözme becerilerini ilişkilendiren (Danacı ve Pınarcık, 2017) çalışmalar, öğrenilmiş güçlülük kavramının öğretmenlik eğitimi esnasında araştırılmaya değer bulunduğunu göstermektedir.

Uzaktan çalışma Covid-19 salgını sonrası gündelik hayatın parçası olmuş, iş hayatının ve eğitim sektörünün önemli bir parçası haline gelmiş ve muhtelif biçimlerde araştırma konusu olmuştur. Öğrenilmiş güçlülük kavramı da aynı şekilde farklı değişkenlerle bağlantılı olarak incelenen bir kavram olup, öğretmenler ile de çeşitli özelliklerle bağlantılı olarak araştırmalar yürütülmüştür. Bu iki kavramı hem genelde hem eğitim sektörü özelinde birlikte ele alan ilk araştırma olmasının bu çalışmayı literatür açısından önemli kıldığı düşünülmektedir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SORUSU

Bu çalışma Covid-19 salgını sonrası iş hayatının önemli bir parçası haline gelen uzaktan çalışma olgusu ile öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında bir ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkinin düzeyi, türü ve özelliklerinin neler olduğu sorusuna uzaktan çalışmanın aktif olarak kullanılabildiği eğitim sektörü modeli üzerinden bir cevap aramaktadır. Bu bağlamda inceleme aşağıdaki sorular üzerinden yanıtlara ulaşmayı hedeflemektedir.

Araştırma Sorusu 1: Uzaktan çalışma tutumu öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Öğrenilmiş güçlülük algısı öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 3: Öğretmenlerin uzaktan çalışma tutumu ile öğrenilmiş güçlülük algıları arasında nasıl bir ilişki söz konusudur?

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÖNEMİ

Covid-19 salgınının toplumsal hayatı birçok yönden etkilediği tartışılmaz bir gerçektir. Uzaktan çalışma kavramının yoğunlaşmış bir şekilde iş hayatının parçası olması da bu sürecin önemli bir parçasıdır. Literatürlerde tele working olarak geçen ve tele çalışma olarak Türkçeye çevrilen bu kavram Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “iş yeri merkezinden uzak bir mekânda, iş yerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1990’dan aktaran Soysal, 2006). Türkiye’de kavramın nasıl tanımlandığını anlamak için 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2016 yılında, başlığı “Çağrı Üzerine Çalışma Ve Uzaktan Çalışma” şeklinde değiştirilen maddesi incelenebilir. Burada uzaktan çalışma; “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir” şeklinde tanımlanmaktadır. Uluslararası ve ulusal düzeyde kabul görmüş bu resmi tanımların ortak özelliği merkezi bir iş yerinin varlığı ve iş faaliyetlerinin bu merkezin dışında gerçekleştirilmesi şartlarını içermeleridir. Bu açıdan bakıldığında iş faaliyetlerini evde yürüten fakat serbest çalışan ve bir işyeriyle hukuki bir bağı olmayan kişilerin çalışma şekilleri “uzaktan çalışma” tanımı içerisinde değerlendirilmemektedir. Uzaktan çalışma kavramının sınırlarını ve kapsadığı uygulamaları anlayabilmek için tarihsel gelişimini kısaca incelemek yararlı olacaktır.

Sanayi devrimi öncesinde evlerin aynı zamanda birer atölye olarak kullanıldığı düşünüldüğünde evden çalışma alışkanlığının temeli 1800’li yıllara dayandırılabilir. Fakat günümüzde literatürde tele working veya tele commuting şeklinde adlandırılan ve yukarıda çeşitli tanımları verilen uzaktan çalışmanın terimsel olarak kullanılması 1970’li yılların ortasında yaygınlaşmıştır. Nasa araştırmacısı Profesör Jack Nilles petrol krizi, trafik sorunları, çevre kirliliği gibi etmenler nedeniyle aslında ulaşım ile ilgili bir çözüm olarak düşünülen tele commuting kavramını bu dönemde gündeme

getirmiştir. Uzaktan çalışmanın yerleşmesiyle Los Angeles gibi büyük metropollerde çalışanı iş yerinden eve taşıyarak yollarda kaybedilen zamanı telafi etmek ve verimi artırmak amaçlanmaktadır. Nilles bilgisayarların ve gelişmiş iletişim araçlarının, operasyonları evden yönetmeyi kolaylaştırdığının altını çizmiştir (Bilginoğlu, 2021) Bu süreç o dönemde insanları taşımak yerine işi taşımak olarak nitelendirilmiştir (Karaca, 2019). İnternetin gelişmesiyle birlikte uzaktan çalışma kavramı güçlenerek yaygınlaşmıştır. İş yerinden uzaklaşan çalışan, evin yanı sıra kafe, ortak çalışma alanları hatta parklardan dahi çalışmalarını sürdürebilmektedir (Başol ve Çömlekçi, 2021). Uzaktan çalışma kavramının resmi hikayesi halihazırda yürütülen bu araştırmanın gelişimi açısından önemlidir. Şöyle ki bu çalışma öğrenilmiş güçlülük ve uzaktan çalışma ilişkisi üzerinde durmaktadır ve tele working teriminin ilk ortaya çıkışı da petrol krizinin yarattığı sorunlara bir çözüm önerisi olarak gerçekleşmiştir.

Uzaktan çalışmanın ev merkezli uzaktan çalışma, tele merkezli uzaktan çalışma, uydu merkezlerde uzaktan çalışma gibi uygulama şekilleri bulunmaktadır. Bu araştırma yoğunluklu olarak ev merkezli uzaktan çalışma modelini kapsamaktadır. Uzaktan çalışma uygulamalarının farklı bir sınıflandırması ise yapılan işin niteliğine bağlı olarak düzenlenmiştir. Burada özellikle satış odaklı çalışan "ürün arzı esaslı tele çalışma" ve tek bir hizmet üzerine ağırlık veren "hizmet arzı esaslı tele çalışma" uygulamaları dikkat çekmektedir. Bunlarla beraber kişilerin bireysel mi kolektif mi çalıştıkları, kadrolu mu sözleşmeli mi görev aldıkları gibi farklı özelliklerine göre muhtelif sınıflandırmalar da yapılmaktadır (Özcan, 2018). Bu sınıflandırmalardan bağımsız olarak uzaktan çalışmanın önemi genel olarak ele alındığında bu çalışma modelinin avantajlarını belirtmek gerekir. Bu avantajlar bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak üçe ayrılır. Bireysel avantajlar şu şekilde sıralanmaktadır.

- *Esneklik ve özerklik:* Uzaktan çalışma geleneksel işyerinin getirdiği coğrafi ve örgütsel engelleri ortadan kaldırmakta ve bilişim teknolojileri sayesinde çalışma düzenini esnek hale getirmektedir

(İşcan, Naktiyok, 2003: 54). Bu esneklik iş yaşam dengesini kurma ve korumada çalışana yardımcı olmaktadır.

- *Aile hayatına olumlu etkileri:* Evden çalışıldığı takdirde aileye zaman ayırma kolaylaşacak, ev içi görevlerin yapılması ve aile üyeleriyle vakit geçirme şansı artacaktır. İş nedeniyle taşınma gibi risklerin azalması da aile hayatını olumlu etkileyebilir (Tavares ve öte., 2020: 339).
- *Yolculuk zamanı ve maliyetlerin azalması:* Uzaktan çalışma fikrinin çıkış noktası olan ulaşım ve zamanda ekonomi yapma düşüncesi halen önemini korumaktadır. Kişilerin evden işe giderken ve dönerken harcayacağı zaman ve enerjinin korunması açısından uzaktan çalışma verimli bir alternatif olarak görülmektedir. Çeşitli ulaşım masraflarından tasarruf edilmesini sağlayan uzaktan çalışma iş için alınan kıyafet vb. harcamaları da azaltacaktır (Kurland ve Bailey, 1999: 61).
- *Olumlu psikolojik etkiler:* Trafik ve ulaşım sorunları kaynaklı stresi önleyen uzaktan çalışma modeli kişinin bu şekilde verimini artırmakta ve özerklik kazanarak daha üretken çalışmasını sağlamaktadır (Karaca, 2019: 67). Birçok kişinin uzaktan çalışmanın yaşam kalitesini artırdığını düşündüğünü gösteren araştırmalar mevcuttur (Bilginoğlu, 2021: 1115). İş yeri ortamında yönetici kontrolü, iş arkadaşlarının baskısı, çay kahve molasının kısıtlılığı gibi etmenlerden olumsuz etkilenen çalışan için ev ortamının getirdiği esneklik psikolojik bir rahatlama yol açabilmektedir (Şenel, 2021: 21).
- *Bireysel iş problemlerinin çözülmesi:* Uzaktan çalışma gerek işveren gerek iş gören için bazı sorunların çözümünü kolaylaştırmaktadır. Örneğin yaşlı veya hasta bakımı için işe gelemeyen bir çalışan için de onun hizmetine ihtiyaç duyan işveren için de bu sistem bir fırsat olmaktadır (Özcan, 2018: 18). Bu şekilde bir nedenle işe gelemeyen çalışanın emeği ve hakları korunmuş olur.

Örgütsel avantajlar arasında şu maddeler bulunmaktadır.

- *İşyeri işletim giderlerini düşürmesi:* İşyerinde faal çalışmanın azalmasına bağlı olarak kira, ofis ekipmanları, yemek masrafları, otopark, su ve elektrik gibi masraflar düşmektedir (Öztürkoğlu, 2013: 121). Bu azalan giderler arasında işlerin niteliğine bağlı olarak seyahat masrafları, fazla mesai ücretleri gibi kalemler de eklenebilir.
- *Nitelikli işgücü:* Uzaktan çalışma modeli işverene coğrafi uzaklık ve ulaşım sorunlarından bağımsız olarak aradığı kriterlere uygun nitelikli işgücüne ulaşma fırsatını vermektedir (Alkan, 2007: 267).
- *Devamsızlığın azalması:* Uzaktan çalışmanın hastalık izni ve devamsızlığı azaltarak yaşlı ve hasta çalışanları da iş sürecine dâhil etme özelliği bulunmaktadır (Karaca, 2019: 70).
- *Verimliliğin Artması:* Belirtilen bu avantajların genel bir sonucu olarak insan kaynaklarındaki verimin artacağı varsayılmaktadır (Alkan, 2007: 168).

Toplumsal avantajlar ise şu başlıklar altında toplanmıştır.

- *Çevresel Faydaları:* Uzaktan çalışma trafik yükü ve hava kirliliğini azaltıcı yönü nedeniyle çevreci bir uygulama olarak görülmekte ve yeşil etkinlik olarak sayılmaktadır (Nakdiyok ve İşcan, 2003: 56).
- *Coğrafi tabakalaşmayı azaltması:* Uzaktan çalışma modeli çalışanların şehirlerden küçük yerleşim yerlerine gelmelerini ve bu bölgelerin canlanmasını sağlamaktadır (Bilginoğlu, 2021: 1118).
- *İstihdam çeşitliliğinin sağlanması:* Uzaktan çalışma kadınların iş hayatına atılmasını kolaylaştırabilecek bir modeldir. Birçok ülke kadın istihdamını artırmak için evden çalışma sistemine ağırlık vermektedir (Berkün, Alacahan ve Yavuz, 2014: 58). Engelli bireyler için de aynı şekilde uzaktan çalışma önemli bir iş fırsatı olmaktadır.
- *Pandemi sürecinde ekonomik, eğitsel ve sosyal devamlılık etkisi:* Tarihsel gelişiminde bahsedildiği gibi temeli 1950’li yıllarda atılmış olan uzaktan çalışma kavramı Covid-19 salgını esnasında iş hayatının devamını sağlamış, başta eğitim olmak üzere birçok toplumsal hizmetin yürütülmesini kolaylaştırmıştır.

Uzaktan çalışmanın dezavantajları da tıpkı avantajları gibi bireysel, toplumsal ve örgütsel olarak üç başlık altında incelenmektedir. Bu bağlamda uzaktan çalışmanın bireysel dezavantajlar şu şekilde sıralanmaktadır.

- *Sosyal izolasyon:* İşe gitmemek iş ortamı kaynaklı sosyalleşme olanaklarından mahrum kalmaya yol açmaktadır. Bu durum evden çalışan kişinin sosyal becerilerinin zayıflamasına veya izole olmasına neden olabilir (Kıcır, 2019: 178).
- *İş ve yaşam dengesinin bozulması:* Evden çalışma iş ve özel hayat arasındaki sınırları bulanıklaştırabilir. İş ve yaşam dengesini bozan bu durum dinlenme süresini aşındırma, aile çatışmasına yol açma gibi potansiyel tehlikeler barındırmaktadır (Tavares, 2017: 32). Uzaktan çalışma sürecinde iş yaşam dengesinin özerk çalışanlar için dahi öngörülemez bir hal alabileceği düşünülmektedir (Sullivan, 2012: 471).
- *Aidiyet eksikliği:* İşyerinde sahip olunan oda, koltuk, kimlik kartı gibi kurumsal simgeler üzerinden aidiyet hissi geliştiren çalışan için evden çalışma duygusal açıdan zorlayıcı olabilir (Bilginoğlu, 2021: 1118).
- *Presenteeism:* Hasta olduğunda dahi çalışma anlamına gelen kavram, evden çalışmanın mümkün olmasıyla birlikte kolaylaşmıştır. İş görenin sağlık sorununa rağmen yaptığı işin evden olması bu tip çalışmayı mümkün kılabilir (Tavares, 2017: 32-33).
- *Kariyer ve sosyal güvenlik konularında yaşanan problemler:* İş yerinden uzakta olmak nedeniyle terfi almak gibi kariyer adımları gecikebilir ya da kariyerde duraklamalar yaşanabilir (Şenel, 2021: 21). Ayrıca uzaktan çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili sigorta ve tazminat hizmetleriyle ilgili belirsizlikler yaşanabilir (Kavi, Koçak, 2010: 83).
- *Zoom Yorgunluğu:* Sık ve yoğun çevrimiçi görüşmeler sonucu yaşanan bitkinlik, gerginlik ve anksiyete durumunu ifade eden zoom yorgunluğu, uzaktan çalışma sürecinde video görüşmelerden kaynaklı tükenmişlik hissinin kişinin hayatının diğer yönlerine yansıma ihtimaline dikkat çeken bir kavramdır (Bothra, 2020).

Örgütsel dezavantajlar şu şekilde tasnif edilmiştir.

- *Merkezi yönetim uygulamasındaki zorluklar:* Uzaktan çalışmada yönetici ya da işverenle iş görenin kurduğu iletişimin niteliği değiştiği gibi yapılan işin kontrol şekli de farklılaşacaktır. Bu durum ise çeşitli zorlukları da beraberinde getirebilir. Sanal liderlik becerilerinin devreye girmesi, iş organizasyonun uzaktan çalışmaya göre tekrar düzenlenmesi gerekebilir (Tekmen, 2021: 94). Çalışan verimliliğini ölçmekle ilgili yönetsel kaygılar bu noktada önem kazanmaktadır (Kurland ve Bailey, 1999: 62).
- *Yasal ve Teknik Sorunlar:* Uzaktan çalışmanın gerçekleşmesini kolaylaştıran dijital teknolojilerin ve bu konuda gerekli eğitimlerin verilmesi kurumlar ve çalışanlar için sancılı olabilmektedir (Başol ve Çömlekçi, 2021: 757). Ayrıca bilgi akışı sırasında yaşanacak sanal güvenlik sorunları da kurumlar için potansiyel problemlerdir.
- *Örgütsel Bağlılık:* Bireysel dezavantajlar arasında sayılan aidiyet yoksunluğu tersinden bakıldığında kurum için de bir problemi göstermektedir. Evden çalışma durumunda örgüt kültürünün yayılması zorlaşabilir bu durum ise çalışanların kurumla özdeşleşmesini ve aidiyet geliştirmesini engelleyebilir (Tekmen, 2021: 95).

Son olarak toplumsal dezavantajlar sıralanmaktadır.

- *Sosyal İzolasyon:* Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan sosyal izolasyon durumu toplumsal bir kopukluk riskini de yanında getirmektedir (Tekmen, 2021: 98).
- *Toplumsal Denge:* Uzaktan çalışma sisteminin iş yaşamında kapladığı alan büyüdükçe bu çalışma şekline uygun olan ve olmayan meslekler ayrımı devreye girmiştir. Bu ayrımın iş görenler nezdinde ekonomik kazanç, mesai saati, çalışma koşulları gibi konular göz önüne alınarak eşitsizlik nedeni olarak görülmesi ise toplumsal denge adına bir tehdit olarak düşünülebilir.

Uzaktan çalışmanın yukarıda belirtilen avantaj ve dezavantajları değerlendirildiğinde bu noktaların birbiriyle iç içe geçmiş olduğu

görülebilecektir. Aileye zaman ayrırabilme bir avantaj olarak belirtilirken iş ve özel hayatın arasındaki sınırın bulanıklaşması aile görevleriyle işin gerektirdiği eylemlerin çatışması gibi durumlar dezavantaj olarak belirtilmiştir. Aynı şekilde avantaj olarak görülen esneklik ve özerklik iş görenin öz disiplin becerilerini ön plana çıkarmış, denetim yoksunluğu dezavantajı nedeniyle zaman yönetimi ve iş planlamasında sorumluluk alma gerekliliği artmıştır. Örgüt açısından bakıldığında da işyeri masraflarının azalması bir avantaj olarak görülürken, iş görenin evinde teknolojik donanım kurulması ihtiyacı oluştuğunda burada bir ekonomik gider ortaya çıkmakta ve dezavantaj haline gelmektedir. Uzaktan çalışmada kurum, çalışanlarının özerklik ve esneklik nedeniyle motivasyonlarının artacağını varsayarken aynı zamanda örgüt kültürünün gelişmesiyle ilgili kaygılar yaşayabilmektedir. Konu bu bağlamda ele alındığında avantajlar ve dezavantajlar arasındaki çizginin çok da kalın olmadığı ve sistemin verimli bir şekilde yürütülmesi için bireysel, kurumsal ve toplumsal önlemler alınması gerektiği varsayılabilir.

Uzaktan çalışma kavramının Covid-19 salgınıyla birlikte kamuoyu tarafından bilinirliğinin arttığı ve kavramın yaygınlaştığı rahatlıkla söylenebilir. Pandemi sürecinin yoğunlaştığı, işe gidiş gelişlerin sınırlandığı Mart 2020 tarihinden itibaren uzaktan çalışma pratikte de yaygınlaşmıştır (Başol ve Çömlekçi, 2022: 246). Bu süreçte hangi iş alanlarının uzaktan çalışmaya uygun olduğu konusu da gündeme gelmiştir. Bazı alanların fiziksel olarak işte olmayı gerektirmesi ve evden çalışmaya uygun olmamasını uzaktan çalışmanın toplumsal dezavantajlarından sayan kaynaklar da mevcuttur (Serinikli, 2020: 283). Bu konuda yapılan çeşitli araştırma sonuçları değerlendirildiğinde yüksek vasıflı mesleklerle uzaktan çalışma imkanı arasında pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Yöneticiler, beyaz yakalılar, akademisyenler, öğretmenler, emlakçılar, online satış elemanları ve medya sektörü çalışanları evden çalışan gruplar arasında üst sıralarda yer almaktadırlar. Sağlık çalışanları, kolluk kuvvetleri, tarım çalışanları ve yaşamsal ürün üretim ve dağıtımlarını yapanlar ise uzaktan çalışma yüzdesi düşük gruplardır (Akça ve Küçükoğlu, 2020: 76-77).

Çalışmanın devam eden kısmında araştırmanın ikinci boyutu olan öğrenilmiş güçlülük kavramına ve kavrama ilişkin detaylara yer verilmiştir.

2.2. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK

İlgili bölümde iki alt başlığa yer verilmiştir. İlk alt başlıkta öğrenilmiş güçlülük kavramı tartışılmış olup ikinci alt başlıkta öğrenilmiş güçlülüğün çalışma yaşamındaki yansımalarına odaklanmaktadır.

2.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı

Öğrenilmiş güçlülük kavramından ilk kez 1977’de Meichenbaum tarafından stresle baş etme amaçlı bir çalışma kapsamında bahsedilmiştir. Staat’ın davranış repertuarının, Bandura’nın sosyal öğrenme ve öz yeterlilik çalışmalarının ve Bandura’nın Kanfer ile yürüttüğü öz kontrol araştırmalarının kaynaklık ettiği bu model Meichenbaum tarafından stresle başa çıkmada yardımcı olan belirli tutumlar olarak tanımlanmıştır (Güler ve Taşlıyan, 2021:36). Meichenbaum’un tanım olarak sınırlandığı öğrenilmiş güçlülük kavramını daha geniş bir perspektifte ele alan ve tanınırlığını sağlayan ise Michael Rosenbaum’dur. Öz kontrol modeli olarak tanımladığı kavramı daha sonra öğrenilmiş güçlülük olarak adlandıran Rosenbaum, öğrenilmiş güçlülüğü; kişinin, hedef davranışa ulaşmasını engelleyen içsel olayları düzenlemesini sağlayan bir davranış repertuarı ve yetenekler toplamı olarak tanımlamaktadır (Rosenbaum, 1990). Rosenbaum kişilerin bu davranış repertuarlarının özerkliğini ise öğrenilmiş güçlülük becerilerinin ilk çocukluk yıllarından itibaren informal yollarla öğrenilmesine ve buna bağlı olarak öğrenme deneyimlerinin de farklılaşmasına bağlamaktadır. Öğrenilmiş güçlülük becerileri bir hedef ve hedefe ulaşma yolunda karşılaşılan engellerin etkisini yönetme aşamasında ortaya çıkmaktadır. Hedefe yönelmiş kişinin karşılaştığı çeşitli engeller stres yaratabilir, süreci olumsuz etkileyebilir bu noktada bireyin öğrenilmiş güçlülük becerileri onun olumsuzluklardan etkilenme düzeyini ve şeklini belirleyici olmaktadır. Rosenbaum öğrenilmiş

güçlülük kavramını dört temel öz kontrol becerisi üzerinden açıklamaktadır. Bu beceriler şu şekilde sıralanmaktadır.

- Duygusal ve fiziksel tepkilerin biliş ve öz yönergeler vasıtasıyla kontrolü;
- Problem çözme becerileri; planlama, problem çözme stratejileri belirleme, seçenekleri değerlendirme;
- Hemen doyumunu erteleyebilme yetisi ve
- Bireyin içsel olayları kontrol edebileceğine inanması (Rosenbaum 1980'den aktaran Sobacı ve Polatçı 2014: 20).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı bu başlıkla doğrultusunda değerlendirildiğinde kişinin stres yaratan faktör karşısında tepkilerini kontrol edebilmesinin, problem çözme stratejileri geliştirebilmesinin, engellenen doyum nedeniyle yaşayabileceği gerginliği yönetebilmesinin ve bu bahsedilen beceriler için kendine güvenmesinin öğrenilmiş güçlülük becerilerinin temelini oluşturduğu söylenebilir. Kavramın gündelik yaşamdaki karşılığını anlayabilmek için ise öğrenilmiş güçlülük becerilerine sahip kişilerin nasıl tanımlandığının üzerinde durmak gerekir. Zengin öz kontrol becerilerine sahip olmak, zararlı alışkanlıklarla baş edebilmek, sıkıcı ama gerekli işleri zamanında yapabilmek, tıbbi rejimlere bağlı kalabilmek, gündelik yaşamın sorunlarının üstesinden gelebilmek gibi beceriler öğrenilmiş güçlülük işareti olarak görülürken, denemeyi bırakmak ve zayıf yönlerini suçlamak ise öğrenilmiş güçlülük becerilerinin gelişmemiş olmasına bağlanmaktadır (Kenneth, Keefer, 2006: 442). Olumlu yeniden değerlendirme ve kaynakların etkin kullanımı becerileri de öğrenilmiş güçlülük kavramı içinde değerlendirilmektedir (Akgün, 2004: 446). Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük becerilerini kişiyi depresyona daha duyarlı hale getiren öğrenilmiş çaresizlik kavramının karşısında konumlandırarak yukarıda bahsi geçen özelliklerin önemini vurgulamıştır (Rosenbaum,1990) Bu bağlamda öğrenilmiş çaresizlik kavramını tanımlamakta ve öğrenilmiş güçlülük karşısındaki konumunu belirtmekte fayda vardır.

Öğrenilmiş güçlülük ifadesi kelime ortaklığı ve söz dizim benzerliği gibi etkenlerle öğrenilmiş çaresizlik kavramını çağrıştırmaktadır. Rosenbaum'un

öğrenilmiş güçlülüğü bazı yönlerden öğrenilmiş çaresizliğin antitezi gibi yorumlaması da bu çağrışımı temellendirmektedir. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek kişilerin fiziksel ve duygusal tepkilerini yöneterek başarısız sonuçların olumsuz etkisini azaltabileceği varsayımı başarısızlık karşısında yılgınlık ve tekrar olumsuz sonuç beklentisi içeren öğrenilmiş çaresizliğin tersine işleyen bir süreç olarak ifade edilebilir. Rosenbaum ve Jaffre'nin yaptığı bir deney de bu görüşü destekler niteliktedir. Psikoloji alanında eğitim gören 60 psikoloji öğrencisiyle yürütülen bu deneyde kaçınılmaz gürültüye maruz kalan öğrencilerin kaçınılabılır gürültü karşısındaki tepkileri incelenmiş, anagram çözme kabiliyetlerinin gürültüden etkilenme düzeyi değerlendirilmiştir. Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden yüksek puan alan öğrencilerin anagram çözme performansının daha yüksek olduğu ve kaçınılabılır gürültüyü önleme konusunda daha başarılı oldukları görülmüştür. Rosenbaum ve Jaffre'nin başka bir çalışmasında ise çözümsüz matematik problemleri verilen deneklere daha sonra çözümlü problemler verilmiştir. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek deneklerin daha çok problem çözdüğü diğer deneklerin ise problemleri yarıda bıraktığı gözlenmiştir. Burada öğrenilmiş çaresizliğin etkisiyle deneklerin bir kısmı başarısızlık hissiyle hareket ederken, öğrenilmiş güçlülük becerilerini kullanan deneklerin ilk aşamadaki olumsuz sonuçları geride bırakarak ikinci aşamadaki yeni problemlere odaklanabildiği görülmüştür (Rosenbaum, Jaffre 1983). Öğrenilmiş çaresizlik depresyona yol açan bilişsel ve çevresel faktörleri kapsarken öğrenilmiş güçlülük bu faktörlerin olumsuz etkisini durduran hatta gerileten becerileri içermektedir (Çakır, 2017: 326). Öğrenilmiş güçlülük becerilerinin kişinin istenmeyen sonuçlar karşısında yaşadığı başarısızlık hissini yönetmesine ve olumsuz duygusunu yeni tecrübelerle yansıtmamasına yardımcı olduğu verilen örnek araştırmaların bulguları arasındadır.

2.2.2. Öğrenilmiş Güçlülüğün Çalışma Yaşamındaki Yansımaları

Öğrenilmiş güçlülük kavramının çalışma hayatındaki yansımaları ile ilgili olarak literatür taraması yapıldığında öğrenilmiş güçlülüğün çalışan

performansına etkisini inceleyen (Güler ve Taşlıyan 2021) ve konuyu çeşitli boyutlar özelinden ele alan araştırmalara rastlanmaktadır. Bu araştırmalar ışığında öğrenilmiş güçlülüğün çalışma yaşamındaki etkileri başlıklar halinde şu şekilde verilebilir.

İş Tatmini: Çalışma hayatında gerek iş gören açısından gerek iş veren açısından önemli bir kavram olan iş tatmini için çeşitli tanımlar mevcuttur. Bu tanımlardan yola çıkarak iş tatmini işe karşı olumlu duygulardan oluşan bir tutum olarak ifade edilebilir, işe karşı olumsuz duygular ise iş tatminsizliği olarak nitelendirilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 76). İş tatmini; örgütsel bağlılık, örgütsel stresle baş etme, işe devam etme gibi durumlarda hem neden hem sonuç olarak var olmaktadır. Bu başlıklar altında yapılan ve iş tatmini ölçeğinin kullanıldığı birçok araştırma mevcuttur. Bu araştırmalarda iş tatmini ve öğrenilmiş güçlülük arasında çeşitli düzeylerde pozitif korelasyona rastlanmaktadır. Polatçı ve Boyraz'ın (2010) öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük becerilerinin kaynak ve sonuçlarını incelediği araştırmasında iş tatmini ile öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında anlamlı bir ilişki modeline rastlanmamakla beraber müşteri odaklılık vastasıyla bu iki kavram ilişkilendirilmiştir. Şöyle ki öğrenilmiş güçlülük becerileri yüksek öğretmenlerin öğrenci memnuniyetine ulaştıklarında iş tatmini düzeylerinin de yükseldiği saptanmıştır. Araştırma iş tatminini kişinin işten elde etmeyi bekledikleri ve sonuçta ulaştıkları üzerinden de yorumladığı için belirtilen korelasyon çalışma açısından anlamlı bulunmuştur. Coşkun, Taştan ve Şarlak'ın (2010) psikiyatri hemşirelerinin öğrenilmiş güçlülük becerileriyle iş tatmini kalitesi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında psikiyatri hemşirelerinin iş tatmini ve öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında pozitif korelasyona yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca öğrenilmiş güçlülük ve mesleki tükenmişlik arasında ise negatif korelasyona rastlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık: Ele alındığı bağlama göre muhtelif biçimlerde tanımlanan örgütsel bağlılık için Balay (2000), çalışanın örgütün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı tanımını kullanmıştır. Çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılan örgütsel bağlılık Allen ve Meyer tarafından duygusal bağlılık,

normatif bağıllık ve devam bağıllığı olarak sınıflandırılmıştır. Duygusal bağıllık örgütler tarafından en çok tercih edilen bağıllık türü olup çalışanın örgütün değerlerini benimsemesi, üyelğini devam ettirmesi ve beklenenden daha fazla yarar sağlaması olarak tanımlanmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 293) ve literatürde en sık rastlanılan bağıllık türüdür. Devamlılık bağıllığı çalışanın kurumdan ayrılma durumunda kaybedeceklerini veya kurumda kalmanın getirilerini düşünerek geliştirdiği bağıllıktır (Özutku, 2008: 82). Normatif bağıllık ise görev bilinci nedeniyle oluşmuş ve sadakat temelli bir bağıllık türüdür, çalışan bağıllığını etik nedenlere dayandırmaktadır (Durna ve Eren, 2005: 211). Örgütsel bağıllık öğrenilmiş güçlülük ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuştur. Bilgili (2019) akademik personelin öğrenilmiş güçlülük becerileriyle ilgili araştırmasında örgütsel bağıllık ve öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkiye yönelik sonuçlar elde etmiştir. Bu araştırmada örgütsel bağıllık türleri de alt başlık olarak incelenmiş, analizler sonucunda akademik personelin, duygusal bağıllıklarının %21,4'ü, normatif bağıllıklarının %18'i, devam bağıllıklarının ise %16'sı öğrenilmiş güçlülük becerileri ile açıklanmıştır.

İş Stresi: Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırma amacıyla durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denmektedir. Stresle baş etme yöntemleri arasında meditasyondan, hobi edinmeye, nefes egzersizinden etkin zaman yönetimine kadar çeşitli alternatifler sıralanmaktadır (Güçlü, 2001: 101-102). Öğrenilmiş güçlülük becerileri de genel olarak stresle baş etme stratejilerini kapsar ve stresin kişi üzerindeki etkisini yönetmeyi hedefler. Ayrıca öğrenilmiş güçlülük bireyin stresle baş etme konusunda kendine güvenme düzeyini de etkilemektedir (Evli ve Şimşek, 2018: 378). Öğrenilmiş güçlülük kavramı bağlamında ele alınan dört öz temel becerinin stresle baş etme stratejisi olarak değerlendirilebileceği görülmektedir. Örneğin duyuşsal ve fiziksel tepkilerin yönetimi stresin kişiyi etkileyecek düzeye çıkmamasını sağlayabilecek nitelikte bir öğrenilmiş güçlülük becerisidir. Öğrenilmiş güçlülük bireysel ve örgütsel stresle baş etme konusunda bireye zengin bir bilişsel ve davranışsal repertuar sunmaktadır.

İş görenin çalışma ortamında yaşadığı stres, örgütsel stres, iş stresi, mesleki stres ya da iş gerilimi gibi muhtelif isimlerle adlandırılmaktadır (Altan, 2018: 142). Gerek çalışan gerek örgüt için muhtelif olumsuz sonuçlar doğuran örgütsel stresin yönetiminde öğrenilmiş güçlülük becerilerinin etkisini saptamaya yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Yıldırım, Gülpınar ve Uğuz (2012) iş stresi ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini çeşitli alt boyutlarda incelemiş ve farklı düzeylerde anlamlı ilişkiye işaret eden bulgular elde etmişlerdir. Çetin (2018) öğrenilmiş güçlülük becerileri arttıkça iş stresinin azaldığına işaret eden bulgular elde etmişlerdir. Alkan ve Çankır (2022) ise öğrenilmiş güçlülüğün yardım isteme alt boyutuyla iş stresi arasında pozitif düşük kuvvetli bir korelasyon saptamıştır. Biricik (2018), öğrenilmiş güçlülük becerileriyle örgütsel stresle başa çıkma becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon sonucuna ulaşmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti: İş tatminsizliğinin negatif sonuçlarından olarak görülen ve örgütsel bağlılık eksikliği ile de ilişkilendirilen işten ayrılma niyeti organizasyonlar için de sorun teşkil eden bir konudur (Çekmecilioğlu, 2005: 28). Öğrenilmiş güçlülük ve işten ayrılma niyeti arasındaki olası ilişki düşünüldüğünde yukarıda belirtildiği üzere iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş stresi gibi çeşitli durumların işe devamı olumsuz etkileme riskine sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişki çeşitli araştırmalarda doğrudan ya da alt başlık olarak incelenmiştir. Çınar ve Şengül (2016) hastane çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük becerileri ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında esnek davranma, erteleme ve yardım alma boyutlarında anlamlı bir ilişkiye ulaşmışlardır. Esnek davranma ile negatif, erteleme ve yardım alma boyutlarıyla ile pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir, daha az esnek davranan kişinin işten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu, erteleme ve yardım alma davranışını daha çok gösteren kişilerin ise işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu buradan elde edilen bulgular arasındadır. İşten ayrılma niyetiyle ilişkili olarak inceleyebilecek olan devam bağlılığı örgütsel bağlılık başlığı altında değerlendirilmiştir.

İş Yaşam Dengesi: Kişinin işi ve özel hayatındaki sorumlulukları üzerindeki kontrolünü ifade eden bu kavram son yıllarda çalışan kadar örgütün de önem verdiği ve ihtiyaç duyduğu bir niteliğe bürünmüştür (Korkmaz ve Erdoğan 2014: 542). Literatürde çeşitli tanımlarına rastlanan iş yaşam dengesi, bireyin en az rol çatışmasıyla işte ve evde doyuma ulaşmış ve fonksiyonel olabilmesidir (Guest 2000 akt. Kapız 2002: 140). Literatür incelendiğinde iş yaşam dengesi ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi ölçtüğü görülen tek araştırma otomotiv sektörü özelinde yapılmıştır. Bu çalışmada iş yaşam dengesi ve öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyona ulaşılmıştır. Öğrenilmiş güçlülük arttıkça iş yaşam dengesinin de artacağı araştırmanın bulguları arasındadır (Yalçınkaya, 2019: 49). İş yaşam dengesi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi esnek çalışma saatleriyle bağlantılı olarak inceleyen bir diğer araştırma ise öğrenilmiş güçlülük envanterini bir veri toplama aracı olarak kullanmıştır. Bu çalışma iş yaşam dengesi ve iş stresinin arasındaki pozitif korelasyonun esnek çalışma düzeninde daha yüksek oranda olduğu esnek çalışma ortamında iş yaşam dengesini sağlayan çalışanın zaman yönetimi ve işi yetiştirebilme endişesi nedeniyle iş stresinin arttığı bulgularına ulaşmıştır (Yavuz, 2018: 132).

Öz liderlik: Kişinin kendi kendinin lideri olması olarak tanımlanan bu nitelik yeteneğini yönetme, geleceğini planlama ve kendi potansiyelini en üst düzeyde kullanma becerilerini kapsamaktadır (Göksoy, Emen ve Yenipınar, 2014: 104). Öğrenilmiş güçlülük kavramı kişinin kendi kendini yönetmesini sağlayan bilişsel ve davranışsal stratejileri kapsar. Bu nedenle öz liderlik becerilerinin geliştirilmesinde etkisi olabileceği varsayılabilir. Bu konuda Garipağaoğlu ve Güloğlu'nun (2015) öğretmen adaylarıyla yaptığı çalışmada iki öğrenilmiş güçlülük ve öz liderlik arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Tüm bulgulardan hareketle öğrenilmiş güçlülük kavramının çalışma yaşamının tüm boyutlarında etkin olan değişkenlerden biri olduğunu söylemek mümkün gözükmektedir. Bu bağlamda hem uzaktan çalışmanın hem de öğrenilmiş güçlülüğün çalışma yaşamının önemli belirteçleriyle ilgili

olduğu söylenebilir. Uygulamanın gerçekleştirileceği eğitim sektöründe durumun değerlendirmesi ise devam eden bölümde ele alınmıştır.

2.2. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE UZAKTAN ÇALIŞMA

Eğitim hizmetlerinin uzaktan çalışmaya uygun alanlar arasında sayıldığı birinci bölüm sonunda belirtilmiştir. Uzaktan çalışmanın eğitimde uygulanabilirliğini kolaylaştıran önemli bir etmen uzaktan eğitim kavramının köklü geçmişi ve yüzyıllardır uygulanabiliyor olmasıdır. Uzaktan eğitim kavramı için literatürde çeşitli tanımlara rastlanmaktadır, öğrenci ve öğretmenlerin fiziksel olarak aynı yerde olmadığı resmi eğitim süreci şeklinde özetlenebileceği gibi (National Center for Education Statistics, 2008: 1), öğretici ve öğrenenin farklı mekan ve zamanlarda olduğu basılı veya elektronik materyallerle eğitimin gerçekleştiği sistem tanımına da literatürde sıklıkla rastlanmaktadır (Gökmen, Duman ve Horzum 2016: 44). Gelişen teknolojiyle beraber tanım da güncellenmiştir. Uzaktan eğitimi, öğrenenle öğretmenin farklı ortamlarda olduğu senkron ve asenkron olmak üzere iki farklı biçimde gerçekleşen bir eğitim süreci olarak kapsamlı bir şekilde tanımlamak mümkündür (Kaçan ve Gelen, 2020: 3). Senkron eğitim, öğretmenin farklı ortamlarda ama iletişim halinde eğitim sürecini devam ettirmesi olarak tanımlanırken asenkron eğitim, eğitim içeriğinin çeşitli yollarla öğrenen kitleyle paylaşılması olarak ifade edilmektedir. Uzaktan eğitimin geçmişi 1700’lü yıllara dayanmaktadır. Dünyada ilk uzaktan eğitim çalışmasının 1728 yılında Boston gazetesinde “Steno dersleri” ile başladığı, 19. yüzyılda İsveç Üniversitesi’nde kadınlara “Mektupla kompozisyon dersleri” verildiği bilgilerine kaynaklarda rastlanmaktadır. Burada ders verenler açısından bakıldığında bir uzaktan çalışma modelinden söz etmek mümkündür (Akyürek, 2020: 5). Bununla beraber bahsedilen süreçlerin ne düzeyde gerçekleştiği ve nasıl bir değerlendirme sisteminin gerçekleştiği net değildir. Bundan dolayı 1840’da İngiltere’de stenograf Isaac Pitman’ın mektupla verdiği steno dersleri ilk uzaktan eğitim uygulaması olarak kabul görmektedir. Bu eğitim İncil’den parçaların steno ile yazılması ve Pitman

tarafından not ile değerlendirilmesiyle sonlandırılmıştır. Uzaktan eğitimle ilgili ilk kurumsal uygulamaya ise Almanya'da rastlanmaktadır. 1856'da kurulan bu okul öğretim malzemeleri hazırlamış ve mektupla dil eğitimi vermiştir (Özbay, 2015: 378). Amerika'da mektupla üniversite eğitimi de 1880'li yılların sonunda yaygınlaşmaya başlamıştır (Gökçe, 2008: 3). Türkiye'de ise cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren çeşitli uzaktan eğitim uygulamalarına fikir düzeyinde rastlanmakla beraber ilk ciddi örnek 1962 yılında gerçekleşen mektupla eğitim modelidir. 1981 yılında Anadolu Üniversitesi bünyesinde kurulan Açık Öğretim Fakültesi ise Türkiye'de uzaktan eğitim konusunda atılan ilk kurumsal adım olarak adlandırılabilir (Kaçan ve Gelen, 2020: 4). Verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi incelendiğinde, başlangıçta asenkron yani eş zamanlı olmayan bir eğitimin söz konusu olduğu görülmektedir. Teknolojik gelişmelerle paralel olarak teknolojik altyapı gerektiren, internet destekli bir uzaktan eğitim süreci yaygınlaşmış ve tanınır olmuştur. Türkiye'de ise 2000'li yılların başından itibaren üniversitelerin zorunlu ortak dersleri, yüksek lisans derslerinin bir kısmını ve çeşitli sertifika programlarını uzaktan eğitim yoluyla yürüttüğü gözlenmiştir (Özbay, 2015: 387). 2016 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kurulan EBA (Eğitim Bilişim Ağı) ise uzaktan eğitimi ilk ve orta öğretim için de ulaşılabilir hale getirmiştir. EBA halen öğretmen ve öğretmenlere yönelik eğitim içeriği kapsayan, kullanıcıların bilgi paylaşımı yapmasına fırsat veren ve süreci ses, video gibi teknolojik donanımlarla destekleyen bir sistem olarak varlığını sürdürmektedir (Aktay ve Keskin 2016: 28). Uzaktan çalışmanın eğitime yansıma aşamaları ise teknolojik gelişmelerle paralel bir şekilde gelişmiştir. Covid 19 salgını sonrası ağırlık kazanan internet tabanlı senkronize eğitim modeli, eğitim veren konumundaki kişiler için ciddi bir uzaktan çalışma deneyimi olmuştur (Karatepe, Küçükgençay ve Peker, 2020: 1264). Türkiye'de 11 Mart 2020 tarihinde ilk vakanın görülmesinin hemen ardından Millî Eğitim Bakanlığı Koronavirüs önlemleri kapsamında yüz yüze eğitime ara verilmesine karar vermiş ve uzaktan eğitim sürecine geçilmiştir (Karakuş ve öte., 2020: 223).

Uzaktan eğitim uygulamaları farklı dezavantajlar yaşayan kişilere fırsat eşitliği sağlama, bilgiye sürekli ve hızlı ulaşım imkanı tanıma, gelişmiş eğitim materyalleri kullanma ve internet ortamında zengin kaynak kullanımı gibi avantajlarıyla bireylerin ve toplumların dikkatini çekmiştir (Özkul ve öte., 2020: 3657). Pandemi dönemleri gibi olağandışı durumlarda eğitim sürecini kolaylaştırması ve kaygıyı azaltması gibi avantajları olduğu da görülmüştür (Özdoğan ve Berkant, 2020: 16). Ulaşım gibi çeşitli masrafları azaltacağı da başka bir gerçektir (Pitago ve Ecle, 2021:79). Dezavantajlar incelendiğinde alan yazında sosyal etkileşimin azlığı (Keskin ve Kaya, 2020: 65), uygulama derslerinin gerektiği şekilde yapılamaması, bireysel destek ihtiyacı olan öğrencilere ulaşmada yetersiz kalınması, teknolojiye bağımlı olunması (Kocayigit ve Uşun, 2020: 287), öğrencilerin odaklanma ve derse devam sorunları (Akgül ve Oran, 2020: 26) gibi unsurlara rastlanmaktadır. Uzaktan eğitim konusunda öğretmen görüşlerini baz alan başka bir araştırmada ise öğretmenlerin uzaktan eğitimi yüz yüze eğitimin yapılamadığı dönemler için bir kurtarıcı olarak gördüğü, yer ve zamandan bağımsız bilgi erişiminden memnun oldukları fakat etkileşim, duyguların aktarımı ve ölçme değerlendirme konularında bu sistemi etkisiz buldukları sonucuna varılmıştır. Aynı araştırma öğretmenlerin, tüm öğrencilerin altyapı açısından aynı imkanlara sahip olmasının yol açtığı motivasyon eksikliğinden şikayetçi olduğunu da saptamıştır. Öğretmenlerin dijital beceriler ve teknoloji kullanımı konusunda eğitim ihtiyacı hissettiği bulgusu da araştırmanın sonuçları arasındadır (Balaman ve Tiryaki, 2022). Buna göre öğretmenlerin uzaktan eğitim çalışmaları sırasında kullanacağı materyal hakkında bilgi sahibi olmaması motivasyon eksikliğine yol açabilmektedir (Mocoşoğlu ve Kaya, 2020: 17). Nitekim dijital ortamda materyal kullanma sorunu Pakistan’da yapılan bir araştırmada öğretmenlerin çevrimiçi araç kullanma yetersizliği olarak ifade edilmiştir (Mukhtar ve öte., 2020: 31). Öğretmenlerin dezavantaj olarak gördükleri bu durumlar karşısındaki tepkileri ve kendilerini kontrol becerileriyle ilgili yapılan çalışmalardan öğrenilmiş güçlülük kavramıyla bağlantılı olarak bahsedilecektir.

2.3. UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLİŞKİSİ

Uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya alan yazında rastlanmamaktadır. Öğrenilmiş güçlülükle bağlanabilecek çeşitli faktörler ve uzaktan çalışma ilişkisini inceleyen araştırmalar ise pandemi dönemiyle birlikte literatürde yoğun bir şekilde yerini almıştır. Konuyu farklı boyutlarıyla ele alan bu araştırmalardan birinde uzaktan çalışma için kullanılan “*nimetler ve tuzaklar*” ifadesi, süreci karakterize eden bir tanım olarak dikkat çekicidir (Popovici ve Popovici, 2020: 470). Araştırmanın ilgili bölümünde daha detaylı ele alınmış olan dezavantaj ve avantajları tanımlayan bu ifade uzaktan çalışanın karşılaşacağı çok sayıda farklı değişkenin de habercisidir. Bu değişkenler karşısında öğrenilmiş güçlülük becerilerinin destekleyici bir niteliği olacağı düşünülebilir. Uzaktan çalışma sürecini etkileyen değişkenlerle ilgili araştırmalar değerlendirildiğinde bu olası ilişkiye dair ipuçlarına rastlanmaktadır. Uzaktan çalışma döneminde iş performansını etkileyen faktörleri bankacılık sektörü bağlamında değerlendiren bir araştırmada uzaktan çalışmayla iş performansı ve iş memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmacılar bu sonucun işin niteliği ve çalışanların kişilik özellikleriyle bağlantılı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Güzel ve Aydın, 2021: 132). Uzaktan çalışma döneminde çalışma motivasyonunu etkileyen faktörleri inceleyen bir araştırmada ise uzaktan çalışma süresince iş yeri sosyalleşmesine duyulan özlem, iletişim sorunları, bilgi teknolojileriyle ilgili beceri eksiklikleri ve psikolojik açıdan iyi olmama halinden dolayı motivasyonu olumsuz etkilenen çalışanlar ve aileyle olma, esnek çalışma, örgütsel yapının daha hızlı işlemesi gibi faktörlerden dolayı motivasyonu yükselen çalışanlar şeklinde bir gruplaşma ortaya çıkmıştır. Bu çalışma sonuçları öğrenilmiş güçlülük becerileri açısından değerlendirilmeye açık bulgular içermektedir (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Stajyer öğrencilerin yeni deneyimledikleri iş hayatında uzaktan çalışma sürecini nasıl geçirdiklerini inceleyen bir araştırmada ise bu tecrübenin zorluklarıyla baş

etmede bağımsızlık ve öz denetim becerilerinden destek aldıkları saptanmıştır (Bowen, 2020: 384). Öğrenilmiş güçlülük kavramı problemler için çözüm geliştirme becerisini kapsamaktadır. Rudnicka ve arkadaşları (2020: 9), evden çalışırken dikkat dağıtan etkenlerle mücadele, zamanı yapılandırma ve ofisten eve geçiş sürecini doğru stratejilerle yönetme süreci olarak yorumlayarak bu becerinin önemini altını çizmişlerdir. Zaman yönetimiyle ilgili sorunlar için iş yerindeki molayı eve taşımak gibi çözümlerin geliştirilmesi gibi örnekler mevcuttur.

Uzaktan çalışmanın eğitim alanındaki uygulaması incelenirken çevrim içi ders işleme düzeniyle ilgili sorunlar dezavantaj başlığı altında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır fakat eğitimin uzaktan yapılıyor olması sadece derslerin çevrim içi işlenmesinden ibaret bir süreç değildir. Uzaktan eğitim sürecinin öğretmen kısmında yer alan öğretmen aynı zamanda uzaktan çalışan bir meslek elemanıdır. Araştırmanın ikinci bölümünün başında uzaktan çalışma konusuyla ilgili aktarılan özelliklerin, avantaj ve dezavantajların uzaktan eğitim süresince çalışan öğretmen için de geçerli olabileceği öngörülebilir.

Literatürde uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların genel olarak incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar öğrenilmiş güçlülükle ilgili beceri ve kavramları uzaktan eğitim süreci içinde değerlendirmektedir. Abdulgazi Kaymaz'ın (2021) uzaktan eğitim sürecinde sınıf öğretmenlerinin değişen iş yükü ve etkileri üzerine gerçekleştirdiği nitel araştırmada, teknolojik yeterlilikle ilgili endişeler, canlı sınıf ortamının çevrimiçi olarak gerçekleşememesi ve sınıf yönetiminde yaşanan sıkıntılar, müfredat yetiştirme kaygısı, değişen mesai saatleri ve iş yaşam dengesini kurma konuları öğretmenlerin dile getirdikleri sorunlar arasında yer bulmuştur. Çevrimiçi ortamda sınıf yönetiminin zorluğu, geri bildirim alma sıkıntıları ve teknolojik aksaklıkların olumsuz etkisiyle ilgili ifadeler başka çalışmalarda da rastlanmaktadır (Fidan 2020; Bayburtlu, 2020). Demir ve Özdaş'ın (2020) yine sınıf öğretmenlerine yönelik gerçekleştirdiği uzaktan eğitimle ilgili öğretmen görüşlerini incelediği çalışmada öğretmenlerin planlama, sunum, haberleşme ve katılımı sağlama gibi konularda sorun yaşadığı bununla beraber kendilerini sürecin aktif bir üyesi ve çözümün bir

parçası olarak gördüklerini ve bu şekilde motivasyonu sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Pandemi pedagojisini anlamak başlığıyla yapılan bir araştırmada ise acil bir durum karşısında uzaktan eğitim modeline geçişte öğretmenlerin, yaşanan gelişmelere uyum sağlayabilme, çevrim içi uygulamaları öğrenme ve aynı zamanda öğrencileri için çözüm bulabilme becerilerinin önemine değinilmiştir (Barbour ve diğerleri, 2020: 6). Uzaktan eğitim süreci eğitimcinin uzaktan çalışan olarak kendi hayatını düzenleme, içsel motivasyonu sağlama, iş yaşam dengesini kurma gibi yaşam becerilerini sürdürürken bir yandan eğitimci rolünün gerektirdiği mesleki görevlerini yerine getirmesini kapsamaktadır. Bu nedenle uzaktan eğitim sürecinin kendine has özelliklerinden kaynaklanan problemler uzaktan çalışan öğretmen için yeni bir çalışma alanı olarak öne çıkmaktadır. Öğretmenlerin bu sorunlar karşısında çözüm bulma süreci ise öğrenilmiş güçlülüğün alt fonksiyonlarından problem çözmeyle aklı getirmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin uzaktan eğitim süresince karşılaştıkları sorunların ve geliştirdikleri alternatif çözümlerin incelendiği bir araştırmada ders kitaplarının uzaktan eğitime uygun olmaması, küçük yaş grubuna uygun etkinliklerin yüz yüze öğretilmesinin pratik gerekliliği ve fırsat eşitsizliği gibi sorunlara değinilmiştir. Öğretmenlerin geliştirdiği şarkı ve spor videoları çekip whatsapp kanalıyla ailelere iletme, fotokopileri ve bazı materyalleri elden ulaştırmak gibi farklı çözümler bu araştırmada paylaşılmıştır. Öğrenilmiş güçlülük becerilerinin uzaktan eğitimdeki yerini göstermesi açısından bu araştırma bulguları dikkat çekicidir (Aykar ve Yurdakal, 2020). Öğrenilmiş güçlülüğün temel çıkış noktalarından stres yönetimi konusu uzaktan eğitimle ilişkisi açısından önemli bir araştırma konusu olmuştur. Kutlutürk ve Yıkılmaz (2020) uzaktan çalışma sürecinde akademisyenlerin iş stresi, tükenmişlik algısı ve kas iskelet ağrıları arasındaki pozitif yönde bir ilişkiye yönelik bulgular elde etmişlerdir. Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin stres düzeylerini ve stres nedenlerini araştıran bir çalışma ise öğrenilmiş güçlülük bağlamında değerlendirilebilir (Bulut ve Polat, 2021). Bahsi geçen çalışmada öğretmenlerin stresle baş etme yöntemlerine de değinilmiş, sosyal destek arama, stresin kaynağına inme ve çeşitli mücadele

tekniklerine başvurma cevaplarına ulaşılmıştır (hobi edinme, ibadet etme gibi). Karadeniz ve Zabcı ise (2020) pandemi döneminde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin çalışma koşulları ve algıladıkları stres ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalarında öğretmenlerin pandemi döneminde yaşadığı sorunları kurum, çalışma koşulları, mevzuat ve yönetmelikler, yardım alma gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak incelemişlerdir. Araştırma sonucunda çeşitli dış etkenlerle psikolojik iyi oluş hali arasındaki ilişki incelenmiş olmakla beraber, bu dış etkenlerin kişi tarafından algılanma düzeyinde öğrenilmiş güçlülük becerilerinin de etkili olduğu varsayılabilir. Uzaktan eğitim sürecinde stresin kaynakları, stres algısı ve baş etme yöntemlerini içeren bu araştırmalar öğrenilmiş güçlülüğün stres yönetimindeki yeriyle bağlantılı olarak değerlendirilebilir.

Uzaktan eğitimde değişen iş yüküyle ilgili öğretmen görüşlerini inceleyen bir araştırmada uzaktan çalışma ile sınırsız hale gelen mesai kavramının özellikle sınıf öğretmenlerinde stres, motivasyon kaybı, meslek ve özel hayat karmaşasına yol açtığı bilgisine ulaşılmıştır (Kaymaz, 2021: 17).

Kandemir ve Nartgün (2020) öğretmenlerin uzaktan eğitim yorgunluğunu inceledikleri araştırmalarında yukarıda değinilen problemlerin yanı sıra uzaktan eğitim esnasında öğretmenlerin yaşadığı duygusal ve fiziksel sıkıntılara da yer vermiştir. Öğrenilmiş güçlülük becerilerinin problem çözümü için strateji belirleme, hedefe yönelik çalışma ve bu süreçte karşılaşılan stres kaynaklarıyla baş etme becerileri kazandırdığı literatürde sıklıkla rastlanılan bir ifadedir (Evli ve Şimşek 2018: 378).

Öğrenilmiş güçlülük ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada öğrenilmiş güçlülük becerilerinin stres yönetimini kolaylaştıracağı bulgusuna ulaşılmıştır (Bilgili ve Tekin, 2019: 2185).

Pitogo ve Ecle'nin (2021: 90) uzaktan eğitim deneyimleri üzerine yaptıkları bir çalışmada, öğrencilerin uzaktan öğrenmelerini kolaylaştıracak etmenleri zaman yönetimi, beceriklilik ve teknoloji olarak sıraladıkları ve eğiticilerden bu konuda beklentileri olduğu sonucuna varılmıştır. Doğan ve Zeren'in öğrenilmiş güçlülük ile yaşam boyu öğrenme arasında pozitif yönde

anlamalı ve düşük düzeyde bir ilişki bulgusuna ulaştığı araştırması uzaktan çalışma sürecinde çalışmayı öğrenmesi gereken öğretmenin adı geçen becerilere ihtiyaç duyduğu gerçeğine vurgu yapmaktadır.

Uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük ile ilgili ayrı ayrı çalışılan ve büyük kısmı eğitim alanında gerçekleşen bu araştırmalar değerlendirildiğinde uzaktan çalışan öğretmenin alışagelenden farklı bir çalışma düzeni içerisinde stres yaratan, motivasyon kaybına yol açan çeşitli problemlerle karşılaşabileceği bu sorunların çözümü için öğrenilmiş güçlülük becerilerine ihtiyaç duyabileceği öngörülebilir. Uzaktan çalışma sürecinde öğrenilmiş güçlülük becerilerine ne oranda ihtiyaç olduğunu saptamak ve iki kavram arasındaki ilişkiyi tanımlamak bu araştırmanın amaçlarındandır. Öğrenilmiş güçlülük kavramının dört temel noktasından olan öz denetim ve uzaktan çalışma ilişkisiyle ilgili doğrudan yapılmış bir araştırmaya literatürde rastlanmamış olmakla beraber ortaokul öğrencilerinin öz düzenleme becerisiyle uzaktan eğitim sürecine katılmaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmada uzaktan derslere katılım gösteren öğrencilerin katılım göstermeyen öğrencilere göre öz düzenleme becerilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca dersi tamamlama becerileri değerlendirildiğinde öz düzenleme becerisi yüksek öğrencilerin dersi tamamlama oranının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bireylerin duygu ve düşüncelerini kullanarak hedeflerine ulaşmak için amaç ve stratejiler belirlemesi şeklinde tanımlanan öz düzenleme becerisinin uzaktan eğitim sürecine katkısını öğrenilmiş güçlülük alt faktörleriyle bağlantılı olarak değerlendirilebilir (Dede ve öte., 2021).

Bu araştırmalarda bahsi geçen niteliklerin öğrenilmiş güçlülük becerilerinin uzaktan eğitim sürecindeki işlevine işaret ettiği rahatlıkla söylenebilir. Pandemi süreciyle birlikte literatürde örnekleri çoğalan, uzaktan eğitimle ilgili öğretmen görüşlerini farklı yöntemlerle inceleyen bu araştırmalarda, öğretmenlerin uzaktan eğitimin avantaj ve dezavantajlarıyla ilgili görüşlerine ağırlık verilmiştir. Öğrenilmiş güçlülük bir kavram ismi olarak bu çalışmalarda bahis konusu olmamıştır ama öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde süreç yönetimi ve karşılaşılan sorunları çözmede

öğrenilmiş güçlölük becerilerine çeşitli atıflar olduğu fark edilmektedir. Örneğin araştırmalarda sıklıkla karşılaşılan çevrimiçi sınıf yönetimi konusunda öğretmenin kendi tepkilerini kontrol edebilme, alternatif yollar geliştirebilme, geciken öğrenme davranışını tolere etme ve yaşanan sorunları bireyselleştirmeme becerilerinden yararlanabileceği kabul görür bir varsayımdır, bu belirtilen davranışlar öğrenilmiş güçlölük kavramının dört temel dayanak noktasının uzaktan eğitim sürecine yansımaları olarak görülecektir.





ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

3.1.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada öğretmenlerin uzaktan çalışma tutumu ile öğrenilmiş güçlülük becerileri anket yöntemiyle Kırklareli’nde çalışan öğretmenler özelinde incelenmiştir.

3.2.ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini sorgulayan 7 soru bulunmaktadır. Bu sorular; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, yaş, haftalık çalışma saati, haftalık uzaktan çalışma saati ve mesleki kıdemdir.

Araştırmanın veri toplama aracının ikinci bölümünde katılımcıların öğrenilmiş güçlülük seviyelerini tespit etmek maksadıyla “*Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği*” kullanılmıştır. Rosenbaum tarafından 1980’de geliştirilen bu ölçek stresle baş etmede kişinin kullanabileceği bilişsel stratejilerinden ne ölçüde yararlanabildiğini ve kendini denetleme becerilerini ölçme amaçlı hazırlanmıştır. 1991 yılında Dağ ve Siva tarafından uyarlanan ölçeğin Türkçe’ye çevirisi Siva tarafından klinik psikoloji uzmanları danışmanlığında yapılmıştır. 5’li likert tipinde hazırlanan ölçek 36 ifadeden oluşmaktadır, ifadelere karşılık verilen yanıtlar, 1=Beni hiç tanımlamıyor, 2=Biraz tanımlıyor, 3=Oldukça iyi tanımlıyor, 4=İyi tanımlıyor ve 5=Çok iyi tanımlıyor şeklinde puanlanmıştır. Ölçekteki 11 madde (4, 6, 8, 9, 14, 16, 18, 19, 21, 29 ve 35. maddeler) ters yönde puanlanmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi için ankete katılan kişilerin puanları toplanmaktadır ve bu nedenle ölçekte 36 ve 180 arasında bir toplam puana ulaşılmaktadır. Ayrıca, yüksek puanlar ölçekte temsil edilen baş etme stratejilerinin sıklıkla

uygulandığına işaret etmektedir (Savaşır ve Şahin, 1997: 87-88). Mevcut araştırmada gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin içsel tutarlık oranı (Cronbach's Alpha: 0.865) uygundur.

Araştırmanın veri toplama aracının üçüncü bölümünde katılımcıların uzaktan çalışma tutumunu tespit etmek amacıyla “*Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği*” kullanılmıştır. Başol ve Çömlekçi tarafından 2022 yılında geliştirilen ve uzaktan çalışmaya ilişkin algı ve tutumları ölçmeyi amaçlayan bu ölçek 16 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipinde hazırlanan ölçek “olumlu tutum”, “beceri geliştirme”, “olumsuz tutuma direnç” ve “kurumsal destek” olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Ölçekte olumsuz tutuma direnç faktörü ters kodlanmaktadır ve değerlendirme için tüm maddelerin ortalaması alınmaktadır. Katılımcının ölçekten elde ettiği puanın artması, katılımcının uzaktan çalışma tutumunun yükseldiğini göstermektedir (Başol ve Çömlekçi, 2022). Ayrıca mevcut araştırmada gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre ölçeğin içsel tutarlığa sahip olduğu görülmüştür (Cronbach's Alpha: 0.853).

3.3.ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Uzaktan çalışma kavramı ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini eğitim modeli üzerinde inceleyen bu çalışmanın evreni Kırklareli il sınırları içerisinde çalışan öğretmenler olarak planlanmıştır. İlgili etik kurul izinleri üniversiteden alındıktan sonra ilgili İl Milli Eğitim Müdürlüğünden uygulama izni alınmıştır. Kırklareli il sınırları içerisinde çalışan öğretmen sayısının İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından ortalama 3200 kişi olarak bildirilmiştir ve gerçekleştirilen hesaplama göre evreni temsil eden örneklem büyüklüğünün 343 öğretmen olduğu görülmüştür (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bu bağlamda en az 343 öğretmen ile anket çalışmasının yapılması planlanmıştır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından ilde bulunan tüm okullara gönderilen ve il sınırları içerisinde çeşitli öğretmen gruplarında paylaşılan anketler gönüllü olarak 399 öğretmen tarafından doldurulmuştur. Çevrimiçi yöntem ile toplanan anketlerdeki tüm soruların doldurulması zorunlu olduğundan sonuçlar, 399

öğretmenin tümü tarafından verilen yanıtları değerlendirir şekilde sonuçlandırılmıştır.

3.4.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın üç önemli kısıtı bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini Kırklareli ili sınırları içerisinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımı geniş tutmak adına branş ya da okul türü konusunda herhangi bir ayrıma gidilmemiş bu nedenle çalışma, öğretmenlerin uzmanlık alanları ve çalıştıkları öğrenci gruplarının özellikleri gibi faktörlerin etkisinden bağımsız değerlendirilmek koşulu ile sınırlandırılmıştır.

Bir diğer kısıt, verilerin çevrim içi toplanması üzerinedir. Yüz yüze iletişimin olmayışı, öğretmenlerin üye oldukları gruplarda benzer anket ve ölçeklerle sık karşılaşmaları gibi nedenlerle yeterli sayıya ulaşılmış olsa da daha yüksek katılımcı sayısına ulaşılamamıştır.

Araştırmanın son kısıtı ise, araştırma sürdürüldüğü esnada uzaktan eğitimden tekrar yüz yüze eğitime geçilmiş olması nedeniyle öğretmenlerin uzaktan çalışma sürelerinin uzaktan eğitim dönemine oranla kısalmış olmasıdır. Aktif ve yoğun uzaktan çalışma dönemi geride kaldığı için öğretmenlerin uzaktan çalışma ölçeğine verdikleri yanıtlar, daha düşük tempoda uzaktan çalışılan dönemi kapsamaktadır.

3.5. BULGULAR

Araştırmanın bulguları iki bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik özellikleriyle ilgili bulgular değerlendirilmiştir. İkinci bölümde ise ileri sürülen araştırma sorularına ilişkin bulgular, diğer bir ifade ile sosyo demografik özelliklerin uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük üzerindeki etkisi ve uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişki sonuçları analiz edilmiştir.

3.5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 4 açık uçlu ve 3 çoktan seçmeli soru hazırlanmıştır. Çoktan seçmeli sorular cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumudur. Açık uçlu sorular ise yaş, haftalık çalışma saati, haftalık uzaktan çalışma saati ve mesleği kıdem yılını belirlemeye yöneliktir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	308	77,2
Erkek	91	22,8
Medeni durum		
Evli	303	75,9
Bekar	96	24,1
Çocuk sahibi olma durumu		
Var	280	70,2
Yok	119	29,8
<i>Toplam</i>	399	100

Araştırma ilgili bölgede çalışan 399 öğretmenin katılımıyla gerçekleşmiştir. Katılımcıların 308'i kadın, 91'i erkektir. Araştırmaya katılımın çevrimiçi olması nedeniyle araştırmacının katılımcıları cinsiyet faktörü üzerine sınıflandırma ve seçme şansı olmamıştır. İlgili bölgede çalışan kadın öğretmen sayısının erkeklerden fazla olmasının da katılımı bu yönden etkilediği öngörülebilir. Katılımcıların 303'ü evli ve 96'sı bekadır. Katılımcıların 280'i çocuk sahibi iken 119'u çocuk sahibi değildir.

Katılımcıların yaşları 21 ile 63 arasında değişmektedir ve yaş ortalaması 40 ± 8 olarak saptanmıştır. Katılımcılar, haftalık 8 ile 72 saat arasında çalışmaktadır ve haftalık ortalama çalışma süresi 30 ± 9 saat olarak hesaplanmıştır. Haftalık

uzaktan çalışma süresi ise 0 ile 40 saat arasında değişmekte olup ortalama haftalık uzaktan çalışma süresi 3 ± 7 saat olarak gerçekleşmiştir. Son olarak katılımcıların kıdem süreleri incelendiğinde kıdemin 1 ile 40 yıl arasında değiştiği ve ortalama kıdemin 18 ± 8 yıl olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların ağırlıklı olarak çocuk sahibi olan, evli, kadın öğretmenler olduğu, ortalama 40 yaşında, 18 yıldır öğretmenlik yapan, haftalık ortalama 30 saat çalışan ve haftalık ortalama 3 saat uzaktan çalışan öğretmenler olduğu görülmüştür.

3.5.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde tez kapsamında ileri sürülen üç araştırma sorusuna ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. İlk bölümde de belirtildiği üzere araştırma aşağıdaki üç araştırma sorusuna yanıt aramaktadır.

Araştırma sorusu: 1: Uzaktan çalışma tutumu öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Öğrenilmiş güçlülük algısı öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 3: Öğretmenlerin uzaktan çalışma tutumu ile öğrenilmiş güçlülük algıları arasında nasıl bir ilişki söz konusudur?

Araştırma sorularına ilişkin analizlere geçmeden önce ölçeklere ilişkin genel değerlendirmelerin incelenmesinde fayda vardır. Buna göre Tablo 3, ölçeklerin madde sayısını, içsel tutarlık seviyesini, ortalamasını ve standart sapmasını göstermektedir.

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Ölçek	Madde sayısı	Cronbach's Alpha	Ortalama	Standart sapma
-------	--------------	------------------	----------	----------------

Uzaktan çalışma tutumu	16	0,853	2,97	0,66
Öğrenilmiş güçlülük	36	0,865	124,89	16,50

399 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre uzaktan çalışma tutumu ölçeğinde 16 madde bulunmaktadır ve ölçeğin içsel tutarlık oranı yüksektir (0,853). İlgili ölçeğin ortalaması $2,97 \pm 0,66$ olarak gerçekleşmiştir. Buna göre katılımcıların uzaktan çalışma tutumu seviyesinin orta düzeyde olduğunu söylemek yerinde olacaktır. 36 maddenin bulunduğu öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin de içsel tutarlık oranı yüksektir (0,865). İlgili ölçeğin ortalaması $124,89 \pm 16,50$ seviyesinde gerçekleşmiştir. Buradan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük seviyelerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Ölçeklerin Normal Dağılım Analiz Sonuçları

Ölçek	Kolmogorov -Smirnov Z	p değeri
Uzaktan çalışma	1,532	0,01
Öğrenilmiş güçlülük	1,601	0,01

Tablo 4, ölçeklerin normal dağılım analizi sonuçlarını göstermektedir. Normal dağılım analizi, araştırma sorularına hangi testler yardımıyla yanıt aranacağını belirlemek üzere gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov normal dağılım analizine göre uzaktan çalışma tutumu ölçeği (p: 0,01) ve öğrenilmiş güçlülük ölçeği (p: 0,01) normal dağılım ölçütlerine uymamaktadır bu nedenle ileri sürülen araştırma sorularının analizinde parametrik olmayan Mann-Whitney U ve Spearman's rho testleri gerçekleştirilmiştir

Devam eden kısımda yer alan Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8, Araştırma Sorusu 1 ve Araştırma Sorusu 2'ye yanıt vermek için tasarlanmıştır.

Tablo 5: Ölçeklerin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Ölçek	Cinsiyet	Ort.± SS	Test	p
Uzaktan çalışma tutumu	Kadın	2,95±0,65	MW-U	0,493
	Erkek	3,00±0,71	Z: -0,68	
Öğrenilmiş güçlülük	Kadın	124,57±16,90	MW-U	0,564
	Erkek	125,98±15,12	Z: -0,57	

Tablo 5, ölçeklerin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre uzaktan çalışma tutumu cinsiyete göre farklılaşmamaktadır (MW-U: -0,68; $p>0,05$). Tablo öğrenilmiş güçlülük açısından incelendiğinde öğrenilmiş güçlülüğün cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür (MW-U: -0,57; $p>0,05$).

Tablo 6: Ölçeklerin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Ölçek	Medeni durum	Ort.± SS	Test	p
Uzaktan çalışma tutumu	Evli	2,93±0,64	MW-U	0,094
	Bekar	3,07±0,73	Z: -1,67	
Öğrenilmiş güçlülük	Evli	124,06±16,85	MW-U	0,148
	Bekar	127,52±15,13	Z: -1,44	

Tablo 6 incelendiğinde uzaktan çalışma tutumunun medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (MW-U: -1,67; $p>0,05$). Öğrenilmiş güçlülük için de benzer bir durum söz konusudur. Buna göre öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük seviyeleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır (MW-U: 1,44; $p>0,05$).

Tablo 7: Ölçeklerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Ölçek	Çocuk sahibi olma durumu	Ort.± SS	Test	p
Uzaktan çalışma tutumu	Var	2,92±0,64	MW-U	0,071
	Yok	3,07±0,70	Z: -1,80	
Öğrenilmiş güçlülük	Var	124,81±16,73	MW-U	0,618
	Yok	125,08±16,02	Z: -0,49	

Tablo 7 değerlendirildiğinde uzaktan çalışma tutumunun çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (MW-U: -1,80; $p>0.05$). Öğrenilmiş güçlülük açısından sonuç değerlendirildiğinde; öğrenilmiş güçlülük değerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür (MW-U: -0,49; $p>0.05$).

Tablo 8: Ölçekler ile Yaş, Haftalık Çalışma Saati, Haftalık Uzaktan Çalışma Saati ve Kıdem İlişkisine Yönelik Bulgular

	Yaş	Kıdem	Haftalık Çalışma Saati	Haftalık Uzaktan Çalışma Saati
Uzaktan çalışma tutumu	-,132**	-,117*	,004	,123*
Öğrenilmiş güçlülük	,097	,087	-,036	,033

* $p<0.05$

** $p<0.01$

Sonuçlar spearman korelasyon değerlerini göstermektedir.

Uzaktan çalışma tutumu ve belirtilen demografik özelliklerin ilişkisi incelendiğinde şu bulgular elde edilmiştir. Uzaktan çalışma tutumuyla yaş

arasında da ters yönde anlamlı ve zayıf bir ilişkiye rastlanmaktadır ($r: -0,132$; $p<0,01$), benzer şekilde uzaktan çalışma tutumu ile kıdem arasında ters yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r: -0,117$; $p<0,05$). Diğer bir ifade ile yaş ve kıdem arttıkça uzaktan çalışma tutumu zayıflamaktadır. Haftalık çalışma saati ve uzaktan çalışma tutumu ilişkisi incelendiğinde bir ilişkiye rastlanmazken ($r: 0,00$; $p>0,05$), uzaktan çalışma tutumuyla uzaktan çalışma saatleri arasında aynı yönde anlamlı, zayıf bir korelasyon belirlenmiştir ($r: 0,123$; $p<0,05$).

Öğrenilmiş güçlülükle ilgili katılımcı tutumları ve belirtilen demografik özelliklerin ilişkisi incelendiğinde öğrenilmiş güçlülük ve tabloda belirtilen demografik özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Araştırma Sorusu 1 için gerçekleştirilen analiz sonuçları incelendiğinde, uzaktan çalışma tutumunun araştırmaya katılan öğretmenler için cinsiyete, medeni duruma, çocuk sahibi olma durumuna ve haftalık çalışma saatine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Diğer yandan yaş ve kıdem uzaktan çalışma tutumunu azaltırken, haftalık uzaktan çalışma saatinde meydana gelen bir artış, uzaktan çalışma tutumunu olumlu etkilemektedir.

Araştırma Sorusu 2 için gerçekleştirilen analiz sonuçları incelendiğinde, öğrenilmiş güçlülük seviyesinin araştırmaya katılan öğretmenler için cinsiyete, medeni duruma, çocuk sahibi olma durumuna, yaş ve kıdeme, haftalık çalışma saatinde ve haftalık uzaktan çalışma saatinde göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 9 ise Araştırma Sorusu 3'e yanıt vermek amacıyla tasarlanmış Spearman's rho korelasyon sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9: Ölçekler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

	1	2

1.Uzaktan çalışma tutumu	1,000	
2.Öğrenilmiş güçlülük	,127*	1,000

*p<0.05

**p<0.01

Buna göre uzaktan çalışma tutumu ile öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı, zayıf ve aynı yönlü bir ilişki olduğunu söylemek yerinde olacaktır (r: 0.127, p<0.05). Buradan hareketle uzaktan çalışma tutumunda meydana gelen bir artışın, öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük seviyelerini de arttıracacağını söylemek mümkündür.



SONUÇ

Uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini eğitim sektörü üzerinden araştırmak, uzaktan çalışan eğitimcinin öğrenilmiş güçlülük becerisinden ne oranda, hangi şartlar altında ve nasıl yararlandığını saptamak olarak açıklanabilir fakat uzaktan eğitim sürecinde yer alan meslek elemanını sadece uzaktan çalışan olarak yorumlamak tabloyu sağlıklı değerlendirmek için yeterli olmayacaktır. Uzaktan çalışma ve uzaktan eğitimi öğrenilmiş güçlülükle ilişkisi açısından inceleyen çalışmalar değerlendirildiğinde uzaktan eğitim sürecinde devreye giren faktörlerin bu süreci farklılaştırdığı rahatlıkla söylenebilir. İş ortamının dışında çalışmak durumunda kalan meslek elemanı okulun dışına çıkmaktadır ve bu ortam değişikliğini tek başına değil birebir etkileşim halinde olduğu öğrencisiyle beraber yapmaktadır. Okulu eve taşıyan öğrenci, evde çevrimiçi kurulan sınıfa ve evdeki öğrenciye alışmaya çalışan veli, öğretmen öğrenci veli üçgenini gelenekselden farklı biçimde yönetmek durumunda kalan okul yönetimi, uzaktan çalışan öğretmenin paydaşları olarak bu yeni sistemin bir parçasıdır. Paydaşlarla etkileşimin uzaktan çalışmayla birlikte dönüştüğü durum öğretmen için uyum sağlaması ve çözümler geliştirmesi gereken yeni bir alandır. Uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini eğitim sektörü üzerinden incelemeyi hedefleyen bu araştırma, uzaktan çalışan öğretmenin öğrenilmiş güçlülük becerilerini, bu becerilerine yönelik algısını incelerken uzaktan eğitim sürecinde avantaj ve dezavantaj olarak algıladığı durumları, diğer paydaşlarla kurduğu iletişim, uzaktan eğitim sürecinde kendisine biçtiği rol gibi unsurları da göz önüne almaya dikkat etmiştir. Bahsi geçen bu faktörler öğretmenin uzaktan çalışırken karşılaşacağı problemlerle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilidir. Öğrenilmiş güçlülük becerileri problem karşısında stresi yöneterek, gerektiğinde alternatif çözüm yolları üreterek sorunların üstesinden gelmeyi ve istenen hedefe ulaşmayı kapsamaktadır. Bu

nedenle öğretmenlerin karşılaştığı problemlere ve problemler karşısında geliştirdikleri stratejilere araştırma kapsamında sıklıkla değinilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan “Uzaktan Çalışma Tutum Ölçeği” öğretmenlerin uzaktan çalışma sürecine yönelik algı ve tutumlarını ölçmeyi ve bu tutumları etkileyen faktörleri -varsa- tespit etme amacıyla uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre uzaktan çalışmaya yönelik tutumlar demografik özelliklere göre bir farklılık göstermemektedir. İncelenen demografik özellikler, yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma özelliğidir. Başol ve Çömlekçi’nin (2022) Türkiye’nin farklı bölgelerinden 425 beyaz yakalı çalışan kişi üzerine yaptığı çalışmada benzer şekilde uzaktan çalışma tutumu ile cinsiyet değişkeni, medeni durum ve çocuk sahibi olma özelliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Uzaktan çalışma süreleri ile olumlu tutum ve uzaktan çalışma tutumu arasında zayıf ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Uzaktan çalışma süreleri arttıkça olumlu tutum ve uzaktan çalışma tutumu artmaktadır. Başol ve Çömlekçi’ nin araştırmasında da benzer şekilde uzaktan çalışma süresi ile uzaktan çalışma tutumu arasında pozitif ilişki vardır.

Araştırma kapsamında uygulanan Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği sonuçları değerlendirildiğinde öğrenilmiş güçlülüğün cinsiyet ve medeni durum özelliklerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğini Türkçeye uyarlayanlardan Dağ (1991) tarafından yürütülen çalışmada da cinsiyet değişkenine bağlı bir farklılaşma görülmemiştir. Güloğlu ve Aydın’ın (2007) 5. sınıf öğrencilerine, Coşkun’un (2020) lise öğrencilerine yönelik çalışmalarında da benzer şekilde cinsiyet ve öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yalçınkaya’nın (2019) iş yaşam dengesi ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini incelediği araştırmasında da öğrenilmiş güçlülük ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öztaykutlu’nun (2014) okul öncesi öğretmenlerine öğrenilmiş güçlülük seviyeleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında cinsiyet ve medeni durum ile öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Güler ve Taşlıyan’ın (2021) öğrenilmiş güçlülüğün iş performansına etkisini otomotiv sektörü

örnekleminde sosyo demografik özellikler açısından inceledikleri araştırmada benzer şekilde cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Yürür ve Keser'in (2010) ilköğretim ve lise öğretmenleri ile yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini ölçtüğü araştırmasında öğrenilmiş güçlülük becerileri ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Biricik'in (2018) akademik personelin örgütsel stres kaynakları ev stresle baş etme becerilerini öğrenilmiş güçlülük açısından incelediği araştırmasında da gerek medeni hal gerek cinsiyet değişkenleriyle öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Akdeniz (2018) beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik kırılabilirlik ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin ilişkisini incelediği araştırmasında cinsiyet ve medeni durum ile öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Doğan ve Zeren (2019) de öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük becerileri üzerine yaptıkları araştırmada cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile öğrenilmiş güçlülük becerisi arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çoşkun, Şarlak ve Taştan'ın (2015) psikiyatri hemşirelerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırması ise cinsiyet değişkeni konusunda yukarıda belirtilen sonuçlardan farklılık göstermektedir. Bu araştırmada erkek hemşirelerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri kadın hemşirelere oranla daha yüksek çıkmıştır. Araştırmanın kendine has dinamikleri olan hemşirelik mesleğine yönelik düzenlenmesinin bu farklılıkta etkili olduğu düşünülebilir. Yıldız (2014) insan kaynakları çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada üretim sektöründeki erkek insan kaynakları çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin kadınlardan yüksek olduğu bulgusuna varmıştır fakat hizmet sektörüyle ilgili çalışmada anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Aynı çalışmada medeni durum değişkeni de benzer bir özellik göstermektedir, üretim alanındaki evli insan kaynakları çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri diğer gruplara oranla yüksek çıkarken hizmet sektöründe bu değişkenler arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Araştırmada çocuk sahibi olma değişkeni ve öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yıldız (2014) insan kaynakları çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı ve öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı bir fark saptamamıştır. Aynı şekilde Doğan ve Zeren de bu iki değişken arasında anlamlı bir fark saptamamıştır.

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve yaş ilişkisi incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı bir fark bulgusuna ulaşılmamıştır. Araştırma örneklemi öğretmenler olan Yürür ve Keser (2010), Öztaykutlu (2014), Akdeniz (2018) ve Doğan, Zeren (2019) benzer şekilde çalışmalarında yaş değişkeni ve öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı bir farka rastlamamışlardır. Akademisyen örnekleminde çalışan Biricik (2018) ve otomotiv sektörü örnekleminde çalışan Güler ve Taşlıyan (2021) araştırma sonuçlarında iki değişken arasında ters yönde bir ilişki saptamış benzer biçimde Yıldız (2014) da hizmet sektöründeki insan kaynakları çalışanları için yaş ve öğrenilmiş güçlülük arasında ters yönde bir korelasyona ulaşmıştır, üretim sektörü çalışanları içinse iki değişken arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

Araştırmada öğrenilmiş güçlülük ile çalışma saatleri ve uzaktan çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı şekilde araştırma sonuçlarına göre öğrenilmiş güçlülük ve meslekte geçirilen yılları ifade etmek için kullanılan kıdem değişkeni arasında araştırma sonuçlarına göre anlamlı bir fark yoktur. Öztaykutlu (2014), Doğan, Zeren (2019) araştırmalarında benzer şekilde iki değişken arasında anlamlı bir farka rastlamazken Biricik 1-5 yıl arasında çalışma yılı olan akademisyenlerin 16 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenlere göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

Uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi eğitim modeli üzerinde ölçmeyi amaçlayan bu araştırma sonucunda bu iki değişken arasında anlamlı, düşük ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Uzaktan çalışma veya uzaktan eğitim ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi ölçen bir araştırmayla literatürde karşılaşılmamıştır. Bu nedenle yapılan çalışmanın

son yıllarda önemi artan uzaktan çalışma kavramı ile çalışma psikolojisinin önemli alt başlıklarından öğrenilmiş güçlülük becerileri arasında bağlantı kurma konusunda faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçları uzaktan çalışmaya olumlu tutum geliştirmede ve genel anlamda uzaktan çalışma tutumunun pekişmesinde öğrenilmiş güçlülük becerilerinin yararlı bir destek gücü olduğunu doğrular niteliktedir. Öğrenilmiş güçlülüğün genelde çalışma hayatındaki olumlu yansımaları ortadayken neden uzaktan çalışma özeline inildiği sorusu akla gelebilir ki bu sorunun cevabı aslında araştırmanın önemi kısmında da aktarılmıştır. Uzaktan çalışmanın modern dünyanın önemli bir parçası haline geldiği, uzaktan eğitimin acil durumlar için bir can simidi olup kısmen de olsa olağan hayatın içinde de kendine yer bulduğu bilinen bir gerçektir. Bu yeni çalışma modeli öğretmenin öğrenilmiş güçlülük becerileri için yeni bir sınav alanı olarak nitelendirilebilir. Kişinin kendi öğrenilmiş güçlülük becerilerine yönelik algısının uzaktan çalışma tutumuna nasıl etki edeceğini görmek adına bu çalışma sonuçları değerlendirildiğinde öğrenilmiş güçlülük becerilerinin, genelde uzaktan çalışma sisteminin özelde uzaktan eğitim modelinin yürütülmesinde kolaylaştırıcı bir faktör olacağını söylemek mümkündür. Aynı şekilde uzaktan çalışmayla ilgili olumlu tutum ve öğrenilmiş güçlülük arasında pozitif yönde ilişki bulgusuna dayanarak uzaktan çalışma süresinin artmasının öğrenilmiş güçlülük becerilerinin gelişmesini sağlayabileceği söylenebilir. Bu iki sürecin birbirini destekler niteliğini temel alan öneriler araştırma sonuçları ışığında geliştirilebilir.

- Okul öncesi eğitim kurumlarından başlayarak öğrenilmiş güçlülük becerileri geliştirmeye yönelik eğitim programları hazırlanmalı, müfredat oluşturulurken ve eğitim kazanımları belirlenirken öğrenilmiş güçlülük kavramı göz önünde bulundurulmalıdır.
- Eğitim modeli üzerinden gidilecek olursa eğitim fakülteleri programlarında ve aday öğretmen yetiştirme çalışmalarında öğrenilmiş güçlülük becerilerine yer verilmesi, bu becerilerle uzaktan eğitim sürecini birlikte ele alan içeriklerin düzenlenmesi önerilebilir.
- Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük becerilerini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlanıp öğretmenlere sunulmalıdır.

Pandemi döneminde çevrim içi eğitimden yüz yüze eğitime geçiş sürecinde öğretmenlere yönelik psiko sosyal destek çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın yürütücüsü de okul psikolojik danışmanı ve rehber öğretmeni olarak bu destek çalışmalarında fiilen görev almıştır. Uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini temel alan bu çalışma sürecinin ardından öğretmenlere yönelik uygulanan psiko sosyal destek programlarının öğrenilmiş güçlülük becerileriyle desteklenebileceği fikri öngörülebilir.

- Psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans mezunu olan araştırma yürütücüsü, örnekleme kapsayan Kırklareli il merkezinde bir lisede rehber öğretmen ve psikolojik danışman olarak görev yapmaktadır. Bu araştırma sürecinde edindiği literatür bilgisi ve ulaştığı araştırma bulgularına dayanarak öğretmenlere ve öğrencilere yönelik öğrenilmiş güçlülük farkındalığı sağlama ve destekleme amaçlı programlar hazırlamak için yetkinliği ve fırsatı bulunmaktadır. Yukarıda değinilen kapsamlı planlanabilecek program ve çalışmalar için Kırklareli ili özelinde düzenlenebilecek etkinlikler bir hazırlık niteliği taşıyabilir. Bu araştırma için de pratikte uygulanabilecek bir çalışmanın teorik boyutunu oluşturma şansı doğmuş olacaktır.
- Uzaktan çalışma tutumu ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini eğitim modeli üzerinden deneyimleyen bu çalışma evren ve örneklem açısından çeşitlendirilmeye açıktır. Kırklareli ilinde çalışan öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen bu araştırma ülke genelinde uygulanabileceği gibi farklı iller arasında karşılaştırmalı bir çalışma ile kültürel faktörleri de kapsayan sonuçlara ulaşılabilir.

Uzaktan çalışma tutumu ve öğrenilmiş güçlülük algısı arasındaki ilişkiyi eğitim modeli üzerinden incelemeyi amaçlayan bu çalışma farklı meslek gruplarına uygulanarak geliştirilmeye ve zenginleştirilmeye de açıktır. Bu çalışmanın farklı alanlara uyarlanmaya ve geliştirilmeye açık olması nedeniyle uzun vadede literatüre artı değer getirebileceği düşünülmektedir.





KAYNAKÇA

Abazaoğlu, İ., Umurhan, H. (2015). Uzaktan eğitim ve öğretim üyelerini uzaktan eğitime teşvik eden faktörler, *Journal of Research in Education and Teaching*, 4(4), Makale No:35

Adıgüzel, A. (2020). Salgın sürecinde uzaktan eğitim ve öğrenci başarısını değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 253-271.

Agir, F. (2008). Uzaktan eğitime karşı tutum ölçeği geliştirmeye yönelik geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Education Sciences*, 3(2), 128-139.

Akça, M. ve Küçükoğlu, M. T. (2020). COVID-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden Çalışma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 8(1), 71-81.

Akdeniz, H. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenilmiş güçlülük ve psikolojik kırılganlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya

Akgül, G. ve Oran, M. (2020). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin, ortaokul öğrencilerinin ve öğrenci velilerinin pandemi sürecindeki uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 15-37.

Akyürek, M. İ. (2020). Uzaktan eğitim: Bir alan yazın taraması. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-9.

Aktay, S., Keskin, T. (2016). Eğitim bilişim ağı (EBA) incelemesi. *Journal of Education Theory and Practical Research*, 2(3), 27-44.

Alkan, F. M. (2007). Geleceğin çalışma biçimi tele çalışmaya ilişkin yaklaşımlar. *Akademik Bilişim Dergisi*, 7(09), 265-272

Alkan, D. P. ve Çankır, B. Öğrenilmiş güçlük ile güçlendirmenin iş stresi üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir

araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 411-419.

Alp, M. (2011).Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma). Doç. Dr. S. Başterzi (Ed.), Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e armağan (795-851). İstanbul, Beta Yayınevi.

Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.

Aras, E., Karakaya, Y. E. (2020). Spor eğitimi kurumlarında görev yapan akademik personelin uzaktan eğitime yönelik görüşleri: Nitel bir çalışma. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2),1-12

Arkan, E. (2016). Öğretmen adaylarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile akademik erteleme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sivas.

Aslan, U. H. ve Çeçen, A. R. (2007). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre mizah tarzlarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 1-14.

Ayar, Ç., Ç. (2022). COVID 19 pandemi sürecinde uzaktan çalışmada iş-yaşam dengesi ve iş doyumu: Bir kamu bankasında uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, Ankara.

Aykar, A. N., ve Yurdakal, İ. H. (2021). Erken çocukluk dönem öğretmenlerinin acil uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Temel Eğitim Dergisi*, 3(2), 6-14.

Ağır, F. (2008). Uzaktan eğitime karşı tutum ölçeği geliştirmeye yönelik geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Education Sciences*, 3(2), 128-139

Balaman, F., ve Tiryaki, S. H. (2021). Corona virüs (Covid-19) nedeniyle mecburi yürütülen uzaktan eğitim hakkında öğretmen görüşleri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 52-84.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın

Barbour, M. K., LaBonte, R., Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., Kelly, K., Bond, A., Hill, P. (2020). *Understanding pandemic pedagogy: Differences between emergency remote, remote, and online teaching*. (State of the Nation: K-12 e-Learning in Canada)

Başaran, M., Ülger, I. G., Demirtaş, M., Kara, E., Geyik, C., ve Vural, Ö. F. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin teknoloji kullanım durumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4619-4645.

Başol, O., Çömlekçi, M. F. (2022) Uzaktan çalışma tutumu ölçeği geçerlik-güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 243-261

Battal, B., Koşar, D. (2021) COVID-19 dönemi acil uzaktan eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerde yarattığı psikolojik güçlükler. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(3), 1366-1384

Bayam, G., Okay, T., Dilbaz, N. Ve Açıkgöz, Ç. (2002). Sivil savunma birliği çalışanlarında kaygı, umutsuzluk ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve posttravmatik stres bozukluğu sıklığı. *Kriz Dergisi*, 10(1), 1-9.

Bayburtlu, Y. S. (2020). Covid-19 pandemi dönemi uzaktan eğitim sürecinde öğretmen görüşlerine göre türkçe eğitimi. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 131-151

Bayraktar, S. (2021). *Uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi ve bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi) Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Berkün, S., Alacahan, D. N. (2014). Kadın istihdamını artırmada alternatif bir değerlendirme: Evde çalışma. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 2(2), 43-61

Bilginoğlu, E. (2021,Şubat). Covid-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 69(2), 1099-1146

Biricik, Y. S. (2018). *Akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi)

Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Bowen, T. (2020). Work-integrated learning placements and remote working: Experiential learning online. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 377-386.

Bothra, S. *How to avoid zoom fatigue while working from home*. (2020, Temmuz). Erişim Tarihi: 11.11.2022 <https://fcvic.org.au/wp-content/uploads/How-to-avoid-Zoom-fatigue.pdf>

Boyraz, G., Aydın, G. (2003) Yetiştirme Yurdu ve Anne-Baba Yanında Kalan Ergenlerde Öğrenilmiş Güçlülük. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(20), 59-64.

Bulut, İ., Polat, S. (2022). Sınıf öğretmenlerinin uzaktan eğitim derslerinde yaşadıkları stres: stresin nedenleri ve stresle başa çıkma yöntemleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 410-435.

Coşkun, S., Şarlak, K., Taştan, H. (2015). Psikiyatri hemşirelerinde öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşamı kalitesi: Karşılaştırmalı bir çalışma uygulamaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 84-101.

Çakır, H. (2017) Erkeklerin Sosyalleşmesinde Öğrenilmiş Güçlülük: Kavramsal Bir İnceleme. *Researcher*, 5(4), 320-334.

Çakır, O. (2001) Yeni çalışma biçimleri ve işe ilişkin tutumlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1).

Çakan, S. (2021). Uzaktan/Evden Çalışmanın İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 5(9), 227-244.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.

Civan, O.E., (2010), İş hukukunda uzaktan çalışma (Evde çalışma/tele çalışma, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi, 26(7), 525-575.

Çetin, B. (2018). *Otel işletmelerinde öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ilişkisinde algılanan sosyal desteğin düzenleyicilik rolü: Kapadokya örneği*. (Doktora Tezi) Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Çınar, F., Şengül, H., Genç, R. (2016, Haziran). Hastane çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1039-1046

Çil, Ö. E. (2016). *Okulöncesi öğretmenlerinin özyeterlik inançları, örgütsel adalet ve destek algıları, öğrenilmiş güçlülük ve tükenmişliklerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Burdur

Dağ, İ. (1991). Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(4), 269-274.

Danacı, M. Ö., Pınarcık, Ö. (2017). Öğretmen adaylarının epistemolojik inançlarının problem çözme becerileri ve güçlülük düzeyleri üzerine olan etkisinin incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1249-1263

Dede, N., Keskin, A., Öztürk, E., Keskin, M. G. (2021, Temmuz) Covid-19 süreci ile başlayan uzaktan eğitimde ortaokul öğrencilerinin öz düzenleme ve derse katılım ilişkisinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (39), 126-134.

Demet, Ö. (2018). Uzaktan çalışmanın Türkiye'deki çalışma hayatı üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Demir, F., ve Özdaş, F. (2020). Covid-19 sürecindeki uzaktan eğitime ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 273-292.

Demir, S., & Kale, M. (2020). Öğretmen görüşlerine göre, Covid-19 küresel salgını döneminde gerçekleştirilen uzaktan eğitim sürecinin değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 15(8). 3445-3470

Dereli T. (2001). Teknolojik değişimler, çalışma ilişkileri ve yeni istihdam türleri. çalışma yaşamında dönüşümler. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(2). 2-9

Doğan, E. Ve Zeren, Ş. G. Sınıf öğretmenlerinin öğrenilmiş güçlülükleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Yıldız Journal of Educational Research*, 4(1), 22-37.

Doğrul, B. Ş. Ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

Dönmez, B., Genç, G. (2006). Genel liselerdeki okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(12), 41-60.

Duman, S. N. (2020). Salgın döneminde gerçekleştirilen uzaktan eğitim sürecinin değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 95-112.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağıllık unsuru ekseninde örgütsel bağıllık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 211-219

Düzgün, S. (2022). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterlikleri ile uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1243-1274.

Erbil, D. G., Demir, E., Erbil, B. A. (2021, Temmuz). Pandemi sürecinde uzaktan eğitime yönelik sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies-Educational Sciences*, 16(3), 1473-1493

Evli, M., Şimşek, N. (2018). Stresle başetmede geliştirilebilir bir boyut: Öğrenilmiş güçlülük. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 8(4), 377-380.

Fidan, M. (2020). Covid-19 belirsizliğinde eğitim: İlkokulda zorunlu uzaktan eğitime ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 24-43.

Garipağaoğlu, B. Ç. ve Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162.

Gökçe, A. T. (2008). Küreselleşme sürecinde uzaktan eğitim. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 1-12

Gökmen, Ö.F., Duman, İ., Horzum, M. B. (2016). Uzaktan eğitimde kuramlar, değişimler ve yeni yönelimler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 29-51

Göksoy, S., Emen, E., Yenipinar, Ş. (2014). Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 103-116.

Güloğlu, B., Aydın, G. (2007). İlköğretim 5. sınıf öğrencilerinin öğrenilmiş güçlülük ve otomatik düşünce biçimi arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007(33), 157-168.

Güler, B. ve Taşlıyan, M. (2021). Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından farklılıkların incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 276-289.

Güven, Ş. (2021). Beden eğitimi öğretmenlerinin pandemi sürecinde yapılan uzaktan beden eğitimi dersine yönelik motivasyonlarını etkileyen faktörler. *Spor Eğitim Dergisi*, 5(2), 1-10.

Güzel, D. ve Aydın, G. (2021). Covid-19 döneminde uzaktan çalışma sisteminde iş performansını etkileyen faktörler: Banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 128-133.

Han, F., Demirbilek, N., Demirtaş, H. (2021). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin koronavirüs (Covid-19) salgını sürecinde yürütülen uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 10(3), 1168-1193.

Horzum, M. B., Özkaya, M., Demirci, M., Alpaslan, M. (2013). Türkçe uzaktan eğitim araştırmalarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 79-100.

İşin Geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak, (2020). Deloitte Raporu.

Kaçan, A. ve Gelen, İ. (2020). Türkiye'deki uzaktan eğitim programlarına bir bakış. *Uluslararası eğitim bilim ve teknoloji dergisi*, 6(1), 1-21.

Kandemir, A. ve Nartgün, Ş. S. (2022). Öğretmenlerin uzaktan eğitim yorgunluğu. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(27), 40-67.

Kara, S. B. K., ve Güneş, D. Z. Okulların uzaktan yönetimi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 728-741.

Karaca, Selin. (2019). *İş yeri inovasyonunun bir örneği olarak uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Çalışan anneler üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karadeniz, G., Zabcı, N. (2020). Pandemi döneminde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin çalışma koşulları ve algıladıkları stres ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *MSGSÜ Sosyal Bilimler*, 2(22), 301-314.

Karakoç, M. (2009). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Karakuş, N., Ucuzsatar, N., Karacaoğlu, M. Ö., Esendemir, N., Bayraktar, D. (2020). Türkçe öğretmeni adaylarının uzaktan eğitime yönelik görüşleri. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (19), 220-241.

Karatepe, F., Küçükgençay, N., Peker, B. (2020). Öğretmen adayları senkron uzaktan eğitime nasıl bakıyor? Bir anket çalışması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(53), 1262-1274.

Karavin, A. (2021). *Covid-19 sürecinde uzaktan çalışmanın telekomünikasyon sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: İstanbul ilinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaymaz, A. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde değişen iş yükü ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 1(1), 71-85.

Keskin, M., ve Kaya, D. Ö. (2020). COVID-19 sürecinde öğrencilerin web tabanlı uzaktan eğitime yönelik geri bildirimlerinin değerlendirilmesi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 59-67.

Kırcı, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.

Kışla, T. (2016). Uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 258-271.

Kocayigit, A., ve Uşun, S. (2020). Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları (Burdur ili örneği). *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(23), 285-299.

Koçak, O. ve Kavi, E. (2010, Şubat). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Journal of Social Policy Conferences*, (59), 69-88.

Korkmaz, O., ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557

Korukçu, N. (2021, Aralık). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Gelişmeler Çalıştayı*

Kurland, N. B. ve Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.

Kurnaz, A., Kaynar, H., Barışık, C. Ş., Doğrukök, B. (2020). Öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 293-322.

Kutlutürk, S., ve Yıkılmaz, İ. (2021). Covid-19 pandemisi uzaktan çalışma sürecinde akademisyenlerin iş stresi, tükenmişlik algısı ve kas iskelet sistemi ağrılarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 8(2), 297-313.

Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Turkish Journal of Occupational Health and Safety*, 6(23), 27-33

Menekay, M., Özdemir, N. (2021). Küresel pandemi döneminde uzaktan eğitim veren öğretmenlerde tükenmişlik. *GAB Akademi*, 1(1), 11-30

Meşhur,F.A. (2007). Geleceğin alışma biçimi tele çalışmaya ilişkin yaklaşımlar. *Akademik Bilişim*, 7(09), 265-272.

Metin, M., evik, A., Grbey, S. (2021). Öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin görüşlerini belirleme leği: geçerlilik ve güvenirlik alışması. *Maarif Mektepleri Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 15-35

Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2020). Koronavirüs hastalığı (COVID-19) sebebiyle uygulanan uzaktan eğitime yönelik ğretmen tutumlarının incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(1), 15-43.

Mukhtar, K., Javed, K., Arooj, M., Sethi, A. (2020). Advantages, limitations and recommendations for online learning during covid-19 pandemic era. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 36(COVID19-S4), 27-31.

Mükellef,  (2022). *Uzaktan çalışmada verimlilik: Zonguldak devlet okullarında bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Naktiyok, A., ve İşan, . F. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel zellikler ve iş srkleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İibf Dergisi*, 3(6), 53-72.

ner, N. (2018). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü alışanlarının öğrenilmiş güçlülük ve duygusal zeka düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Özbay, . (2015). Dünyada ve Türkiye’de uzaktan eğitimin güncel durumu. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 376-394.

zdevecioğlu, M. ve Doruk, N. . (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

pandemi dönemindeki uzaktan eğitime ilişkin paydaş görüşlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 13-43.

Özkan, M. S., Yıldız, Z. (2015). Öğrenilmiş güçlülük: Kavramsal bir inceleme, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(1),25-40

Özkuş, R., Kırmık, D., Dönük, O., Altunhan, Y., Altunkaynak, Y. (2020). Uzaktan eğitim uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşleri: Ölçek çalışması. *Turkish Studies*, 15(8).3655-3667

Öztürk, H. (2021). Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının uzaktan eğitim sürecinde uyumlarının incelenmesi: Nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57), 74-97.

Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.

Özutkan, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

Öztaykutlu, G. (2014). *Farklı eğitim kurumlarında çalışan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öğrenilmiş güçlülük seviyeleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pınargözü, G. G (2021). *COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: finans sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Pitogo, V. M., Ecle, K. (2021). Insights into undergraduate students' experiences of emergency remote learning during covid-19 pandemic: A phenomenology study. *Asia Research Network Journal of Education*, 1(2), 77-95.

Polatçı, S. ve Boyraz, E. (2010). Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülüklerinin kaynak ve sonuçlarına ilişkin bir model önerisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 137-154.

Popovici, V., Popovici, A. L. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series* (1), 468-472.

Rosenbaum, M., Jaffe, Y. (1983). Learned helplessness: The role of individual differences in Learned resourcefulness. *British Journal of Social Psychology*, 22, 215–225

Rosenbaum, M. (1990). The role of learned resourcefulness in the self-control of health behavior. M. Rosenbaum (Ed.) *Learned resourcefulness: On coping skills, self-control, and adaptive behavior*. 3-30. New York, Springer.

Rudnicka, A., Newbold, J. W., Cook, D., Cecchinato, M. E., Gould, S., & Cox, A. L. (2020, August). Eworklife: Developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. In *Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic*. The new future of work online symposium.

Sarıcı, S. (1999). *Üniversite öğrencilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri, ben durumları ve sosyo-ekonomik düzeyleri arasındaki ilişkiler. (Yüksek Lisans Tezi) Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Savaşır, I., Şahin, N.H. (1997). *Bilişsel-davranışçı terapilerde değerlendirme: Sık kullanılan ölçekler*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Sayan, H. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde öğretim elemanlarının uzaktan eğitime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 11(42), 100-122.

Senel, S. (2021). *COVID-19 salgını sürecinde yaygınlaşan uzaktan çalışma modelinin performansa etkisinde COVID-19'a yakalanma korkusunun ara değişken rolü (Yüksek Lisans Tezi)*. İstinye Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Serinikli, N. (2021). Covid 19 salgın sürecinde örgütsel değişim: Uzaktan/Evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.

Seyran, F. (2021, Mayıs) COVID-19 ve siber zorbalık: Uzaktan çalışma üzerine bir değerlendirme. 2. *Uluslararası Sosyal Bilimler Ve İnovasyon Kongresi*

Siva, N. A. (1991). *İnfertilite'de stresle baş etme, öğrenilmiş güçlülük ve depresyonun incelenmesi (Doktora Tezi)*. Hacettepe

Üniversitesi, Nörolojik ve Psikiyatrik Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Soysal, T. (2006), Tele çalışma, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1(9), 133-165.

Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. N. Reilly, M. J. Sirgy, C. A. Gorman (Ed.), *Handbook of Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations* (275-290). Springer.

Şahin, M. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin yaşadığı sorunlar. *Tarih Okulu Dergisi*, 14(LII), 1734-1757

Şenel, S. (2021). *COVID-19 salgını sürecinde yaygınlaşan uzaktan çalışma modelinin performans etkisinde covid-19'a yakalanma korkusunun ara değişken rolü*. İstinye Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*. (2020, Ağustos). *İşyerleri için psikososyal risklere yönelik iş sağlığı ve güvenliği* https://www.csgb.gov.tr/media/55389/psikososyal_risk_etmenleri_14092020.pdf

Taşkın, G., Aksoy, G. (2021). Uzaktan eğitim hakkında öğretmen görüşleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 622-647.

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30.

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*.

Tekmen, E. E. (2021). Covid - 19 ile gelen “yeni” normal: Evden çalışma. S. Karaköse (Ed.) *COVID-19 salgınında çok boyutlu etkiler* (73-111), İstanbul: İksad Yayınevi.

Tiftik, C. (2021) Covid-19 başta olmak üzere salgınlar sürecinde evden çalışmanın işletmelerin gelecek stratejilerine etkileri. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 5(1), 26-48.

Tiryaki, H. (2016). Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 151.

Tuna, A. A., ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.

Uysal, N., Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.

Yalçınkaya, E. (2019). *Öğrenilmiş güçlülük ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki: Otomotiv sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Yangın, D.D., Baycık, G., Yay, O., Doğan, S. (2021). *COVID 19 pandemisinde uzaktan çalışma: Tespit ve öneriler*. Çalışma ve Toplum, 3(70), 1683-1728

Yelkencioğlu, İ. (2022). *Improving employee coping capabilities amid pandemic-induced remote working conditions via the application of MBSR (Mindfulness-based stress reduction) training*. (Doktora Tezi). Işık Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Çağdaş İşletme Yönetimi Doktora Programı. İstanbul

Yıldırım, M. H., Gülpınar, Ş., Uğuz, Ş. (2012). İş yaşamında öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 133-144.

Yıldız, D. (2014). *Örgütlerde öğrenilmiş güçlülük kavramı ve insan kaynakları departmanı çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Yürür, Ş., Keser, A. (2010). Öğrenilmiş güçlülük: Öğretmenler üzerinde bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1),59-70

Zümbül, H. (2020, Aralık). Ofislerden evlere yeni bir düzen: Tüm boyutlarıyla ve sıkça sorulan sorularla uzaktan çalışma. Dünya Gazetesi.





EKLER

Uzaktan Çalışma ve Öğrenilmiş

Güçlülük: Eğitim Sektörü Üzerine Bir

Uygulama

Değerli katılımcı,

Bu araştırma, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Yüksek Lisans Programı, "Uzaktan çalışma ve öğrenilmiş güçlülük: Eğitim sektörü üzerine bir uygulama" başlıklı yüksek lisans tezi için yürütülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak olup hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Hayriye Nur AYDOĞDU

Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Programı Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetinizi belirtiniz * Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
☐ Kadın
☐ Erkek
2. Medeni durumunuzu belirtiniz Yalnızca bir şıkkı işaretleyin. ☐ Evli
☐ Bekar
3. Çocuk sahibi olma durumunuzu belirtiniz
Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.
☐ Var
☐ Yok
4. Yaşınızı belirtiniz_____

5. Haftalık çalışma saatinizi belirtiniz_____
6. Haftalık uzaktan çalışma saatinizi belirtiniz_____
7. Mesleki kıdeminizi belirtiniz _____

Uzaktan Çalışma Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olanı seçiniz. Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Kesinlikle katılmıyorum

Katılmıyorum

Ne katılıyorum ne katılmıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle katılıyorum

Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi.					
Uzaktan çalışma, mesleki gelişimimi olumlu etkiledi.					
Uzaktan çalışma, iş motivasyonumu olumlu etkiledi.					
Uzaktan çalışma iş performansımı olumlu etkiledi.					
Uzaktan çalışma iletişimi artırdı.					
Uzaktan çalışma, zamanı iyi yönetme becerilerimi arttırdı.					

Uzaktan çalışma, stresi iyi yönetme becerilerimi arttırdı.					
Uzaktan çalışma, teknolojik/dijital becerilerimi arttırdı.					
Uzaktan çalışma, iş stresimi arttırdı.					
Uzaktan çalışma, psikolojimi olumsuz etkiledi.					
Uzaktan çalışma, iş ve sosyal hayatım arasındaki çatışmayı arttırdı.					
Uzaktan çalışma, vücut sağlığımı olumsuz etkiledi.					
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarına kendini adapte eder					
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar.					
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli eğitimleri verir					
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarını destekler.					

Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancımı düşünürüm.					
2. Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm					
3. Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.					
4. Sınırlılık ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir					

5. Kendimi üzüntülü hissettiğimde hoş olayları düşünmeye çalışırım					
6. Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam					
7. Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.					
8. Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.					
9. Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim					
10. Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yollar ararım					
11. Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırıyorum					
12. Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.					
13. Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım					
14. Günde iki paket sigara içiyor olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım					
15. Kendimi kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.					
16. Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde, sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım					
17. Üzüntülü olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.					
18. Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm					
19. Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.					
20. Oturup belli bir iş yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım					

21. Beni kötümser yapsa da gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam.					
22. Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim					
23. Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.					
24. Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar					
25. Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim					
26. Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, “dur, bir şey yapmadan önce düşün” derim.					
27. Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim					
28. Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne alarak sonuca varmaya çalışırım					
29. Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.					
30. Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde, kendime sakın olmayı telkin ederim					
31. Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.					
32. Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım					
33. Kısıtlı param olduğunda kendime bir bütçe yaparım					
34. Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa işi küçük bölümlere ayırırım					
35. Sık sık beni rahatsız eden nahoş düşünceleri yenemediğim olur.					

36. Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa, ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım					
---	--	--	--	--	--









