



Investigation of Classroom Teachers' Readiness for Change According to Different Variables in Hybrid Education System

Abdullah Mesut AKPINAR¹ & Üzeyir AGBULUT² & Cemile AKPINAR³

Abstract

This study was conducted to examine the readiness of classroom teachers for change towards the hybrid education system. For this purpose, a questionnaire form consisting of personal information form and readiness for change scales was applied to 221 classroom teachers working in Vezirköprü district of Samsun province in the 2020-2021 academic year, determined by convenience sampling method. The data obtained were analyzed in computer environment by means of SPSS 25.0 statistical package program. Frequency and percentage statistics were used to determine the descriptive characteristics of the teachers. In the study, teachers' readiness for change levels were determined by mean and standard deviation statistics. According to the descriptive characteristics of the teachers, t-test and one-way analysis of variance were used to examine the readiness of the teachers for change. As a result of the research, it was found that teachers were generally moderately ready for change in the hybrid education system, and when their readiness for change was analyzed on the basis of dimensions, the levels of change competence and individual benefit were high, while the levels of suitability and management support were moderate. As a result, teachers are not fully ready for change in the hybrid education system. In the study, the readiness levels of teachers for change do not differ according to gender, age, seniority, educational status and the institutions they graduated.

Keywords

Classroom teacher
Change
Readiness for change
Hybrid education system

Article Info

<i>Received</i>	24.09.2023
<i>Reviewed</i>	12.12.2023
<i>Published</i>	30.12.2023
<i>Doi Number</i>	10.29228/ijlet.72646

Reference

Akpınar, A.M., Agbulut, Ü. ve Akpınar, C. (2023). Investigation of classroom teachers' readiness for change according to different variables in hybrid education system. *International Journal of Languages' Education and Teaching*, 11(4), 1-14.

¹ Eğitimci, MEB mesut.akpinar.79@gmail.com, ORCID: 0009-0003-0394-4330

² Eğitimci, MEB, u.agbulut2010@gmail.com, ORCID: 0009 - 0002-2399-2623

³ Eğitimci, MEB, cemile.akpinar.55@gmail.com, ORCID: 0009-0004-4194-7353





Hibrit Eğitim Sistemi Özelinde Sınıf Öğretmenlerinin Değişim Hazır Olma Durumlarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Özet

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin hibrit eğitim sistemine yönelik değişime hazır olma durumlarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu ve değişime hazır olma ölçeklerinden oluşan anket formu; 2020-2021 eğitim öğretim yılında Samsun ili Vezirköprü ilçesinde görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 221 sınıf öğretmeni uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 25.0 istatistik paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyleri ortalama ve standart sapma istatistikleri ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının incelenmesinde ise t-testi ve tek yönlü varyans analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin hibrit eğitim sistemi özelinde değişime genel olarak orta düzeyde hazır oldukları, değişime hazır olma durumları boyut bazında incelendiğinde ise değişim yeterliği ve bireysel yarar düzeyleri yüksek, uygunluk ve yönetim desteği düzeyleri orta düzeydedir. Sonuç olarak hibrit eğitim sistemi özelinde öğretmenler değişime tam anlamıyla hazır değillerdir. Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve mezun oldukları kurumlara göre değişime hazır olma düzeylerinin farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler

Sınıf öğretmeni
Değişim
Değişime hazır olma
Hibrit eğitim sistemi

Article Info

Gönderim Tarihi	24.09.2023
Kabul Tarihi	12.12.2023
Yayın Tarihi	30.12.2023
Doi Numarası	10.29228/ijlet.72646

Kaynakça

Akpınar, A.M., Agbulut, Ü. ve Akpınar, C. (2023). Hibrit eğitim sistemi özelinde sınıf öğretmenlerinin değişime hazır olma durumlarının farklı değişkenlere göre incelenmesi. *International Journal of Languages' Education and Teaching*, 11(4), 1-14.

Giriş

Örgütsel yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olarak değişimi, küreselleşme bilim ve teknoloji alanındaki gelişimler adeta zorunlu kılmaktadır. Örgütleri değişime dışsal ve içsel olmak üzere iki faktör zorunlu kılmaktadır. İçsel faktörler örgüt yönetiminin kontrol edebildiği, dışsal faktörler ise örgüt yönetiminin kontrolü dışındaki unsurları ifade etmektedir (Levent, 2016, s. 118). Örgüt yönetimlerinin kontrol edemediği şekilde 2019 yılı sonunda Covid-19 salgını tüm dünyayı etkisi altına almış ve sosyo-ekonomik, kültürel pek çok alanda zorunlu olarak değişim gerçekleşmiştir. Zorunlu değişimin yaşandığı alanlardan birisi de eğitim sistemleri olmuştur. Covid-19 salgını nedeniyle, tüm eğitim kademelerinde zorunlu olarak uzaktan eğitime geçilmiştir (Eken, Tosun ve Eken, 2020). Türkiye’de de ilk Covid-19 tanısının 11 Mart 2020 tarihinde görülmesi, ülke genelinde ard arda önlemlerin alınması gerekliliğini kaçınılmaz kılmıştır. Okullardaki sınıf ortamında Covid -19 virüsünün daha fazla bulaşıcı olma durumu dikkate alınarak ülke çapında alınan salgın tedbirlerinden biride yüz yüze eğitime ara verme kararı olmuştur. Türkiye’deki 25 milyon öğrenciden ortalama 16,5 milyon ilköğretim ve ortaöğretim öğrencisinin bu durumdan doğrudan etkilenmiştir. (UNESCO, 2020) Türkiye’de eğitimin bu süreçten en az kayıpla çıkma gayesiyle uzaktan eğitime geçiş yapılması kararı alınarak, 23 Mart 2020 tarihinde, ilköğretim ve orta dereceli okullarda uzaktan eğitim faaliyetlerine geçilmiştir (MEB, 2020). Başka bir deyişle pandemi nedeniyle, Türkiye’de tüm eğitim kademelerinde zorunlu olarak uzaktan eğitime geçilmiştir (Eken, Tosun ve Eken, 2020).

Pandeminin başlaması ve uzaktan eğitime geçiş kararının alınmasıyla birlikte EBA (Eğitim Bilişim Ağı) platformunun altyapı çalışmaları hızlı bir şekilde tamamlanmış, uzaktan eğitime hazırlanmak için TRT EBA TV’nin üç farklı kanalı üzerinden sınıf düzeylerinde dersler oluşturulmuştur. Bu dersler aracılığı ile ilköğretim, ortaokul ve lise seviyelerinde internet ve televizyon yayınları yoluyla tüm eğitim kademeleri için hazırlanan uzaktan eğitim programları ile öğrencilerin derse katılımı sağlanmaya çalışılmıştır (MEB, 2020). Ayrıca Covid-19 salgınıyla birlikte ve bu süreçte iş dünyasında yapılan toplantılarda aktif olarak kullanılan Zoom programı öğretmenler ve öğrenciler tarafından da yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır

Değişimi etkileyen ve değişimden etkilenen bireyler olarak öğretmenleri uzaktan eğitime geçiş, benzersiz ve zorlu bir duruma sokmuş, bu durum öğretmenlerin teknoloji tabanlı öğretim, iletişim ve işbirliği biçimlerini hızlı bir şekilde benimsemesini gerektirmiştir. Bu uyarlanabilirlik ve değişim ihtiyacının ışığında, öğretmenlerin aslında değişime ne ölçüde hazır oldukları sorusu gündeme gelmiştir (Scherer, Howard, Tondeur ve Sıddık, 2021).

Değişime hazır olma, değişimin ne ölçüde gerekli olduğuna ve örgütün bu değişimleri başarılı bir şekilde yapma kapasitesine ilişkin örgüt üyelerinin inanç, tutum ve niyet yansımaları” olarak tanımlanmaktadır (Armenakis ve diğerleri, 1993, s. 681; akt. Çalışkan, 2019, s.679).

Literatürde öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarına yönelik pek çok araştırma yapılmıştır ancak, Covid 19 salgını ile zorunlu olarak uzaktan eğitime geçilmesi, eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin yanında öğrenci ve velilerin yeni bir sisteme hazır olma durumunun yetersiz olduğunu ortaya koymuştur. Salgın sonrası yaşanabilecek herhangi bir olumsuz durum karşısında veya farklı koşullar ve gerekli görüldüğü için hibrit eğitim sistemine geçilmesi durumunda eğitimin bel kemiği niteliğindeki öğretmenlerin sisteme hazır olmaları gerekmektedir. Bunun içinde öğretmenlerin böyle bir sisteme ne düzeyde hazır olduklarını belirleyecek olan bu araştırma önem arz etmektedir.

Birçok tanımı yapılan hibrit öğrenme (blendend/ karma/ harmanlanmış) en genel tanımı ile geleneksel öğrenme ortamlarının (yüz yüze) çevrim içi (e- öğrenme) öğrenme ortamları ile birlikte kullanılmasıdır (Bliuc, Goodyear ve Ellis, 2007; Graham, 2006; Rovai ve Jordan, 2004). Olası içsel veya dışsal faktörlerden kaynaklı bu yönde bir değişim durumunda öğretmenlerin hibrit eğitim sistemine hazır olmaları gerekmektedir.

Hibrit eğitimin dört farklı şekilde yapılabileceği belirtilmektedir (Driscoll, 2002):

1. Eğitimdeki hedeflere ulaşmak için web tabanlı teknolojilerin (canlı sanal sınıf, kendi kendine öğrenme, işbirlikli öğrenme, video akışı ya da metin) birleştirilerek kullanılması.
2. Öğretim teknolojileri kullanılarak ya da kullanılmadan uygun öğrenme sonuçları elde etmek üzere çeşitli pedagojik yaklaşımların (yapılandırmacı, davranışçı veya bilişsel) birleştirilmesi.
3. Her türlü öğretim teknolojilerinin (Videoteyp, CD-ROM, Web tabanlı öğrenme, film) öğretici kontrolünde yüz yüze öğrenme ile birleştirilmesi.
4. Öğrenme ve çalışmanın ahenkli bir etkileşim yaratmak üzere öğretim teknolojileri ile gerçek iş görevlerinin birleştirilmesi.

Kuşkusuz değişime hazır olmanın olumlu sonuçları olacağı bilinmektedir. Öncelikle örgüt üyelerinin değişime hazır olma düzeylerinin yüksek olması, değişim sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için bir önkoşul olarak kabul edilirken değişime hazır olma düzeyinin düşük olması da değişime karşı direnci doğuracağı kaçınılmazdır (Gılıç, 2015, s.37). Olası bir durumda eğitimin aksamaması ve değişimin başarı ile gerçekleşebilmesi için öğretmenlerin hibrit eğitim sistemine geçilmesine hazır olmaları gerekmektedir. Bu konuda mevcut durumun tespit edilerek gerekli uygulamaların yapılması için bu ve benzeri araştırmaların yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi "Sınıf öğretmenlerinin hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik hazır olma durumları ne düzeydedir? olarak belirlenmiştir. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin hibrit eğitim sistemine yönelik değişime hazır olma durumlarını incelemektir. Amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranacaktır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik değişime hazır olma durumları ne düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik değişime hazır olma düzeyleri farklılık göstermekte midir?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre değişime hazır olma düzeyleri farklılık göstermekte midir?
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik değişime hazır olma düzeyleri farklılık göstermekte midir?
5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik değişime hazır olma düzeyleri farklılık göstermekte midir?
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları kuruma göre hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik değişime hazır olma düzeyleri farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre tasarlanmıştır. Nicel araştırma ile daha fazla kişi üzerinden veriler toplanabilmekte ve istatistiksel olarak çözümlenebilmektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak ölçek kullanıldığı için araştırma tasarımının nicel olması gerekliliği doğmuştur.

Betimsel tarama modeli kullanılacaktır. Çünkü tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 2014, s.77). Bu araştırmada hibrit eğitim sistemine yönelik sınıf öğretmenlerinin değişime hazır olma durumları incelendiğinden betimsel tarama modeli tercih edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Samsun ili Vezirköprü ilçesindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden edinilen bilgilere göre Vezirköprü'de 450 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Örneklem büyüklüğü hesaplama tablosundan yararlanılarak (Neuman, 2003, s.351) söz konusu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğünün 205 kişi olmasının yeterli olacağı saptanmıştır. Kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarınca belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Kolayda örneklemede veriler, ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanabilmektedir (Malhotra, 2004, s.321). Bu nedenle araştırmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada 221 sınıf öğretmenine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	113	51,1
Kadın	108	48,9
Yaş		
30 Ve Altı	39	17,6
31-35	64	29,0
36-40	56	25,3
41-45	29	13,1
46 Ve Üzeri	33	14,9
Hizmet Yılı		
0-5	19	8,6
6-10	83	37,6
11-15	51	23,1
16-20	31	14,0
20 Ve Üzeri	37	16,7
Eğitim Durumu		
Lisans	194	87,8
Yüksek Lisans	27	12,2
Mezun Olunan Kurum		
Eğitim Fakültesi	181	81,9
Diğer	40	18,1

Öğretmenler cinsiyete göre 113'ü (%51,1) erkek, 108'i (%48,9) kadın olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler yaşa göre 39'u (%17,6) 30 ve altı, 64'ü (%29,0) 31-35, 56'sı (%25,3) 36-40, 29'u (%13,1) 41-45, 33'ü (%14,9) 46 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler hizmet yılına göre 19'u (%8,6) 0-5, 83'ü (%37,6) 6-10, 51'i (%23,1) 11-15, 31'i (%14,0) 16-20, 37'si (%16,7) 20 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler çalışılan kuruma göre 121'i (%54,8) ilkokul, 40'ı (%18,1) ortaokul, 60'ı (%27,1) lise olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumuna göre 194'ü (%87,8) lisans, 27'si (%12,2) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mezun olunan kuruma göre 181'i (%81,9) eğitim fakültesi, 40'ı (%18,1) diğer olarak dağılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler araştırmacı tarafından oluşturulacak olan kişisel bilgi formu ve Holt ve diğerleri tarafından (2017), geliştirilen ve Türkçeye Çalışkan (2019) tarafından uyarlanarak geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmış olan Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği" ile toplanmıştır. Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği'nin daha önce geçerlik ve güvenilirlik çalışması öğretmenler üzerinde yapıldığı için araştırmada ayrıca bu geçerlik çalışması yapılmamış, ancak güvenilirlik analizi tekrar edilmiştir.

Söz konusu ölçekte 5'li likert tipinde hazırlanmış 4 faktör altında 25 madde yer almaktadır. Ölçek ifadeleri 1 "Hiç katılmıyorum" ve 5 "tam katılıyorum" olarak seçeneklendirilmiştir. Ölçekte yer alan faktörler ve içerdiği maddeler ve güvenilirlik değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel değişime hazır olma ölçeği faktör ve maddeleri ve güvenilirlik sonuçları

Faktörler	İçerdiği maddeler	Çalışkan (2019)	α
Değişim yeterliği	4, 9R, 17, 20, 22, 25	0,89	0,754
Uygunluk	1, 6R, 8, 11, 13, 16, 18, 19R, 21R, 23	0,71	0,917
Yönetim desteği	2, 5, 10, 12, 14, 15	0,60	0,740
Bireysel yarar	3R, 7R, 24R	0,74	0,725
Ölçek toplamı	Tüm maddeler	0,74	0,911

Not: R. Yazan maddeler ters kodlu olup analiz aşamasında düz formata çevrilmiştir.

Literatürde Cronbach alpha katsayısının, 0.00 ile 0.40 arasında olması durumunda ölçeğin güvenli olmadığı belirtilmektedir. Alpha değeri 0.40 ile 0.60 değerleri arasında ise düşük güvenilirlikte; 0.60 ile 0.80 arasında olduğunda oldukça güvenilir ve 0.80 ile 1.00 arasında olduğunda ise yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilmektedir (Alpar, 2014; Karagöz, 2016). Buna göre araştırmada kullanılan değişime hazır olma ölçeği yüksek düzeyde güvenilirlik düzeyine sahiptir.

Verilerin Toplanması

Covid-19 salgın sürecinde bulunulduğundan dolayı veri toplama araçları online bir anket platformuna aktarılmış ve anket linki oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklem grubunda bulunan öğretmenlerin okullarından iletişim bilgileri alınarak görüşme sağlanmış ve anket linki öğretmenlere ulaştırılmıştır.

Veri Analizi

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 25.0 istatistik programı aracılığı ile analiz edilecektir. Verilerin değerlendirilmesinde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden faydalanılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyleri ortalama ve standart sapma istatistikleri ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının incelenmesinde ise öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 3. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Kurtosis	Skewness
Örgütsel Değişime Hazır Olma	-0,319	-0,178
Değişim Yeterliği	-0,209	0,033
Uygunluk	-0,331	-0,341
Yönetim Desteği	0,115	0,132
Bireysel Yarar	-0,081	-0,357

İlgili literatürde değişkenlerin normal dağılım kabul edilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olması veya +2.0 ile -2.0 arasında olması yeterlidir (Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery, 2010). Büyük sayılar kanunu ve merkezi limit teoremine göre örneklem olarak (N=221) yeterli seviyede olmasından dolayı dağılımın normal olduğu varsayılarak analizlere devam edilmiştir (Harwiki, 2013; Johnson ve Wichern, 2002).

Bu doğrultuda Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre örgütsel değişime hazır olma düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ulaşılan bulgular araştırma soruları kapsamında sırasıyla verilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin değişime hazır olma durumları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Değişime Hazır Olma Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Değişime Hazır Olma	221	3,115	0,531	1,480	4,520
Değişim Yeterliği	221	3,460	0,632	1,830	5,000
Uygunluk	221	3,010	0,718	1,000	4,700
Yönetim Desteği	221	2,754	0,587	1,330	4,330
Bireysel Yarar	221	3,499	0,816	1,000	5,000

Öğretmenlerin "örgütsel değişime hazır olma" ortalaması orta 3,115±0,531 (Min=1.48; Maks=4.52), "değişim yeterliği" ortalaması yüksek 3,460±0,632 (Min=1.83; Maks=5), "uygunluk" ortalaması orta 3,010±0,718 (Min=1; Maks=4.7), "yönetim desteği" ortalaması orta 2,754±0,587 (Min=1.33; Maks=4.33), "bireysel yarar" ortalaması yüksek 3,499±0,816 (Min=1; Maks=5), olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel değişime hazır olma puanlarının farklılaşma durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma Genel	Erkek	113	3,126	0,559	0,317	219	0,752
	Kadın	108	3,104	0,502			
Değişim Yeterliği	Erkek	113	3,493	0,638	0,784	219	0,434
	Kadın	108	3,426	0,626			
Uygunluk	Erkek	113	3,011	0,746	0,014	219	0,989
	Kadın	108	3,009	0,690			
Yönetim Desteği	Erkek	113	2,727	0,637	- 0,699	219	0,483
	Kadın	108	2,782	0,530			
Bireysel Yarar	Erkek	113	3,578	0,778	1,475	219	0,142
	Kadın	108	3,417	0,849			

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel, değişim yeterliği, uygunluk, yönetim desteği, bireysel yarar puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak erkeklerin örgütsel değişime hazır olma genel düzeylerinin ($\bar{X}=3,126$) kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=3,104$) görece olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşa göre örgütsel değişime hazır olma puanlarının farklılaşma durumunu incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma Genel	30 ve altı	39	3,263	0,495	0,914	0,457
	31-35	64	3,085	0,491		
	36-40	56	3,086	0,548		
	41-45	29	3,087	0,669		
	46 ve üzeri	33	3,074	0,480		
Değişim Yeterliği	30 ve altı	39	3,680	0,621	2,184	0,072
	31-35	64	3,492	0,650		
	36-40	56	3,381	0,618		
	41-45	29	3,264	0,706		
	46 ve üzeri	33	3,444	0,506		
Uygunluk	30 ve altı	39	3,185	0,671	0,771	0,545
	31-35	64	2,958	0,681		
	36-40	56	2,986	0,749		
	41-45	29	3,024	0,853		
	46 ve üzeri	33	2,933	0,665		
Yönetim Desteği	30 ve altı	39	2,778	0,473	0,495	0,739
	31-35	64	2,701	0,507		
	36-40	56	2,830	0,622		
	41-45	29	2,770	0,678		
	46 ve üzeri	33	2,687	0,712		
Bireysel Yarar	30 ve altı	39	3,658	1,033	1,035	0,390
	31-35	64	3,464	0,757		
	36-40	56	3,345	0,838		
	41-45	29	3,575	0,776		
	46 ve üzeri	33	3,576	0,597		

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel, değişim yeterliği, uygunluk, yönetim desteği, bireysel yarar puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak 30 ve altı

yaş grubundaki öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel düzeylerinin ($\bar{X}=3,263$) daha büyük yaşlardaki öğretmenlerden (31-35 yaş $\bar{X}=3,085$; 36-45 yaş $\bar{X}=3,086$; 41-45 yaş $\bar{X}=3,087$ ve 46 ve üzeri yaş $\bar{X}=3,074$) görece olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet yılına göre örgütsel değişime hazır olma puanlarının farklılaşma durumunu incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Hizmet Yılına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma Genel	0-5	19	3,122	0,620	0,867	0,484
	6-10	83	3,147	0,468		
	11-15	51	3,076	0,552		
	16-20	31	3,223	0,545		
	20 ve üzeri	37	3,004	0,577		
Değişim Yeterliği	0-5	19	3,553	0,780	0,645	0,631
	6-10	83	3,488	0,591		
	11-15	51	3,435	0,692		
	16-20	31	3,527	0,578		
	20 ve üzeri	37	3,329	0,605		
Uygunluk	0-5	19	2,974	0,805	0,907	0,461
	6-10	83	3,078	0,643		
	11-15	51	2,924	0,763		
	16-20	31	3,139	0,716		
	20 ve üzeri	37	2,887	0,772		
Yönetim Desteği	0-5	19	2,675	0,562	1,594	0,177
	6-10	83	2,775	0,472		
	11-15	51	2,735	0,626		
	16-20	31	2,952	0,628		
	20 ve üzeri	37	2,608	0,711		
Bireysel Yarar	0-5	19	3,649	0,991	0,385	0,819
	6-10	83	3,438	0,839		
	11-15	51	3,549	0,771		
	16-20	31	3,441	0,845		
	20 ve üzeri	37	3,541	0,722		

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel, değişim yeterliği, uygunluk, yönetim desteği, bireysel yarar puanları hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak 20 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel düzeylerinin ($\bar{X}=3,004$) daha az süre hizmet yılına sahip öğretmenlerden (0-5 yıl $\bar{X}=3,122$; 6-10 yıl $\bar{X}=3,147$; 11-15 yıl $\bar{X}=3,076$; 16-20 yıl $\bar{X}=3,223$) görece olarak daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel değişime hazır olma puanlarının farklılaşma durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma Genel	Lisans	194	3,102	0,513	-1,009	219	0,314
	Yüksek Lisans	27	3,212	0,646			
Değişim Yeterliği	Lisans	194	3,445	0,613	-0,947	219	0,345
	Yüksek Lisans	27	3,568	0,759			
Uygunluk	Lisans	194	2,990	0,708	-1,097	219	0,274
	Yüksek Lisans	27	3,152	0,783			
Yönetim Desteği	Lisans	194	2,751	0,584	-0,223	219	0,824
	Yüksek Lisans	27	2,778	0,618			
Bireysel Yarar	Lisans	194	3,490	0,804	-0,466	219	0,642
	Yüksek Lisans	27	3,568	0,910			

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel, değişim yeterliği, uygunluk, yönetim desteği, bireysel yarar puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak yüksek lisans mezunlarının örgütsel değişime hazır olma genel düzeylerinin ($\bar{X}=3,212$) lisans mezunlarından ($\bar{X}=3,102$) görece olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mezun olunan kuruma göre örgütsel değişime hazır olma puanlarının farklılaşma durumunu incelemek için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Mezun Olunan Kuruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Değişime Hazır Olma Genel	Eğitim Fakültesi	181	3,127	0,545	0,701	219	0,484
	Diğer	40	3,062	0,462			
Değişim Yeterliği	Eğitim Fakültesi	181	3,484	0,648	1,219	219	0,224
	Diğer	40	3,350	0,547			
Uygunluk	Eğitim Fakültesi	181	3,017	0,728	0,291	219	0,771
	Diğer	40	2,980	0,676			
Yönetim Desteği	Eğitim Fakültesi	181	2,757	0,581	0,148	219	0,882
	Diğer	40	2,742	0,617			
Bireysel Yarar	Eğitim Fakültesi	181	3,521	0,843	0,850	219	0,332
	Diğer	40	3,400	0,676			

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel, değişim yeterliği, uygunluk, yönetim desteği, bireysel yarar puanları mezun olunan kuruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma genel durumları ($\bar{X}=3,127$) diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerden ($\bar{X}=3,067$) görece olarak daha yüksektir.

Sonuç ve Tartışma

2019 yıl sonunda ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan Covid -19 krizi ile birlikte okullar zorunlu olarak uzaktan eğitime geçmiş ve bu süreçte öğretmen, öğrenci ve veliler, böyle bir eğitime hazır olunmadığından dolayı önemli sorunlarla karşılaşmıştır. Salgınun sürmesi ve okulların uzaktan eğitime devam etmesi, salgın sonrasında hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu araştırmada olası bir hibrit eğitim sistemine geçilmesine yönelik öğretmenlerin değişime hazır olma durumları incelenmiştir.

Samsun ili Vezirköprü ilçesinde görev yapan 221 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin hibrit eğitim sistemine yönelik değişime hazır olma durumları değişim yeterliği, uygunluk, yönetim desteği ve bireysel yarar boyutlarında incelenmiş ve 5 üzerinden Değerlendirilmiştir. Buna göre öğretmenlerin değişim yeterliği boyutundan 3,460, uygunluk boyutundan 3,010, yönetim desteği boyutundan 2,754 ve bireysel yarar boyutundan 3,499 puan almışlardır. Bu boyutların toplamını ifade eden örgütsel değişime hazır olma genel düzeylerinin ortalaması ise 3,115'dir. Buradan öğretmenlerin değişim yeterliği ve bireysel yarar düzeyleri yüksek, uygunluk ve yönetim desteğinin orta düzeyde olduğu ve genel olarak hibrit eğitim sistemi özelinde değişime hazır olma durumlarının ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarına yönelik orta düzey ve yüksek düzey olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. Demirtaş(2012), Helvacı ve Kıcıroğlu (2010) araştırmalarında öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarını "orta düzey" olarak, Çalışkan (2019), Gılıç (2015) ve Koyuncu (2019) öğretmenlerin değişime hazır bulunuşluğunu yüksek düzey olarak bulmuşlardır. Genel olarak bakıldığında görece daha eski tarihli araştırmalarda öğretmenlerin değişime hazır olma durumları daha düşük iken daha yeni tarihli araştırmalarda değişime hazır olma durumları daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak bu araştırmada hibrit eğitim sistemi özelinde öğretmenlerin değişime tam anlamıyla hazır olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre hibrit eğitim sistemi özelinde değişime hazır olma düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişime hazır olma durumlarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Demirhan, 2019; Özer, 2020; Tuğtekin, Tuğtekin ve Dursun, 2018; Levent, 2019; Koyuncu, 2019). Buradan öğretmenlerin değişime hazır olma düzeylerinden cinsiyetlerini bağımsız olduğu kadın ve erkeklerin değişime benzer düzeyde hazır oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre hibrit eğitim sistemi özelinde değişime hazır olma düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda da araştırma sonucunu destekleyen şekilde öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının yaşlarına göre farklılık göstermediği yönünde sonuçlara ulaşılmaktadır. Çakır'ın (2019) ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel değişim algıları üzerine yaptığı çalışmada yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Özer (2020) de araştırmasında farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında öğretmenlerin yaşlarına göre değişime hazır olma durumlarının farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bu sonuçlardan farklı yaşlardaki öğretmenlerin değişime benzer düzeyde hazır oldukları söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin kıdemlerine göre hibrit eğitim sistemi özelinde değişime hazır olma düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda öğretmenlerin kıdemlerine göre değişime hazır olma durumlarının farklılık gösterdiği araştırma bulgularına ulaşıldığı gibi, araştırma sonucumuzu destekleyen nitelikte kıdemlerine göre farklılık göstermediği araştırma bulgularına ulaşılmaktadır. Demirhan (2019), Gılıç (2015) ve Özer (2020) öğretmenlerin kıdemlerine göre değişime hazır olma durumlarının farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Levent (2016) kıdem yılı az olan öğretmenlerin değişime daha açık ve hazır bulunuşluk düzeyinin daha yüksek olduğunu

belirlemiştir. Araştırmalardan ulaşılan bulgular bütünsel olarak değerlendirildiğinde kıdem durumu açısından öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarıyla ilgili genellemeye gidilememektedir.

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarına göre hibrit eğitim sistemi özelinde değişime hazır olma düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde araştırma bulgularını destekleyen şekilde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre değişime hazır olma durumlarının farklılık göstermediği yönünde bulgulara ulaşılanın yanında eğitim durumuna göre değişime hazır olma durumlarının farklılık gösterdiği yönünde bulgulara da ulaşılmaktadır. Yılmaz ve Orhan'ın (2018) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin değişime hazır bulunuşluk düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Levent (2016) ve Özer (2020) ise öğretmenlerin eğitim durumlarına göre değişime hazır olma durumlarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalardan ulaşılan bulgular bütünsel olarak değerlendirildiğinde eğitim durumu açısından öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarıyla ilgili genellemeye gidilememektedir.

Araştırmada öğretmenlerin mezun oldukları kuruma göre hibrit eğitim sistemi özelinde değişime hazır olma düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu eğitim fakültesi mezunudur (%81,9). Bunun yanında Türkiye'de uygulanan politikalar kapsamında 4 yıllık fakülteden mezun olanlar gerekli koşulları sağladığı ve pedagojik formasyon aldıktan sonra ücretli olarak öğretmenlik yapabilmektedir (Baki, 2010: 22). Levent (2016) araştırmasında mezun olunan kuruma göre öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu araştırmada hibrit eğitim sistemine yönelik değişime hazır olma durumlarının mezun oldukları kuruma göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarından mezun oldukları kurumun bağımsız olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Araştırmada olası hibrit eğitim sistemine geçilmesi durumunda öğretmenlerin bu değişime yeterince hazır olmadıkları sonucundan yola çıkılarak, özellikle yönetim desteği ve uygunluk boyutlarına yönelik öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının geliştirilmesi için okul yönetimlerinde ve il/ilçe Milli eğitim müdürlükleri tarafından uygulamalı eğitim ve seminerler gerçekleştirilmelidir.
- Araştırmada ele alınan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre hibrit eğitim sistemi özelinde öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının farklılık göstermemesi, kadın ve erkek, farklı yaşlarda, kıdemlerde, eğitim durumlarında ve farklı kurumlardan mezun olan öğretmenlerin hibrit eğitim sistemi özelinde değişime benzer düzeyde hazır olduklarını göstermektedir. Bu nedenle yapılacak eğitim ve seminerlerde bu sonucun göz önünde bulundurularak tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde uygulamaların yapılması önerilmektedir.
- Diğer taraftan bu araştırma Samsun ili Vezirköprü ilçesinde görev yapan 221 öğretmenin görüşü ile sınırlıdır. Hibrit eğitim sistemi özelinde öğretmenlerin değişime hazır olma durumları hakkında daha genel verilere ulaşabilmek için daha geniş örneklemeler üzerinde çalışmalar yapılabilir. Ayrıca bu araştırma ilkökullarda görev yapan sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırmanın benzerleri eğitimin diğer kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Alpar, C.R. (2014). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenilirlik*. 3. bs. Ankara: Detay Yayıncılık
- Baki, A. (2010). Öğretmen Eğitiminin Lisans ve Lisansüstü Boyutlardan Değerlendirilmesi . İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (3), 15-31. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8701/108654>
- Bliuc, A.M., Goodyear, P. and Ellis, R. A. (2007). Research focus and methodological choices in studies into students' experiences of blended learning in higher education. *Internet and Higher Education*, 10, 231-244. <http://dx.doi.org/10.1016/j.iheduc.2007.08.001>
- Çakır, B. M. (2019). *İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değişme ve örgütsel değişime direnme olgularını algılamaları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çalışkan, Ö. (2019). *Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 24 (4), 663-692
- Demirhan, S. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz-yeterlik inançları ile değişime hazır olma durumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Driscoll, M. (2002). Blended learning: Let's get beyond the hype. *LTI Newslines: E-learning Magazine*. http://www-07.ibm.com/services/pdf/blended_learning.pdf sayfasından erişilmiştir
- Eken, Ö, Tosun, N, Tuzcu Eken, D . (2020). Covid-19 salgını ile acil ve zorunlu uzaktan eğitime geçiş: genel bir değerlendirme. *Milli Eğitim Dergisi, Salgın Sürecinde Türkiye'de Ve Dünyada Eğitim*, 113-128 . DOI: 10.37669/milliegitim.780722
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by Step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Gılıç, F. (2015). *Öğretmenlerin karar verme sürecine katılma düzeyleri, okul kültürü ve öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Graham, C. R. (2006). Handbook of blended learning: Global perspectives, local designs.. C. J. Bonk ve C. Graham (Ed.), *Blended learning systems: definition, current trends, and future directions* içinde (pp. 3-21). San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Harwika, W. (2013). The influence of servant leadership on organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and employees' performance (study of outstanding cooperatives in east java province, Indonesia). *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 5(12), 876-885.
- Johnson, R. A. and Wichern, D. W. (2002). *Applied multivariate statistical analysis*. USA: Prentice Hall.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve Amos 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Levent, F. (2016). Öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 43(43), 117-134.
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing research an applied orientation*, (4. Edition). Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Neuman, L.W (2003). *Social research methods qualitative and quantitative approaches*, (5th ed.) Allyn and Bacon.
- Özer, A. (2020) . Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rovai, A. P. and Joardan, H.M. (2004). Blended learning and sense of community: A comparative analysis with traditional and fully online graduate courses. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 5(2), 1-13.
- Scherer, R., Howard, S., Tondeur, J. And Siddiq, F. (2021). Profiling teachers' readiness for online teaching and learning in higher education: Who's ready? *Comput. Hum. Behav.*, 118, 106675.
- Tabachnick, G. Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (sixth ed.)Pearson, Boston.
- Tuğtekin, U., Tuğtekin, E. B., ve Dursun, Ö. Ö. (2018). Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının değişime hazır olma ve öz yeterlik durumlarının incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1200-1221.
- Yılmaz, M.S. ve Orhan, Ş. (2018). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının değişime hazır olma düzeylerine etkisi. *International Social and Educational Sciences Symposium*. 2 (ISCER). 22-23-24 Ekim 2018, Konya.