



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNE YÖNELİK E-
MENTORLUK UYGULAMASININ
TASARLANMASI VE ETKİLERİNİN
ARAŞTIRILMASI**

HAMDİ TURAN

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

Antalya, 2023

T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

OKUL YÖNETİCİLERİNE YÖNELİK E- MENTORLUK
UYGULAMASININ TASARLANMASI VE ETKİLERİNİN
ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hamdi TURAN

Danışman: Prof. Dr. ENGİN KARADAĞ

Antalya, 2023

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

... .2023

Hamdi TURAN

TEZ KABUL FORMU

T.C

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hamdi TURAN'ın bu çalışması 2023 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Başkan :

Üye :

Üye (Danışman) :

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Okul Yöneticilerine Yönelik E- Mentorluk Uygulamasının Tasarlanması Ve Etkilerinin Araştırılması

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerine yönelik bir e-mentorluk platformu tasarlanması ve uygulanması neticesinde mesleki gelişimlerinin desteklenmesini betimlemektir. Yüksek lisansın tez aşamasında gerçekleştirdiğim bu çalışma ile amacım eğitim sistemimize bir katkı sağlamaktı. Birçok değerli insanın etkisi ve katkısıyla oluşturulan bu çalışma ile kendimi geliştirdiğim ve farklı yönlerimi keşfettiğim bir dünyada bulunduğum için çok şanslı olduğuma inanıyorum.

Yüksek lisans tez çalışmamda bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren, emeğini, zamanını ve desteğini esirgemeyen, akademik gelişimimde bana rehberlik eden değerli danışmanım sayın Prof. Dr. Engin KARADAĞ'a en içten duygularıyla teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmanın uygulanması aşamasında gönüllü olarak değerli zamanlarını ayırdıkları için emekçi öğretmen meslektaşlarıma katkılarından, gösterdikleri ilgi ve çabadan dolayı teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde sonsuz katkısı olan canım anneme, sevgili babama ve ablalarıma minnet duygularımı sunarım. Bu araştırma sürecinde beni yalnız bırakmayan ismini sayamadığım herkese teşekkürlerimi sunarım.

Bu tezi her zaman her koşulda yanımda olan, her durumda beni destekleyen ve bana yardımcı olan eşim, yol arkadaşım Meltem BAŞYİĞİT TURAN ve varlığıyla hayatıma anlam katan canım oğlum Kağan Tuncer TURAN'a ithaf ediyorum.

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNE YÖNELİK E- MENTORLUK UYGULAMASININ TASARLANMASI VE ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI

TURAN, Hamdi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü

Tez yöneticisi: Prof. Dr. Engin KARADAĞ

Haziran 2023, 108 Sayfa

Çalışmanın amacı, okul yöneticilerine yönelik bir e-mentorluk platformu tasarlanması ve uygulanması neticesinde mesleki gelişimlerinin desteklenmesini betimlemektir. Çalışmada, nitel yaklaşımlardan birisi olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması niteliğindeki bu araştırma MEB bünyesinde görev yapan 13 okul yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. İlk olarak e-mentorluk ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Sonrasında araştırmanın katılımcılarına anket uygulanmış ve gelen yanıtlar da dikkate alınarak bir e-mentorluk platformu tasarlanmıştır. E-mentorluk uygulaması sürecinden sonra okul yöneticilerinin görüşleri alınmış ve araştırma tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Dünyanın birçok ülkesinde e-mentorluk eğitim sistemlerinin vazgeçilmez bir parçası haline almış durumdadır. Okul yöneticilerine e-mentorluk programının planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini kapsayan bir çalışmadan elde edilecek sonuçların, alana önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. E-mentorluk uygulamasının ülkenin farklı bölgelerinde görev yapan okul yöneticilerinin mesleki yaşantılarındaki sorunlara çözüm bulma konusunda destek olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mentorluk, E-Mentorluk, Okul Yöneticisi, Okul Müdürü, Müdür Yardımcısı, Mesleki Gelişim

ABSTRACT

DESIGNING AN E-MENTORING APPLICATION FOR SCHOOL ADMINISTRATORS AND INVESTIGATING ITS EFFECTS

TURAN, Hamdi

Department of Educational Sciences, Department of Educational Management, Inspection,
Planning, and Economics

Thesis Advisor: Prof. Dr. Engin KARADAĞ

June 2023, 108 pages

This study aims to describe the support for professional development among school administrators through the design and implementation of an e-mentoring platform. A qualitative research approach using a case study design was employed. The research involved the participation of 13 school administrators working within the Ministry of Education. The study commenced with a comprehensive literature review on e-mentoring. Subsequently, a questionnaire was administered to the participants, and the received responses were carefully analyzed to inform the design of an e-mentoring platform. Following the implementation of the e-mentoring application, the perspectives of school administrators were gathered, and the research was concluded. Content analysis was employed for the data analysis of the collected information.

E-mentoring has become an integral part of educational systems in many countries worldwide. Conducting a study that encompasses the planning, implementation, and evaluation of an e-mentoring program for school administrators is anticipated to provide significant contributions to the field. It is believed that the e-mentoring application can offer support in addressing the professional challenges faced by school administrators serving in different regions of the country.

Keywords: Mentoring, E-Mentoring, School Administrator, Principal, Vice Principal, Professional Development

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ	ix
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları	4
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II.....	6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	6
2.1. Mentorluk.....	6
2.1.1. Mentorluğun Tanımı	6
2.1.2. Mentorluğun Tarihsel Gelişimi	8
2.1.3. Mentorun Roller ve Nitelikleri.....	9
2.1.4. Mentorluk Modelleri	10
2.1.5. Mentorluk Süreci.....	11
2.2. E-Mentorluk (Elektronik Mentorluk)	15
2.2.1. E-Mentorluk Süreci	17
2.2.2. E-Mentorluk Sürecinin Tasarlanması.....	19
2.2.3. Mentorlukla İlgili Çalışmalar	21
2.2.4. E-Mentorlukla İlgili Çalışmalar	24
BÖLÜM III.....	28
YÖNTEM	28
3.1. Araştırma Modeli	28
3.1.1. Durum Çalışmasının Temel Özellikleri	30

3.1.2. Durum Çalışması Süreci.....	31
3.1.3. Durum Çalışmasında Geçerlik ve Güvenirlik	35
3.2. Araştırma Ortamı	36
3.3. Evren ve Örneklem	43
3.4. Veri Toplama Araçları	46
3.4.2. Doküman İncelemesi.....	47
BÖLÜM IV	50
BULGULAR VE YORUMLAR	50
4.1. Okul Yöneticilerinin Görevleri Esnasında Bilgi Teknolojileri Alanında Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bulgular.....	50
4.2. Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Programından Beklentilerine İlişkin Bulgular.....	54
4.3. Okul Yöneticilerine Yönelik E-mentorluk Programının Hazırlanması, Uygulanması ve Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular.....	55
4.4. Okul Yöneticilerinin Mesleki Açından E-Mentorluk Programından Kazandıklarına İlişkin Bulgular	58
4.4.1. Bilgi Paylaşımı	59
4.4.2. Öz güven kazanma	59
4.4.3. Sosyalleşme	60
4.4.4. Tecrübe Aktarımı	60
4.4.5. Motivasyonu artırma	61
4.5. E-mentorluk Platformunun Uygulamasına ve Tasarımına Yönelik Bulgular	61
4.5.1. E-mentorluk Arayüz Tasarım Süreci.....	61
4.5.2. Okul Yöneticilerinin E-Mentorluk Uygulaması ile İlgili Görüşlerine Yönelik Bulgular.....	62
4.5.2.1. Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumlu Görüşlerine Yönelik Bulgular	62
4.5.2.1.1. Amaca Hizmet Etmesi	62
4.5.2.1.2. Güvenli Ortam	63
4.5.2.1.3. Görsel Tasarım.....	63
4.5.2.1.4. İletişim Çeşitliliği	63
4.5.2.1.5. Kullanışlılık	64
4.5.2.2. Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumsuz Görüşlerine Yönelik Bulgular	65
4.5.2.2.1. İçeriklerin Güncel Olmaması.....	65
4.5.2.2.2. Sitenin Yavaş Çalışması	65

BÖLÜM V	66
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	66
5.1. Sonuç ve Tartışma	66
5.2. Öneriler	69
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	69
5.2.2. Tasarıma Yönelik Öneriler	70
5.2.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	70
KAYNAKÇA	71
EKLER	80
BİLDİRİM	86
ÖZGEÇMİŞ	87
İNTİHAL RAPORU	88

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2.1. Mentor Kelimesinin Açılımı.....	12
Tablo 2.2. Mentorluk Aşamaları	14
Tablo 3.1. E-mentorluk Programındaki Katılımcıların Cinsiyetleri.....	44
Tablo 3.2. E-mentorluk Programındaki Katılımcıların Mesleki Deneyimleri	44
Tablo 3.3. Mentorluk Aşamaları	45
Tablo 3.4. E-mentorluk Programındaki Katılımcıların Okuldaki Görev Türleri.....	45
Tablo 3.5. E-mentorluk Programındaki Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türleri	45
Tablo 3.6. E-mentorluk Programındaki Katılımcıların Okul Yöneticisi Yetiştirmeye İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu	46
Tablo 3.7. E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Eğitim Durumu	46
Tablo 3.8. Araştırma Süreci Basamakları	48
Tablo 4.1. Okul yöneticilerinin karşılaştığı sorun türlerine ilişkin katılımcı görüşleri.....	50
Tablo 4.2. Karşılaşılan sorunların nasıl çözüm bulmaya çalıştıklarına ilişkin katılımcı görüşleri	52
Tablo 4.3. Okul yöneticilerinin okulda kullandıkları internet iletişim araçları.....	53
Tablo 4.4. E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumlu Görüşler.....	62
Tablo 4.5. E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumsuz Görüşler.....	65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Mentorluk, Koçluk ve Psikolojik Danışmanlık	7
Şekil 2.2. Mentorluk İlişkisi.....	13
Şekil 2.3. : E-mentorluk Modeli – 1	17
Şekil 2.4. : E-mentorluk Modeli – 2.....	18
Şekil 2.5. : E-Mentorluk Süreci.....	20
Şekil 3.1. Durum Desenleri	30
Şekil 3.2. E-mentorluk Platformu Ana sayfa.....	36
Şekil 3.3. Kullanıcı Giriş Ekranı.....	37
Şekil 3.4. Kullanıcı Ana Sayfası	38
Şekil 3.5. Eğitim Videoları Sayfasının Görünümü.....	39
Şekil 3.6. MEBBİS Eğitim Videoları.....	39
Şekil 3.7. DYS Eğitim Videoları.....	40
Şekil 3.8. Microsoft Office Eğitim Videoları	40
Şekil 3.9. Temel Bilgisayar Kullanımı Eğitim Videoları.....	41
Şekil 3.10. Sitedeki Blog Sayfasının Görünümü	41
Şekil 3.11. Sistem Raporları.....	42
Şekil 3.12. Forum Sayfası	43
Şekil 4.1. Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Uygulamasından Beklentileri	55
Şekil 4.2. E-mentorluk Programının Aşamaları.....	56
Şekil 4.3. Hazırlık Aşaması.....	57
Şekil 4.4. Okul yöneticilerinin e-mentorluk programındaki kazanımları	59

KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ

BT: Bilişim Teknolojileri

DYS: Doküman Yönetim Sistemi

E-MENTORLUK: Elektronik Mentorluk

HM: Harmanlanmış Mentorluk

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEBBİS: Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde tez konusu olarak ele alınan problem doğrultusunda ve ilgili alanyazın temelinde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına ve tanımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

İnsanlar ilk çağlardan itibaren sürekli bilgi paylaşımı içerisindeyler. Her dönemde yaşayan kişilerin ihtiyacı olan şeyi üretme ve hayatın içinde onu kullanma çabası var olmuştur. Günümüze kadar bu çabanın da neticesinde büyük ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu gelişmelerde özellikle son döneme baktığımızda teknolojik alandaki yeniliklerin hayatımıza etkisi çok fazladır. Okul yöneticiliği, eğitimle ilgili olsa da bilimsel ve teknolojik boyutlarda mesleki yeterlilik gerektiren bir uğraşı alanıdır. Özellikle bilişim teknolojilerindeki gelişmelerle bilimsel ve teknolojik yeterlilik daha da önem kazanmıştır. Okul yöneticilerinin, çalıştıkları kuruma faydalı olabilmesi ve liderlik edebilmesi için bu alanlarda iyi yetişmiş olması gerekir. Alanında yetişmiş, potansiyelini tam olarak ortaya koyan bir yöneticilerin olması demek, iyi bir eğitim sistemi oluşturmuş bir ülke de güvenli bir gelecek demektir. (Turan ve Şişman, 2000) Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar, eğitim yöneticisi yetiştirmede kullanılan programların beklentileri tam olarak karşılayamadığını göstermiştir. Günümüzde, eğitim verilmeden sadece yazılı sınav ve mülakat sistemi ile yönetici seçimi yapılmaktadır. Ülkemizde mevcut sistemde görevlendirilen okul müdürleri yöneticiliği süreç içerisinde deneme yanılma ve tecrübe yoluyla öğrenmektedirler. Bu ise eğitim öğretimde istenilen hedeflere ulaşılmasında önemli bir engel olmaktadır. Bunun sonucunda yöneticiler görevleri esnasında özellikle teknoloji alanında sorunlar yaşamaktadır.

Literatür incelendiğinde okul yöneticilerinin bilgisayar teknolojisini kullanma yeterlikleri üzerine birçok çalışma yapıldığı ve hâlâ günümüzde teknolojinin gelişmesiyle her geçen gün daha da önem kazandığı görülmektedir. Eğitim yönetiminde önemli kuruluşlardan biri olan Eğitim Yönetimi Profesörleri Ulusal Konseyi (NCPEA), “teknoloji liderliği” alanını sekiz temel çalışma alanından biri olarak gördüğünü beyan etmiştir. (Banoğlu, 2012) Yapılan

araştırmalara bakılınca idarecilerin görevlerine başladıkları andan itibaren en çok sorun yaşadığı alanlardan birisi teknolojik alanda yaşadığı yetersizliklerdir ve bunlar iş esnasında kullanacağı yeni uygulamalar için bir yöntem geliştirememesinden kaynaklanmaktadır. (Daresh, 2001)

Örneğın, Altun N. (2009), okul yöneticilerinin teknolojinin eğitime entegrasyonu konusunda yeterli olmadıkları ve iletişim teknolojileri, donanım ve yazılım alanlarında bilgi ve beceri seviyelerinde yeterli olmadıkları tespit edilmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanılırken karşılaşılan sorunları çözmede okul yönetimine yardımcı olacak nitelikli personele sahip pedagojik, teknik ve mali destek birimlerinin oluşturulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Aşıgl (2014), okul yöneticilerinin teknoloji kullanımına açık olmalarına rağmen eğitim kurumlarının eksiklikleri ve yetersiz teknolojik hazırlık nedeniyle eğitim teknolojilerini veya bilgi teknolojilerini bilinçli ve faydalı bir şekilde kullanamadıklarına dikkat çekmiştir. Araştırmada teknoloji kimliği üzerine araştırma yapılmış, ancak görüşmelerin sonuçları, okul yöneticilerinin de teknolojinin düzenli ve sistematik kullanımı, öğrenme yöntemleri ve teknoloji yönetiminde eğitim yoluyla kendilerini geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Türk eğitim sistemi yenilikçi bir sistematik yaklaşım benimsemeli ve eğitimi artırmalıdır. Bu durumda hem okul yöneticileri, hem öğretmenler hem de öğrenciler teknolojinin yardımıyla yenilikleri fark etmekte ve diğer nesillere aktarılmasını sağlamaktadır. Sincar ve Aslan (2011), okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterlik algılarını ğretmen görüşleri üzerinden değerlendiren çalışmada, yöneticilerin öz yeterlik algılarının orta ile düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürleri, kurumlarını daha etkin kılmak için okul genelinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin yararlı ve etkin kullanımına ilişkin faaliyetleri içeren teknoloji yönetimini en üst düzeyde sergileyebilmelidir. Alanyazında yapılan benzer çalışmada da okul yöneticilerinin teknoloji alanında orta ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Okullarda teknoloji liderleri olarak okul yöneticilerinin eğitim kurumlarında teknoloji kullanımına yönelik yüksek bir öz-yeterlik algısına sahip olmaları eğitim kurumlarında teknolojinin etkin kullanımını sağlamak açısından önemlidir. Yurtdışında yapılan bir benzer çalışmada da, okul yöneticilerinin, teknoloji liderleri olarak teknolojiye öncülük etmeye yeterli düzeyde hazır olmadığı tespit edilmiştir. (Esplin, 2017)

Okul yöneticilerinin bilişim teknolojilerini kullanmaları konusunda; bilişim teknolojisinin gerekli temel kavramlarını bilmeleri, ilgili yazılım ve donanımları tanımaları, okullarda teknoloji kullanımına yönelik bir vizyon oluşturmaları ve bunun için kaynak oluşturmaları gerekmektedir. (Turan, 2002) Ancak okullarda görevli okul yöneticileri hazırlık sürecinden geçmeden, “Eğitim Yönetimi” eğitimi almadan hizmete başlamakta ve görevin

gerektirdiği teorik bilgiden yoksun oldukları için deneme yanılma yöntemiyle hizmete devam etmektedirler. Üstelik pratik bilgi eksikliği, bu görevi bilinçsizce monoton bir şekilde yerine getirmeleri anlamına gelir. (Ereş, 2009) Eğitim yöneticilerinin uygun bir eğitim süreci olmadan görevlerinin başına getirilmeleri ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Desteklenmeyen iş başında öğrenme hem yöneticilere hem de kurumlara zarar verebilir. (Wallace, 2007, s. 5) Mentorluk uygulamaları, yeni atanan okul yöneticilerini desteklemenin en etkili yolu olarak tanımlanmıştır. (Chapman, 2005,) Mentorluk süreci, kişisel mesleki gelişimin başlangıç noktası olarak kabul edildiği için yönetici astları ile etkin bir şekilde iletişim kurarak onlara rehberlik etmelidir. Mentorluk okul yöneticiliğine ve geleceğin yöneticilerine katkıda bulunduğundan, okula faydaları göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle okul yöneticileri eğitiminde mentorluk programının başlatılması ve sürdürölmesi okul yöneticilerinin başarısı ile yakından ilişkilidir. (Ereş, 2009) ABD'de yapılan bir araştırmaya göre, yeni atanan okul yöneticileri kariyerlerinin ilk birkaç yılında işleri hakkında çok şey öğreniyorlar. Bu öğrenme sürecinde hizmet öncesi eğitim süreci ve mentorluk uygulamaları çok önemlidir. Hizmet öncesi eğitim alan adayların arasında göreve hazırlık sürecindeki en önemli aktivitelerin mentorluk uygulaması ve geçmiş deneyimler olduğunu belirlemişlerdir. Buradan hareketle mentorluk, daha önce okul yöneticiliği deneyimi olmayanlar için gerekli bir yetiştirme yöntemidir. (Villani, 2006) Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sayesinde elektronik mentorluk (e-mentorluk), geleneksel mentorluğın sunmadığı birçok fırsat sunar. İnternet, elektronik posta ve çevrimiçi tartışma grupları, mentorluğa ihtiyaç duyan insanların zaman ve mekan engellerini aşmalarını ve mentorluk sürecinde ihtiyaç duydukları konularda e-mentorluk desteği almalarını sağlar. (Hasselbring ve Williams Glaser, 2000)

Türkiye'de e-mentorluk üzerine yapılan araştırmalarda, okul yöneticilerine yönelik temel bilgisayar kullanımı konusunda e-mentorluğın kullanımına ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu uygulama aday okul yöneticilerine hizmet etmeden önce ve hizmet sırasında deneyim kazanmalarını sağlaması açısından üzerinde çalışılmasını gerekli kılmaktadır. E-mentorluk ile zaman ve mekâna bağı kalmadan aday okul yöneticilerinin, okulda yönetsel işler için temel bilgisayar kullanımı konusunda yeterliğe sahip diğer okul yöneticileri ile bilgi ve tecrübe paylaşımı gerçekleştirmelerine olanak tanır. Bu nedenlerle bu bilgi ve tecrübe paylaşımlarının katkılarını ve ihtiyaçlarını tespit edip bir e-mentorluk uygulamasının tasarlanması önem taşımaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmada okul yöneticileri için temel bilgisayar kullanımına yönelik uygulanabilir bir e-mentorluk arayüzünün tasarlanması ve tasarlanan e-mentorluk uygulamasının okul yöneticilerinin iş başında ihtiyaçlarını karşılamasının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir:

- 1) Okulda yönetsel işlerde bilişim teknolojileri kullanımının katkıları ve bu işlerdeki bilgisayar kullanımı ihtiyaçlarına yönelik okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir?
- 2) E-mentorluk uygulamasının arayüz tasarımı nasıl olmalıdır?
- 3) Okul yöneticilerinin arayüzü tasarlanan e-mentorluk uygulamasındaki eksik noktalara, uygulamasına eklenmesi istenilen özelliklere, uygulamasının okuldaki yönetsel işlerde bilgisayar kullanımı konusunda ihtiyacı karşılamasına, uygulamasının destek potansiyeline, uygulamanın gelecek kullanım nedenlerine ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın tamamlanması ile mentorler ile okul yöneticilerinin çevrimiçi bir ortamda bir araya gelebileceği ve teknolojik alanda birbirlerine destek sağlayabileceği e-mentorluk sistemi oluşturulmuş olacaktır. Çalışmada geliştirilen ara yüzlerin kullanıldığı e-mentorluk uygulamasının, yönetici yetiştirmede yöneticiler tarafından kullanılması durumunda yönetsel işlerde bilgisayar kullanımı sürecini verimli hale getirebileceği düşünülmektedir. Zaman ve mekan açısından esneklik sağladığı için her an konunun uzmanından destek alabileceklerdir. Türkiye'de e-mentorluk üzerine yapılan araştırmalarda okul yöneticilerine yönelik temel bilgisayar kullanımı konusunda e-mentorluğun kullanımına ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kullanılacak olan ölçme araçlarını doğru, içten ve gönüllü bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Antalya ilinde görev yapan 13 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mentor: Bilgi ve tecrübesini paylaşan, acemi bireylere destek olan kişidir.

E-Mentor: Mentorluk ilişkisini desteklemek için bilgisayar temelli iletişim araçlarının kullanımı e-mentorluk olarak ifade edilmektedir (Öngöz, 2019).

Menti: Kendisinden daha tecrübeli birinin desteğine ihtiyaç duyan kişidir.

Mesleki Gelişim: Mesleki bilgi, beceri ve tutumları geliştirmek amacıyla düzenlenen etkinlikler bütünü.

Arayüz Tasarımı: Arayüz tasarımı, bir hizmeti sunan sistem ile kullanıcı arasında bir iletişim ve etkileşim görevi gören kullanıcı arayüzlerinin tasarımı ile ilgili tasarım disiplindir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

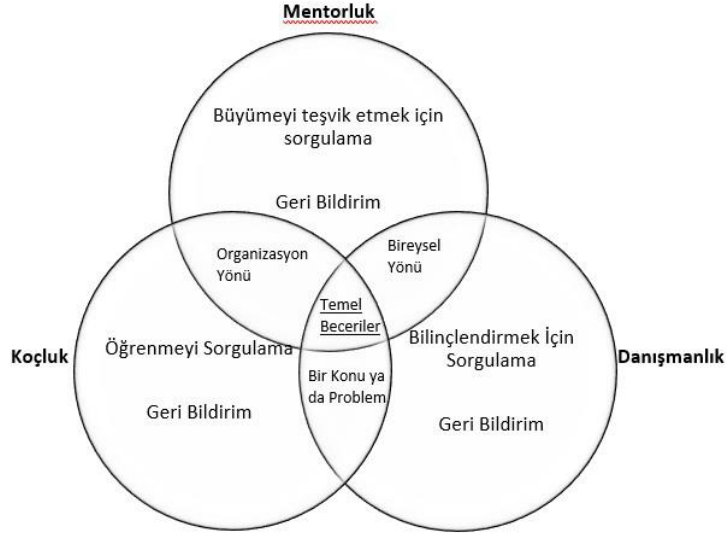
Çalışmanın bu bölümünde, mentorluk ve e-mentorluk sistemine ilişkin bilgilere ve bu alan ile ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Mentorluk

2.1.1. Mentorluğun Tanımı

Öğretmenlerin meslek hayatlarındaki bilgilerinin güncellenmesi ve desteklenmesi hizmet içi eğitim yoluyla yapılır. Hizmet içi eğitimin tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesi ile ilgili birçok yayın yayınlanmış ve bu çalışmaların etkililiğini artırmak için gerekli öneriler verilmiş olmasına rağmen bu süreçte çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. (Erdoğan ve Haktanır, 2019) Okul yöneticilerinin bu hizmetlerden yararlanma konusunda eşit haklara sahip olmadığı yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Öte yandan hizmet içi eğitimlerin niteliği, ihtiyaçları karşılamaya uygunluğu da tartışılan konulardandır. Okul yöneticilerine yönelik düzenli bir hizmet içi eğitim faaliyeti bulunmadığı gibi verilen eğitimlerin sürekli değişen koşullara ayak uydurduğu söylenemez. Bundan dolayıdır ki okul yöneticileri, okulun hedeflerine ulaşmasında kendisine yardımcı olacak mentorlara ihtiyaç duymaktadır.

Literatür incelendiğinde “mentorluk” kelimesinin yerine “koçluk” kelimesinin kullanıldığı dikkat çekmektedir. Bunun dışında “tutorluk” ve “danışmanlık” kavramları ile de benzerlik gösterir. Bu kavramların temel ortak noktası, davranış, tutum ve becerilerin geliştirilmesi için öğrenme fırsatları sağlamasıdır. Benzerlikler olduğu kadar önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Koçluk, kişinin belirli bir konudaki performansına odaklanarak beceri geliştirmeye odaklanır. Danışman, bir kişinin sorunlarına ve sorunlarına odaklanır ve kişiye destek verir. Mentorluk, koçluk ve danışmanlık uygulamalarında aktif dinleme, soru sorma, hedef belirleme, geri bildirim gibi beceriler ortak olarak görülür. (Kahraman, 2012)



Şekil 2.1. *Mentorlük, Koçluk ve Psikolojik Danışmanlık (Visagie, 2011)*

Mentorluk karşılıklı güven, anlayış ve empati kavramlarını içerir. İyi bir mentorun tek bir tanımı olduğunu söylemek yanlıştır çünkü insan yapılarına ve kişilerarası ilişkilere bağlı olarak mentorların tutum ve davranışlarında farklılıklar vardır. Mentor durum, öğrenme ve gelişme için elverişli olmalıdır. Uygun ortamın sağlanması da mente ve menti arasındaki uyuma bağlıdır. (Bakioğlu ve Hacıfazlıoğlu, 2000)

Genel bir tanım olarak mentorluk, bir bilgelik alışverişi süreci olarak tanımlanabilir, mentorlar ve mentiler arasında destek, öğrenme veya rehberlik kişisel, manevi veya kariyer gelişimi sağlamak amacıyla kurulan ortaklıktır. (Parsloe ve Wray, 2000) Çınar'a (2007) göre mentorluk, kişisel ve mesleki gelişime katkıda bulunmak için deneyimlerini, bilgilerini ve fikirlerini paylaşan iki kişi arasında yapılan bir anlaşmadır.

Bir başka tanımda mentorluk, iş, sağlık ve eğitim alanlarında gelişim için bir araçtır. Öğretmen eğitimi ile ilgili mentorluk; Deneyimli öğretmenlerin yeni öğretmenleri daha iyi öğretmenler olmaları için desteklediği, teşvik ettiği ve yardım ettiği bir süreç olarak tanımlanır. (Alemdağ, 2015)

Bireyin yaşamının evrelerinde ortaya çıkan kariyer gelişim sürecinde, hem bireysel hem de örgütsel çabalarla, kişi ihtiyaçlarını karşılamak ve her aşamada kariyerini geliştirmek için destek hizmetlerinden ve kariyer gelişim programlarından yararlanabilmektedir. Kariyer geliştirme programlarından biri de mentorluktur. (Aydoğdu, 2004) Bu açıdan okul yöneticilerine yönelik mentorluk, mesleki ve kişisel sürekli gelişimi desteklemelidir. (Gökalp ve Aydın, 2013) Mentorluk, bir organizasyonda daha iyi profesyonel ilerleme için önemli bir

eğitim ve gelişim aracıdır. Bir kişi, başka bir kişiyi geliştirmek için zaman ve enerji kullanır. (Yirci, 2009) Bir kişinin bir aşamadan diğerine geçmesine yardımcı olan mentorluğun net bir amacı vardır: kişinin değişime öncülük ederek öğrenmesini ve gelişmesini sağlamak. Mentorluk, öncelikle sadece iş dünyasında ortaya çıktığı düşünülse de, tüm kişilerarası faaliyetlerde karşımıza çıkmaktadır. (Özalp, 2016)

Mentorluk süreci, çalışanların mesleki gelişimlerinde etkili olduğunda, örgütün insan potansiyelini değerlendirmesi ve mevcut sosyal sermayenin örgütün amaçları doğrultusunda verimli bir şekilde kullanılması açısından önemli görülebilir. Daha deneyimli ve bilgili bir çalışanın diğer bir çalışanın yetişmesinde etkin rol alması, mentorluk süreci ile gerçekleşebilir. (Sezgin vd., 2014).

Uygulama açısından, çeşitli mentorluk türleri vardır. Bunlar arasında belki de en yaygın ve en iyi bilineni yüz yüze mentorluktur. Bu mentorluk türü, daha yaşlı, daha deneyimli bir öğretmenin yeni atanan bir acemi öğretmene öğretim faaliyetlerinde yardım etmesinden oluşabilir.

Mentorluk konusu, akademik alanda olduğu gibi farklı birçok alanda internetin oldukça halka açık alanında büyük ilgi görmüş bir kavramdır. Örneğin, yakın zamanda "mentorluk" üzerine yapılan Google aramaları, mentorluk/mentorlar hakkında birçok web sitesi ve platform olduğunu göstermektedir. Bu web sitelerinden sadece birkaçına bakmak, akademisyenlerin bir süredir kabul ettiği şey olan: "mentor" kelimesinin insanlar için çok ve çeşitli anlamları var olduğu tezini doğrulamaktadır. Mentor teriminin akademisyenler için ne anlama geldiğini incelemek için araştırma literatürüne göz attığımızda araştırmacılar tarafından kullanılan mentorluk tanımlarındaki yapı içi farklılıkları ve bu farklılıkların mentorluk anlayışımız üzerindeki etkilerinin özellikle son otuz yılda nasıl değiştiği görülmektedir. (Haggard vd., 2011)

2.1.2. Mentorluğun Tarihsel Gelişimi

Yüzyıllar boyunca çeşitli adlar ve yapılar altında gelişmiş ve Mentor terimini ilk olarak Fransa'da Louis'in torununa akıl hocalığı yapan Fenelon tarafından Telamak'ın Maceraları (1699) adlı romanında kullanılmıştır. Bu bilgiden yola çıkarak mentorluk kavramının ortaya çıkışı Yunan mitolojisine dayandırılmaktadır. (Kuzu vd., 2012)

"Mentor" kavramından ilk olarak Antik çağda şair Homer tarafından "Odysseia" da bahsedilir. Homeros'un destanında Odysseia, onun yokluğunda yanında olabilmesi için kendi

oğlu Telamak’a rehberlik edecek bir arkadaş danışman sıfatıyla hazır bulunur. (Mölders, 2019) Mentor kavramı bu şekilde var olmuştur. Mentorluk, en basit ifadeyle deneyimsiz bir kişi ile(menti) deneyimli bir kişi(mentor) ile arasındaki ilişkidir. Mentor kendini mentiye bir danışman, yol arkadaşı ve destekçi olarak görür. (Stehling vd., 2018)

Mentorluk, 20. yüzyıldan bu yana giderek daha fazla kendini göstermektedir (Mölders 2019). 1980’lerden 1990’lara kadar olan ilk mentorluk programları, özellikle kadınlar için kariyer gelişimine odaklandı ve daha sonra destek, diğer hedef grupları da kapsayacak şekilde genişletildi. Bologna reformu ve üniversitelerin yeni öğrenci gruplarına açılması, bu destek biçimlerinin daha da güçlendirilmesine yol açtı. Yabancı öğrenciler, engelli öğrenciler ve diğer öğrenci grupları artık bireysel ihtiyaçları ile tanınıyor ve destekleniyordu. Öğretimde mentorluk, kariyer gelişimi, psikososyal destek ve rol modelleme sağlayan yapılandırılmış bir ilişkinin tanımından, mentor ve menti arasında bir süre boyunca karşılıklılık ve tutarlı etkileşimin temel unsurlarına sahip bir ilişkiye doğru genişledi. (Burg, 2010) Mentorluk, karşılıklı büyümeye, öğrenmeye ve gelişmeye ilham veren yaşamı değiştiren, dönüştürücü bir ilişki olarak danışmanlığın müfredat işlevini genişletti. (Ragins ve Kram, 2007)

Mentorluk, her türlü alan için geçerli olan bir araçtır. Eğitim, bilim, hukuk ve daha birçok alana uzanan bir süreçtir. Her ne kadar “mentor” terimi Mitolojide kök salmış, tüm dünyada büyümüş ve gelişmişse de günümüzde eğitim alanında sıklıkla kullanılmaktadır. (Janas, 1996)

2.1.3. Mentorun Roller ve Nitelikleri

Mentorlar, çalışma alanlarına göre farklı roller üstlenerek yardım ettikleri kişilerin ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamaya çalışırlar. Başarılı bir kariyere giden yol mutlaka bir akıl hocasının resmi olarak atanmasıyla yönlendirilmese de, çoğu başarılı insan bir akıl hocasına veya rol modeline sahip olmanın başarıları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu keşfetmiştir. (Aydın, 2015)

İyi mentorlar, çalıştıkları kurum veya alandaki diğer çalışanlara örnek olmaya istekli, işine gönülden sahip çıkan, işini tüm yönleriyle sahiplenen ve mentorluğu ile insanları bir seviyeden çıkarıp daha üst pozisyonlara taşıyan, mentorluk ile ilgili becerilerini ve bilgisini geliştirmeye kararlı, geliştirdiği bilgiyi ve deneyimlerini paylaşmaya istekli kişilerdir. (Kafalı, 2019)

Mentinin arzulanen gelişimi yakalayabilmesi için mentorde olması gereken bazı temel özellikler vardır. Mentorluk, bireyin ihtiyaçlarına ve durumun özelliğine göre değişiklik gösterse de etkili bir mentorun sahip olması gereken bazı ortak özellikler vardır. İlk olarak, mentor, danışanın gelişimine kendini adanmalıdır. Bunu yaparken sabırlı, anlayışlı, destekleyici ve yüreklendirici olmalı, bilgilerini sürekli geliştirmeli ve iletişim becerilerini etkin bir şekilde kullanmalıdırlar. Bilgi ve becerileri aktarmak için mentorun etkili iletişim becerilerine sahip olması önemlidir. (Kahraman, 2012)

Parikh ve Kollan'a göre (2010) mentorun sahip olması gereken nitelikler şunlardır:

1. Yardımsever
2. Deneyimli
3. Başkalarını yetiştirmekte yetenekli
4. Yeterli zamana sahip
5. Süreç için yeterli enerjiye sahip
6. Yeni şeyler öğrenmeye açık
7. Etkili yönetsel becerilere sahip
8. Yüksek performans gösterebilen
9. Empati duygusu yüksek

Öğretmenlik mesleğinde olduğu gibi, sabır bir mentorun de en temel özelliklerinden biridir. Mentor sabırlı olmazsa, mentorluk hizmeti alan kişi paniğe kapılabilir ve anında sonuç alma konusundaki güvenini kaybedebilir. Bu durumda, süreç başarısız olabilir ve çözülemeyecek bir hale gelebilir. (Yirci, 2009)

2.1.4. Mentorluk Modelleri

Mentorluk ilişkileri sadece kendi ortamlarında değil, aynı zamanda mentinin hedefleri ve mentor ile mentinin kişilikleri de dahil olmak üzere çeşitli nedenlerle farklılık gösterir. Birçok ek faktör, mentorluk ilişkilerinin doğasını büyük ölçüde etkiler. (Klasen ve Clutterbuck, 2002) Alanyazında farklı mentorluk modelleri ile karşılaşılmaktadır. En basit haliyle geleneksel mentorluk, profesyonel mentorluk, formal mentorluk olarak üç ana kategoride mentorluk modelleri tanımlanmıştır. (Lisa ve Brian, 1999; Byrne, 1991) Bir dizi ek faktör, mentorluk ilişkisinin doğası üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Crisp ve Cruz (2009) ise mentorluk modellerini şu şekilde sıralamıştır:

- Birebir mentorluk (One to One Mentoring)
- Akran mentorluğu (Peer Mentoring)
- Grup mentorluğu (Group Mentoring)
- Takım mentorluğu (Team Mentoring)
- Ters yönde mentorluk (Reverse Mentoring)
- Kendine mentorluk (Self Mentoring)

Bire bir mentorluk, klasik ve en temel mentorluk modeli olarak kabul edilir. Bire bir mentorluk, daha tecrübeli bir kişinin (mentor) bilgi ve deneyimlerini daha tecrübesiz bir kişiyle (mente) paylaşması olarak tanımlanır.

Akran mentorluğunda, benzer düşünen insanlar öğrenme sürecinde birbirlerini desteklerler. Akran danışmanlığı uygulamalarının eğitim ortamlarında kullanılması daha olasıdır. Bu mentorluk, farklı özelliklere sahip en az üç-dört kişinin etkileşime girdiği bir süreç olarak kabul edilir.

Takım veya grup mentorluğu etkileşimi ve paylaşımı arttırdığı için tercih edilen mentorluk modellerindendir.

Özellikle günümüzde tersine mentorluk deneyimi olan gençler yeni nesil bilgilere kolaylıkla ulaşabilmektedir. Bilgisayar ve teknoloji ile çalışma konusunda yaşlı insanlara göre daha fazla deneyime sahiptirler ve yöntemleri bireysel ve bağımsız olarak kullanılmaktadır.

Kendine mentorluk ise, bir sürecin belirli bir hedefe göre bireysel olarak bağımsız olarak uygulanması ve sürecin yürütülmesidir. (Kılıç ve Serin, 2017)

2.1.5. Mentorluk Süreci

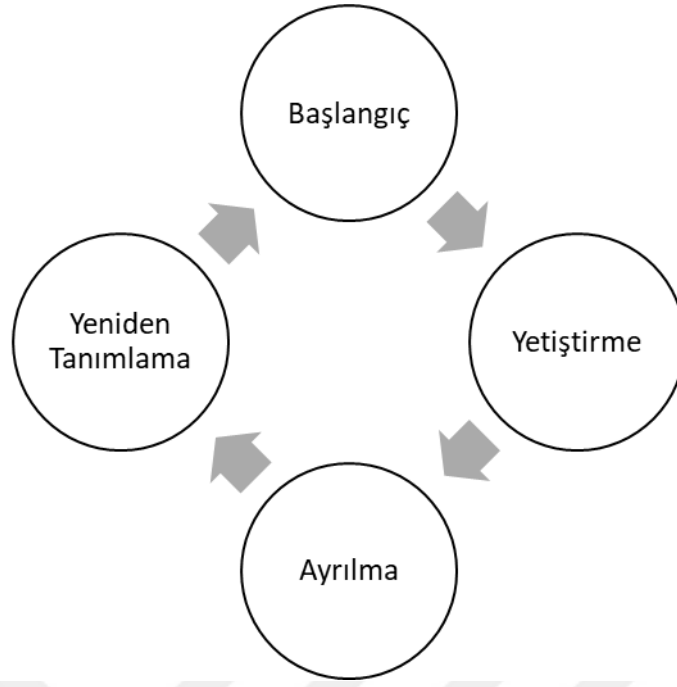
Bir mentor ile mente arasındaki süreç, rastgele meydana gelen bir süreç değildir. Tam aksine bu ilişki düzenli bir gelişim izlemektedir. Mentorlar genellikle mentorluk yaptıkları çalışandan daha yaşlıdır ve bu yaş farkı aralığı değişkendir. Mentorlar aynı zamanda bir organizasyon içinde gücü ve statüsü yüksek kişilerdir. Bu sayede mentorlar, rahat bir ortamda ve baskı olmadan geleceğin yıldızlarını ve başarılı yöneticilerini yetiştirebilirler. Mentor-çalışan ilişkisi genellikle mentorun inisiyatifiyle başlar. Çünkü kişi kendisiyle ilgilenmeye çalışan kişide kendisini etkileyen bir şeyler hisseder. Daha az da olsa çalışanlar özel bir ilişki yoluyla mentarlara ulaşabilir ve dikkatlerini çekebilir. Kimin başlattığına bakılmaksızın, böyle bir ilişkide her iki grubun da aktif olarak yer alması ve ilişkinin örgüt tarafından desteklenmesi gerekir. (Özalp vd., 2006)

Mentorluk süreci kendiliğinden gelişebilir veya planlanıp programlanabilir. Denetim sürecinde mentorluk ilişkileri kendiliğinden olarak başlatılabilir ve sonrasında planlandığı gibi devam edebilir. Mentorluk süreci, mentor kelimesinin harfleriyle ifade edilen analitik bir süreç olarak görülebilir. (Bayraktar, 2020)

Tablo 2.1. *Mentor kelimesinin açılımı*

MENTOR	Model (Model)
	Empathize (Empati Kurmak)
	Nurture (Yetiştirmek)
	Teach (Öğretmek)
	Organize (Düzenlemek)
	Respond (Yanıt vermek)

Bir mentor ilişkisinin aşamalarının incelenmesi, hangi kariyer ve psikososyal işlevlerin sağlandığını etkileyen psikolojik ve örgütsel faktörleri vurgular ve her yöneticinin belirli bir zamanda ilişkiyi nasıl deneyimlediğini gösterir. Gelişimsel ilişkilerin uzunluğu değişse de genellikle öngörülebilir ancak tamamen farklı olmayan “başlangıç, yetiştirme, ayrılık, yeniden tanımlama” olmak üzere dört aşamadan geçerler.



Şekil 2.2. *Mentorluk İlişkisi (Kram ve Isabella, 1985)*

İlişkinin başladığı bir başlangıç aşaması; sağlanan işlev aralığının maksimuma çıktığı bir yetiştirme aşaması; ilişkinin yerleşik doğasının, örgütsel bağlamdaki yapısal değişiklikler ve bir veya her iki bireydeki psikolojik değişiklikler tarafından büyük ölçüde değiştirildiği bir ayrılma aşaması; ve ilişkinin geçmişten önemli ölçüde farklı yeni bir biçim geliştirdiği veya ilişkinin tamamen sona erdiği bir yeniden tanımlama aşaması. (Kram, 1983)

Tablo 2.2. *Mentorluk Aşamaları (Kram, 1983)*

Dönem	Tanım	Özellik
Başlangıç	İlişkinin başladığı ve her iki yönetici için de önem kazanmaya başladığı altı aydan bir yıla kadar bir süre.	Düşünceler somut beklentiler haline gelir. Beklentiler karşılanır; üst düzey yönetici koçluğu, zorlu çalışmayı, görünürlüğü destekler; genç yönetici teknik destek, saygı ve koçluk yapma arzusu sağlar. İş görevleri etrafında etkileşim fırsatları vardır.

Yetiştirme	Sağlanan kariyer ve psikososyal işlevlerin yelpazesinin maksimuma çıktığı iki ila beş yıllık bir süre.	Her iki birey de ilişkiden yararlanmaya devam ediyor. Anlamlı ve daha özgür etkileşim fırsatları artar. Duygusal bağ derinleşir ve samimiyet kırışır.
Ayrılma	Yapısal rol ilişkisinde ve/veya ilişkinin duygusal varoluşunda önemli bir değişiklikten sonra altı aydan iki yıla kadar olan bir süre.	Genç yönetici artık rehberlik değil, daha bağımsız çalışma fırsatı istiyor. Üst düzey yönetici orta yaş kriziyle karşı karşıyadır ve mentorluk işlevleri sağlamak için daha az müsaittir. İş rotasyonu veya terfi, sürekli etkileşim fırsatlarını sınırlar; kariyer ve psikososyal işlevler artık sağlanamaz. Engellenen fırsat, olumlu etkileşimi bozan kızgınlık ve düşmanlık yaratır.
Yeniden Tanımlama	Ayrılma aşamasından sonra belirsiz bir süre, bu süre zarfında ilişki sona erer veya önemli ölçüde farklı özellikler kazanarak onu daha eşsiz bir arkadaşlık haline getirir.	Ayrılık stresleri azalır ve yeni ilişkiler oluşur. Mentor ilişkisine artık önceki haliyle ihtiyaç duyulmuyor. Kızgınlık ve öfke azalır; şükran ve takdir artar. Akran statüsü elde edilir.

Deneyimsiz yöneticilerin ilişkinin ilk 6 ila 12 ayına ilişkin hatıraları, üst düzey yöneticinin yeterliliği ve destek ve rehberlik sağlama kapasitesi nedeniyle takdir edildiği ve saygı gördüğü güçlü bir olumlu ilişki ortaya çıktığını gösteriyor. Bu ilişkide, üst düzey yönetici, pozitif özdeşleşme için bir nesneyi somutlaştırır ve genç yöneticinin örgütsel dünyada etkili bir şekilde faaliyet gösterme girişimlerini destekleyecek biri olarak görülür. Zamanla, üst düzey yöneticinin davranışına güvenilir ve davranış davetkar ve destekleyici olarak deneyimlenir.

Deneyimsiz yönetici, saygı duyulan, önemli kariyer ve psikososyal işlevler sağlayabilecek biri tarafından ilgilenildiğini, desteklendiğini ve kendisine de saygı duyulduğunu hissetmeye başlar. (Stueart ve Sullivan, 2010)

2.2. E-Mentorluk (Elektronik Mentorluk)

E-mentorluk, daha yeni mentorluk biçimlerinden biridir ve çevrimiçi mentorluk, uzaktan mentorluk, sanal mentorluk ve bilgisayar mentorluğu gibi isimlerle anılır. Tüm bu isimlendirmeler, e-mentorluk sürecinde çeşitli elektronik veya dijital araçların internet ortamında kullanılmasına dayalı süreçleri içermektedir. (Vatansever, 2021) Adams ve Crews'e göre (2004) e-mentorluk, daha deneyimli bireylerin, bir hedefe ulaşması veya mentorun dünyasına girmesine yardımcı olma misyonuyla daha genç veya daha az deneyime sahip kişiyle (Menti) deneyimlerini paylaşımlarını içerir. E-posta, çevrimiçi sohbetler ve konferans araçlarının kullanımı yoluyla, bu elektronik araçlar bu hedefe ulaşmada hayati varlıklar haline gelebilir. E-mentorluk oldukça yeni ve hala araştırılmakta olan bir mentorluk türüdür.

Single ve Muller (2001) e-mentorluğu şu şekilde tanımlamıştır:

Daha kıdemli bir birey (mentor) ile daha az yetenekli veya deneyimli bir birey (menti) arasında, öncelikle elektronik iletişimi kullanarak kurulan ve mentinin başarılı olmasına yardımcı olmak için becerilerini, bilgilerini, güvenini ve kültürel anlayışını geliştirmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan ve aynı zamanda ona yardımcı olan bir ilişkidir.

Mihram (2004) e-mentorluğu şu şekilde tanımlamaktadır: Coğrafyadan bağımsız olarak kıdemli bir bireyi (mentor) ve daha az yetenekli veya deneyimli bir birey ile (menti) birbirine bağlayan mentorluk ilişkilerini geliştirmek ve sürdürmek için mentorluğun elektronik iletişimle birleşmesidir.

Geleneksel mentorluk ve e mentorluk öncelikle kullandıkları iletişim ortamının türünde farklılık gösterir. Geleneksel (yani yüz yüze) mentorluk, mentorların ve koruyucuların fiziksel olarak mevcut olduğu ve eşzamanlı olarak etkileşime girdiği ortamlarda gerçekleşir. Yüz yüze mentorluk uygulamalarında uygun olmayan eşleştirme, toplantıların düzgün planlanamaması, coğrafi engeller, mentorların mentileri ihmal etmesi ve beklentileri karşılayamaması, mentorlarda yetersizlik duygusu oluşması ve mentor ile menti sayısının yetersiz olması gibi sorunlarla karşılaşıldığı gözlemlenmektedir. (Kuzu vd., 2012)

Bununla birlikte, e-mentorluk teknoloji aracılı iletişimi kullanır. E-mentorluk, Mentorluğun elektronik ortamda yürütülmesi, bilgisayar teknolojisi (e-posta, elektronik yazışma, mesajlaşma vb.) aracılığıyla mentorun mentiye desteğidir. Örgütlerde hiyerarşilerin ortadan kalkması, yatay örgüt yapılarının çoğalması, farklı kurumsal yapıların ortaya çıkması ve geleneksel örgütlerde kariyer yollarının değişmesi e-mentorluğu önemli kılmaktadır. E-mentorluk, geleneksel mentorluk uygulamalarının bir kısıtlılığı olan erişilebilirlik sorununa çözüm getirmekte ve mentorlar ile danışanlar arasındaki iletişim online ortam üzerinden kolayca sağlanabilmektedir. (Yalçın, 2020) Elektronik mentorluk uygulaması, bloglar, Facebook ve Twitter, öğrenme yönetim sistemi ile desteklenmektedir. Ağ tabanlı teknolojiye dayalı mentorluk, mentorlar ve mentiler arasında sürekli ve sık etkileşimi sağlayarak, mentilerin kendilerini yalnız hissetmelerini engeller. (Alemdağ, 2015)

İki tür e-mentorluk düşünebiliriz: Karma e-mentorluk ve sanal e-mentorluk. Bazı e-mentorluk uygulamaları karma olacak şekilde tasarlanmıştır. Karma e-mentorluk programından öncesinde, e-mentorluk sürecinin nasıl çalıştığı konusunda eğitim vermek için araştırmaya katılmaya gönüllü olan mentorlar ve mentilerle bir hazırlık toplantısı yapılması önerilmektedir. Bu eğitim sonunda koordinatör gözetiminde menti ve mentorlar bir araya getirilebilir ve eşleştirme yapılabilir. (Kuzu vd., 2010)

Bu çalışmada, öncelikle teknolojinin mentor ve menti arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği sanal e-mentorluğa odaklanılmıştır. (Neely vd., 2017)

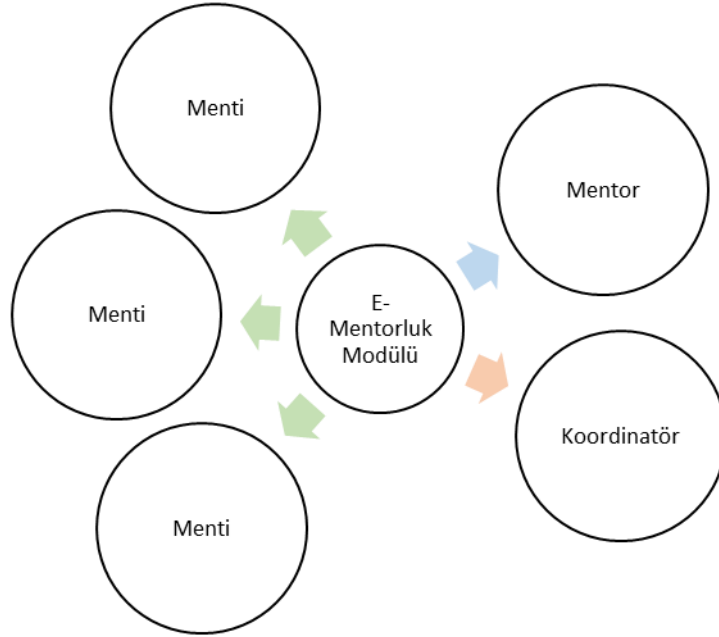
E-mentorluk literatürü son yıllarda artmaya başlarken, Single ve Single (2005) yapılandırılmış e-mentorluk programlarının etkinliğini ele almış ve grup ortamında bire bir mentorluğa karşı e-mentorluğa odaklanmıştır. Yazarlar, eğitim ve koçluğun yapılandırılmış e-mentorluk programlarının önemli özellikleri olarak tanımlandığını öne sürdüler. Ayrıca, bireysel bire bir mentorluk ile ilgili tüm faydaların e-mentorlukta geçerli olduğunu öne sürmektedirler. Bulgulara göre, e-mentorluk, benlik saygısını artırma, güven geliştirme ve başarılı mentorluk ilişkilerinden kazandıkları risk almaya destek gibi psikososyal faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar, ilişkilerin gelişmesine ve bireylerin birbirlerine karşı açık ve dürüst olmalarına dayanmasına izin veren tarafsızlıktan kaynaklanıyordu.

İşletmeler, üniversiteler ve meslek kuruluşları da dahil olmak üzere birçok kuruluş mentorluğun faydalarını kabul etse de Purcell'e göre (2004), ilişkileri daha başarılı hale getirmek için e-posta, telefon ve yüz yüze iletişimi entegre ederek e-mentorluğun daha etkili hale getirilebilmektedir. Başlangıçta daha iyi bir bağlantı sağlamaya yardımcı olacak e-posta veya telefon görüşmesi yerine bir mentor-mente ilişkisi kurulmalıdır. Grup mentorluğunun

sanal bir ortam aracılığıyla kullanılmasının, benzer gelişim ilgisi olan menteler bulunabildiği sürece de faydalı olabilmektedir. Uzun mesafeli mentorluk modelinin türü ve kullanılan iletişim araçları ne olursa olsun, başarının anahtarının karşılıklı güven, saygı ve bağlılığa dayalı güçlü kişisel ilişkilerin kurulmasıdır. (Rowland, 2012)

Dünyanın birçok ülkesinde e-mentorluk, eğitim sistemlerinin önemli bir parçası haline gelmiştir. E-mentorluğun bu kadar kabul görmesinin nedeni, geleneksel mentorluğun birçok sorununa çözüm sunabilmesidir. Üniversitede okurken; E-mentorluk, tek başına veya yüz yüze eğitime ek olarak kullanılmakta ve giderek daha popüler hale gelmektedir. Ancak Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ile karşılaştırıldığında Türkiye'de mentorluk kullanımına ilişkin uygulama sayısı oldukça azdır. Bu konudaki akademik araştırmalar da başlangıç aşamasındadır. (Öngöz, 2019)

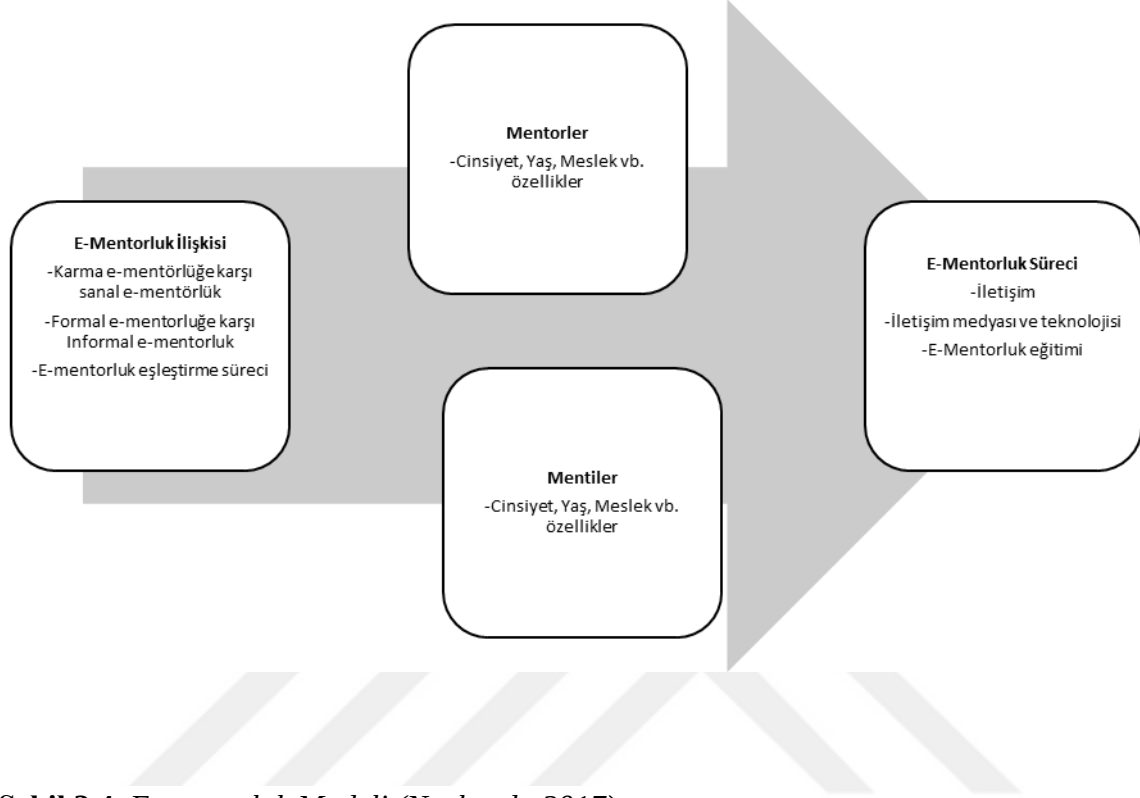
2.2.1. E-Mentorluk Süreci



Şekil 2.3. *E-mentorluk Modeli (O'Neill vd., 2005)*

E-mentorluk modeli, uygulama modülü ortada olacak şekilde Şekil 2.3'te kavramsal olarak ortaya konmuştur. E-mentorluk modülü, e-mentorluk modelinin merkezinde yer alır. Tüm mentorların ve mentilerin hazırlık, eşleştirme ve etkileşim sürecinin koordinasyonu bu

modül üzerinden gerçekleştirilir. Program süresince menti-mentor etkileşimlerinden elde edilen veriler analiz edilecek ve sonuçlar daha sonra yapılacak olan e-mentorluk çalışmalarına yön verir. (Kuzu ve Kahraman, 2010)



Şekil 2.4. E-mentorluk Modeli (Neely vd., 2017)

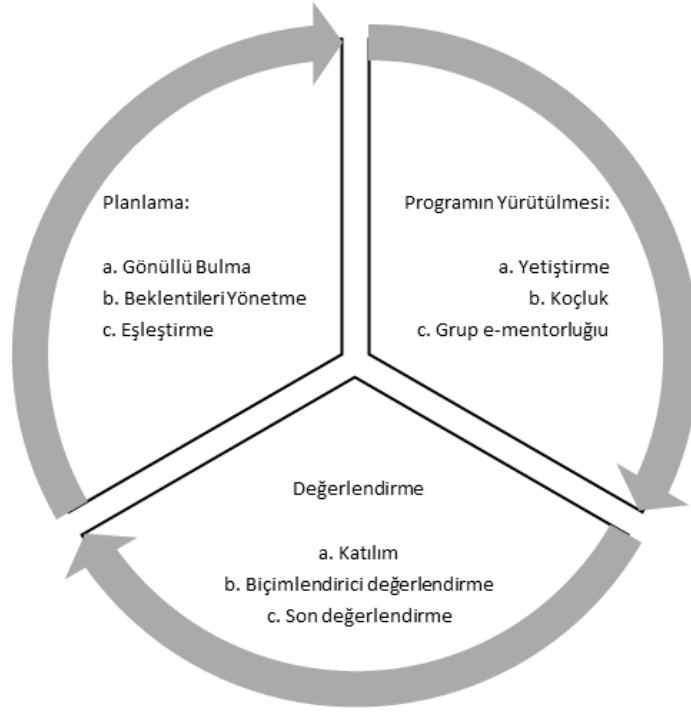
Şekil 2.4'te, e-mentorluğun nasıl işlediğine farklı bir model görünmekte. Çerçeve, mentorluk bağlamıyla başlıyor. Burada üç boyut ele alınmakta. İlk olarak, mentorluk tamamen sanal veya yüz yüze ve sanal yönlerin bir karışımı olabilir. İkinci olarak, e-mentorluk, bir mentor ve menti birbirini bulması ve ilişkinin organik olarak gelişmesi veya ilişkinin resmi bir akıl hocalığı programında düzenlenmesi açısından gayri resmi olabilir. Üçüncüsü, farklı süreçlerde mentorlarla ve mentiler eşleşebilir. Bunlara ek olarak, belirli mentor ve menti özellikleri mentorluk ilişkisini etkiler. Bu özellikler arasında mentorluk ilişkisine yönelik motivasyon, cinsiyet ve yaş gibi bireysel farklılıklar, kişilik değişkenleri ve mentor ile himaye arasındaki benzerlik derecesi yer alır. Son olarak, mentorluk ilişkisinin kendisinin kara kutusu vardır. Burada, iletişim ve sanal ekipler hakkındaki literatürden ödünç aldık ve medya zenginliği ve eşzamanlılık konularını dahil edilmekte. (Neely vd., 2017)

2.2.2. E-Mentorluk Sürecinin Tasarlanması

E-mentorluk sürecine farklı yaklaşımlar olsa da mentor, menti ve eşlerin ortak kullanılan bir platformda ortak iletişim alanlarına sahip olması gerekir. Bir "ortak alan" genellikle bir koordinatör tarafından düzenlenir ve mentorlar ile danışanların genellikle bilgilendirildiği ve ortak mesajları paylaştığı yerdir. İkinci alan ise “mentor alanı”dır, bu alan yalnızca mentorlar ve koordinatörler tarafından kullanılabilir; Mentorların süreçte nelere dikkat ettiği ve e-mentorluk süreci ile ilgili doküman paylaşımının yanı sıra mentorlar bu alanda birbirleriyle iletişim kurarlar. Üçüncü alan “Menti Alanı”dır; Bu alan sadece mente ve koordinatörlere yönelik olup, menteler için hazırlanmış dokümanları barındırır ve mentilerin ile iletişim kurması da mümkündür. Bu adımdan sonra her uygun mentor ve menti için yeni bir alan oluşturulur. (Kahraman, 2012)

Bu alan aynı zamanda sadece eşleşen mentor ve menti ve koordinatör erişimiyle sınırlıdır. Mentor ve menti eşleştirildikten sonra koordinatör sürece müdahale etmez. Ancak süreci izler ve mentor ile danışan arasındaki gerekli etkileşim beklenen programa göre gerçekleşmediğinde hatırlatmalar sağlayabilir. İnteraktif süreçteki kesinti sistem kaynaklı bir sorundan kaynaklanıyorsa koordinatör veya sistem sorumlusu gerekli düzenlemeleri yapacaktır. Koordinatör ayrıca etkileşim sürecini teşvik edebilir. Bu sayede mentor ve mentiler sürece ilişkin dokümanlara her zaman ulaşabilmekte ve kendi alanlarındaki forum, wiki, chat, mesaj ve video konferans aracılığıyla aynı mentor ve menti ile etkileşim sürecini kayıt altına almak mümkün olmaktadır. (Kuzu vd., 2012)

Ülkemizde e-mentorluk, yöneticilerin de program yöneticisi olarak görev yapmasıyla kolaylıkla başarıya ulaşabilir. (Bakioğlu ve Göğüş, 2011) E-mentorluk programına dahil olan kişiler, yalnızca mentor ve hizmet alanların katılımı ile sınırlandırılmamalı; yöneticiler, iç ve dış paydaşlar, aile birliği, öğrenciler ve etkilenen tüm gruplar sürece dahil edilmelidir. Program yöneticileri, katılımcılar arasındaki katılım ve mahremiyet seviyesini izlemelidir. Program yöneticileri, mentorlara ve hizmet alanlara sık sık geri bildirim sağlamalı ve program geliştirme, "sürekli geliştirme ve öğrenme" mantığını izlemelidir. (Gökkaya, 2013)



Şekil 2.5. E-Mentorluk Süreci

E-mentorluk sürecinin Şekil 2.5'te gösterildiği gibi üç aşamada yapılandırılması önerilmektedir. Bunlar planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarıdır. (Sepet, 2020)

Planlama aşamasında programa katılacak kişilerden bir havuz oluşturulur, sonrasında ise hedefler belirlenerek uygun mentor-menti eşleştirmeleri yapılır. Tüm süreçte ara değerlendirme yapılır ve e-mentorluk süreci tamamlandığında genel değerlendirme yapılır.

Elektronik mentorluk, yüz yüze mentorluğa daha basit ve uygun bir alternatif olarak görülmemelidir. Yüz yüze mentorluk sürecinin yönetim, hazırlık, eşleştirme ve değerlendirme maliyetlerine ek olarak, e-mentorluk sürecinde ek yazılım ve web maliyetleri söz konusudur. İnternet, toplumda yeni bir iletişim modelini temsil eden çevrimiçi sosyal ağların ortaya çıkmasını sağlamıştır. İnsan-bilgisayar etkileşimi, bu ağların oluşturulmasındaki ana temalardan biridir. Yeni dönemde klasik eğitim anlayışının değişmesi, eğitimi kişiselleşmesi ve elektronik ağların yaygınlaşmasıyla birlikte bireyler internete her yerden erişebilmekte ve istedikleri zaman istedikleri yerde ders çalışabilme imkanına kavuşmaktadırlar. (Kuzu vd., 2012)

2.2.3. Mentorlukla İlgili Çalışmalar

Bayar (2004) 16 yeni öğretmenle yaptığı araştırmada, Türkiye'de mentorluğun nasıl tanımlandığını araştırmış ve "Ülkemizde hizmet içi eğitimden öğretmen memnuniyeti nedir?" ve "Hizmet içi eğitimden öğretmenlerin memnuniyetini etkileyen faktörler nelerdir?" sorularına cevap aramıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmanın sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin katıldıkları sürekli eğitimlerden memnuniyetlerinin oldukça düşük olduğunu göstermiştir. Bunun doğal bir sonucu olarak öğretmenler herhangi bir hizmet içi eğitime katılmak istememektedir. Ayrıca, bu çalışmanın araştırmacıları, sürekli eğitime katılma konusundaki düşük memnuniyet ve isteksizliğin nedenlerini; sadece geleneksel hizmet içi eğitim tavsiye edilmesi, öğretmenler hizmet içi eğitimlerin etkinliklerinin planlarına dahil edilmemeleri, hizmet içi eğitim planlanırken öğretmen ihtiyaçları göz ardı edilmesi, öğretmenlerin eğitim faaliyetlerini gerçekleştirdikleri sınıflarda ve hizmet içi eğitimlerde karşılaştıkları durumların çok alakalı olmaması ve eğitici olarak görev yapan kişilerde gerekli niteliklerin bulunmaması olarak sıralamışlardır. Bu sonuçlara göre araştırmacılar, hizmet içi eğitimleri düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığı'na, hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin memnuniyetlerini artırabileceğini düşündükleri önerilerde bulunmuşlardır.

Ekiz (2006) araştırmasında, mentorluk uygulamasının sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik uygulaması süreçlerinde mentorluk uygulamasının araştırılmasını amaçlamıştır. Veriler, 55 ilkokul öğrencisi ile 5 rehber öğretmenin katılımıyla açık uçlu anketler ve yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Araştırma sonuçları, sınıf mentoru öğretmenler ile rehber öğretmen ve eğitim kurumu arasındaki öğretim deneyimlerinin düzenli paylaşılmamış olduğunu göstermiştir ve mentorluk programının zaman yönetimi açısından yetersiz olması gibi önemli konuları ortaya koymuştur. Özellikle öğretmenlik uygulamasında aday öğretmenlerin süreçte yalnız kaldıkları ve deneme yanılma yoluyla öğrenmeye çalıştıkları vurgulanmaktadır. Ayrıca rehber öğretmenlerin öğrencilere yeterli zaman ayırmamasına ve süreçte zaman yönetimi sorunlarına dikkat çekilmiştir.

Erdem ve Aytemur (2008) tarafından yapılan çalışmada, mentilerin mentorlarına duydukları güveni ve akademik kuruluşlar içindeki mentorluk ilişkilerinde bu güveni etkileyebilecek ilişkilerin farklı boyutlarının etkilerini araştırmayı amaçlanmıştır. Bu araştırma için tanımlanan sorularla, mesleki ilişkilerin hangi boyutlarının mentinin güvenliğini gerçekten etkilediğini, bu temel boyutlardan hangisinin güveni güçlendirdiğini ve mentilerin mentorlar için hissettikleri güvenin mentorluk işlevi açısından ürettiği sonuçları değerlendirmişlerdir. Bu

soruları cevaplamak için kullanılan mülakat formu iki bölümden oluşuyordu. Birinci bölüm, mentorların ve koruyucuların özellikleri ve mentorluğun işlevleri hakkında genel soruları içeriyordu. İkinci bölüm ise mentorluk ilişkilerinde güvenin altında yatan unsurları belirlemek için özel olarak tasarlanmış 24 soruyu içeriyordu. Yapılan analiz sonrası yetkinlik, tutarlılık, iletişim, mentiye gösterilen ilgi, adalet ve sorumluluk paylaşımı olmak üzere 6 tema ortaya çıkmıştır. 32 menti yapılandırılmış görüşmelere katılmayı kabul etti ve mentilerle toplam 35 saat görüşüldü. Bu çalışma, kişinin mentora güven duyması için gerekli unsurlar arasında kontrol ve adil davranışın paylaşılmasının, mentilerin olumlu algı ve deneyimlerine sahip olduğu mentorluk ilişkisinin boyutu olduğunu ortaya koymuştur. Olumlu ve olumsuz algılamalar açısından bir diğer önemli bulgu ise şunlar olmuştur. Üniversite kültürü ve fakültenin bazı kural ve uygulamalarının süreci olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Mentorun kişisel değerleri ve mentinin özellikleri güven oluşturmada etkili faktörler olarak kabul edilmiştir.

Özdaşlı vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada kariyer ilerleme isteklerinin ve örgütsel bağlılığın idarecilerin mentorluk eğilimleri üzerindeki etkisini incelenmiştir. Araştırmada mentorluk ilişkisinde yöneticilerin astlarının ötesine geçen kariyer faydaları da sağladığını savunuluyor. Ayrıca idarecilerin örgütsel bağlılıklarının bir sonucu olarak mentorluk sürecinin gerçekleşeceği kabul edilmektedir. Bu doğrultuda seramik ve turizm alanlarında faaliyet gösteren iki kuruluşun firmasında görev yapan yöneticilerden elde edilen veriler anket yöntemi, faktör analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda yöneticilerin kariyer ilerleme isteği, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın mentorluk alışkanlıklarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. İdarecilerin örgütle bütünleşmelerini ifade eden "duygusal bağlılık" ve örgüte bağlılıklarını ifade eden "normatif bağlılık" mentorluk eğilimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu uygulamada, kariyerlerinde gelişme ve ilerleme fırsatı bulmanın yöneticilerin kariyer doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını sağlamak için önemli olduğu belirtilmektedir.

Yirci ve Kocabaş (2010) tarafından yapılan çalışmada, mentorluğun okul müdürlerinin yetişmesinde sağladığı faydalar vurgulanarak incelenmiştir. Araştırma, yeni müdürlerin pozisyonlarına yeterince hazırlanması, öğrencilerin etkili okullarda eğitilmelerini sağlamada gerçekten çok önemli olduğundan mentorluğa odaklanmaktadır. Literatürdeki temel sonuçlar, bir mentorluk süreciyle eğitilen okul müdürlerinin, erken meslek hayatlarının en sıkıntılı döneminde mentorluk sürecinden büyük faydalar elde ettiklerini göstermektedir.

Kartal vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada, kırsalda yaşayan öğretmenlerin Türk eğitim sisteminde bilgi ve deneyim eksikliği yaşadıkları anlardaki sorunları haritalandırarak mentorluk hizmetlerine olan ihtiyaçlarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada veriler görüşme formu aracılığıyla toplanmış ve kırsal kesimde görev yapan 11 öğretmen gönüllü olarak çalışmaya katılmıştır. Çalışma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde nitel araştırma yöntemlerinden biri olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular; Kırsal kesimde görev yapan öğretmenlerin göreve başladıkları ilk yıllarda ciddi zaman yönetimi sorunları yaşadıkları, aile katılımının çok az olması ve öğrencilerin akademik performanslarının düşük olması, okul fiziki koşullarının yetersizliği sonucu öğretim materyallerinin öğrenme içeriğini sunmadaki etkinliğinin azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. İdari konularda ve resmi yazışmalarda yaşanan sorunlar tespit edilmiştir. Tüm bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için, kırsalda görev yapan öğretmenlerin, daha az deneyimli öğretmenlere göreve başladıkları ilk yıllarda rehberlik edecek bir rehber veya mentor eşliğinde mentorluk hizmetlerinin verilmesi ve etkili hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesi önemli görölmektedir.

Özcan ve Çağlar (2013) tarafından yapılan çalışmada, il eğitim denetmen yardımcılarının işyeri eğitimlerinde mevcut durumu ortaya koyarak, mentorluk sisteminin katkısını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışma, amaçlı örnekleme yoluyla yapılmıştır. Dokuz farklı ilden belirlenen kırk bir denetmen ve yardımcı denetmenin katılımıyla 2012 yılında yürütölmüştür. Araştırma materyali, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmış ve betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, il eğitim denetmen yardımcılarının çalışmaları süresince yetiştirilmesine, mentor olan rehber denetmenlerin fazla katılmadıkları sonucuna varılmıştır. Öte yandan il maarif denetmenlerinin mentorluk yapacak kişilere ihtiyaç duyduğu, mentorluk sisteminin il maarif denetmenlerinin motivasyonunu ve üretkenliğini artırdığı, kurumsal öğrenmeyi ve bilgi paylaşımını teşvik ettiği tespit edilmiştir.

Uysal vd. (2010) tarafından yapılan araştırmada amaç, işletme yöneticilerinin eğitim yöntemlerinden biri olan ve etkili bir şekilde uygulanmayacağına inanılan mentorluk uygulamaları çerçevesinde E-Mentorluk programına Harmanlanmış Mentorluk (HM) adlı bir tasarım modelini ortaya koymaktır. Önerilen HM modelinin ilk aşamasında, temel bilgi yönetimi süreçlerini içeren bilgi yönetimi felsefesi uygulanmaktadır. İkinci aşamada eğitim teknolojileri ışığında temel mentorluk mekanizması geliştirilmekte, mentor ve mentiler belirlenmekte, ayrıca çalışma alanı, eğitim, bireysel özellikler, örgüt içi bağlantı vb. kriterlere

göre eşleştirme yapılmaktadır. Üçüncü adımda, farklı türde Harmanlanmış Mentorluk uygulamaları, çevrimiçi öğrenme ve çevrimiçi hizmetlerin bir işlevi olarak tanımlanır. Bu kavramsal düzeyde yürütülen araştırma, mentorluğu Harmanlanmış Mentorluğun (HM) çekirdek sistemi olarak geliştirmeyi ve ona kurumsal ve sistemik bir yapı kazandırmayı amaçlamaktadır.

Bakioğlu vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim müdürlerinin mentorluk deneyimlerinde güvenin etkisine ilişkin algılarını incelemiştir. Çalışmada hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılmıştır. Önceden araştırmacılar tarafından geliştirilen ilköğretim Müdürlerinin Mentorluk Anketi İstanbul'da görev yapan 1462 ilkokul müdürüne uygulanmıştır. Takip çalışması olarak, güvenin mentorluk sürecindeki etkisi hakkında daha derinlemesine veri toplamak amacıyla çeşitli kariyer aşamalarında 50 okul yöneticisi ile odak grupları gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, farklı kariyer aşamalarındaki okul müdürlerin mentorluk sürecinde güvene önem verdiğini ortaya koymuştur.

2.2.4. E-Mentorlukla İlgili Çalışmalar

Özdemir ve Özcan (2013) tarafından yapılan çalışmada il il eğitim denetmen ve yardımcılarının mesleki gelişimlerini sürdürmelerinde e-mentorluk modelinin sürece olan katkılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İlk aşamada etkinliklerin yapılacağı bir uygulama sitesi hazırlanarak yayınlanmıştır. Literatür taraması ve uygulama başlangıcında uygulama sitesi kullanıcılarından gelen istekler doğrultusunda belirlenen sekiz öğrenme içeriği ile ilgili öğrenme materyalleri hazırlanarak uygulama sitesine yüklenmiştir. Uygulama sitesinde yönetici, ementor ve mente olarak üç farklı kullanıcı grubu tanımlanmıştır. 2011-2012 yılında, Elazığ, Malatya ve Bingöl illerinde görevli il eğitim denetmen ve yardımcılarının 59'unun katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada akademisyen ve deneyimli il eğitim denetmenleri e-mentor, çalışma grubunda yer alan diğer il eğitim denetmen ve yardımcılarını mente, araştırmacı ise yönetici olarak atanmıştır. Tek grup öntest sontest deneysel desende gerçekleştirilen çalışmada uygulama sitesi üzerinden yapılacak etkinliklerin neler olduğu ve nasıl yapılacağı hakkında oryantasyon eğitimleri verilmiştir. E-mentorluk uygulamasının, il eğitim denetmen ve yardımcılarının başarılarına etkisini belirlemek için başarı testi kullanılmıştır. Sonraki aşamada başarı testi öntesti yapılarak uygulamaya başlanmıştır. 10 hafta süren araştırma sonunda başarı testi sontestleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi aşamasında ilişkili örneklem t testi, Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testi

kullanılmıştır. Verilerin analizi ile e-mentorluk uygulamasının, il eğitim denetmen ve yardımcılarının başarılarına olumlu katkı sağladığı görülmüştür.

Culpepper (2008) tarafından yapılan çalışmada, e-mentorluğun okulu bırakma riski altında olan 32 lise öğrencisi üzerinde akademik ve psikolojik bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Öğrenciler, Florida'daki büyük bir kentsel okul bölgesindeki iki teknik merkezde bir programa alındı. Her öğrenci bir mentor ile eşleştirildi. Öğrenciler ve mentorlar rastgele eşleştirildi ve program sırasında yüz yüze görüşülmedi. Tüm iletişim ve mentorlukları güvenli bir e-posta programı kullanılarak çevrimiçi olarak yapıldı. Bu araştırmada e-mentorluk modelinin çalışma kalitesi ele alındı. Çalışma süresince uygulanmakta olan e-mentorluk modelinin her bir bileşeninin kalitesi incelenerek, e-mentorluk programının her bir bileşeni sırasında sorunlar tespit edildikçe revizyonlar yapılmıştır. Kullanılan yapılandırılmış e-mentorluk modeli, özellikle Single ve Muller'in (2001) araştırmasına dayanıyor. Katılan öğrenciler, mentorlar ve öğretmenler, tasarım ve analize ortak katılımcılardı ve e-mentorluk programı boyunca çeşitli aralıklarla anketler ve odak grupları kullanarak girdi sağladılar. Deney tasarımı yaklaşımı kullanılarak, araştırmacıların birçok değişkeni kontrol etmenin imkansız olduğu ve araştırmanın amacının bir sistemi (örneğin bir e-mentorluk programı) veya bir müfredatı iyileştirmek olduğu sınıflardaki olaylarla başa çıkmalarına ve bunlardan öğrenmelerine yardımcı olmayı amaçlanmıştır. Verilerin analizi, programa katılanlar ile katılmayanlar arasında benlik saygısı, kariyer kararsızlığı, devamlılık ve akademik başarı ile ilgili olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

Simmonds ve Lupi (2010) tarafından yapılan çalışmada, uluslararası bir lüks otel grubunda sunulan yenilikçi bir e-mentorluk programının etkinliği incelenmiştir. Araştırmada nicel ve nitel veri analizi ile anket yöntemini kullanmaktadır. Araştırma modeli literatür taramasından geliştirilmiştir. Araştırmada e-mentorluk programına katılan 193 mentor ve mentiyeye anket uygulanmıştır. Bu anketler sonucunda e-mentorluk uygulamasının başarılı olabilmesi için ve eşleşen mentor çiftlerin birbirlerini de gözlemleyebilmesi için web konferans olanakları olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca uygulamanın sonunda hem mentor hem de menti tarafından süreç değerlendirmesinin yapılmasının e-mentorluk programına katkı sağlayacağı görülmüştür.

Li vd. (2010), araştırmalarında, video konferans kullanarak e-mentorluk ile sorgulamaya dayalı bir öğrenme ortamı için uygulanabilir bir geliştirme ve uygulama modeli oluşturmayı ve oluşturulan modelin kırsal öğrencilerin öğrenmesi üzerindeki etkisini incelemek için uygulamayı amaçlamıştır. Bilişsel ve duygusal sonuçlara ilişkin veriler, harmanlanmış bir

Çalışma tasarımı kullanan bu çalışmada toplanmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda, 13-14 yaşlarındaki 26 öğrenciden oluşan deney grubu ile 41 öğrenciden oluşan kontrol grubu ön test ve son test matematik performansı açısından karşılaştırılmıştır. Tasarlanan model çerçevesinde uygulama yapan öğrencilerden oluşan deney grubuna doktoralı iki mühendis mentorluk yapmıştır. Uygulama sonunda deney ve kontrol gruplarının performans değerleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bununla birlikte öğrencilerin duygusal gelişimleri üzerinde olumlu etki görülmüştür.

Burgstahler ve Crawford (2007) araştırmalarında engelli gençlerin akademik ve kariyer başarılarını desteklemek ve teşvik etmek DO-IT programını uygulamıştır. Araştırmacılar, mentorluğun belirli faydalarını tartışmış ve engelli öğrencilerin karşılaştığı erişim zorluklarını belgelemişlerdir. Üniversiteye bağlı engelli gençler için başarılı bir internet tabanlı mentorluk topluluğunun bir vaka çalışması sunulmuştur. Paylaşılan deneyimler ve öneriler, başkaları tarafından evrimii mentorluk topluluklarını tasarlamak, uygulamak ve sürdürmek için kullanılabilir.

Homitz ve Berge (2008) tarafından yapılan çalışmada amacı, uzaktan eğitim ve ğretimi sürdürmenin bir yolu olarak e-mentorluğu incelemektir. E-mentorluk ile uzaktan eğitim ve öğretimin sürdürülmesine yönelik bir ereve oluşturmuşlardır. Ayrıca çalışmalarında mentorların rolünü, programların mentora ve sponsor kuruluşlara faydalarını ve uzaktan eğitim ve öğretimde e-mentorluğun karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmenin yollarını araştırmışlardır. Uzaktan eğitim sistemlerinin srekliiliği ve etkinliğinin sağlanması insan faktörünün göz ardı edilmemesi gerektiği ifade edilmektedir.

Deryakulu ve Okan (2007), Türkiye’deki bilgisayar ğretmenlerinin mesleklerinde yaşadıkları sorun türlerini ve evrimii bir forumda karşılıklı tartışmaların onlara sağladığı sosyal destek türlerini incelemiştir. Forum konularıyla ilgili toplam 543 mesaj, 128 isimsiz katılımcı tarafından gönderilmiştir. İçerik analizi sonucunda 375 problem durumu ifade edilmiş ve problemler 12 kategoride gruplandırılmıştır. Araştırma sonucu, rol atışması, yetersiz ğretmen atama politikaları, gerekli teknolojik altyapı ve teknik desteğin eksikliği ve bilgisayar konusunun okul müfredatındaki durumunun en sık bahsedilen sorunlar olduğunu göstermiştir. Sorunların çoğu eğitim politikalarından ve okulların kaynak yetersizliğinden olduğu için gelen mesajlara daha çok (%87,9) duygusal destek sağlandığı, az bir kısmına (%3,1) ise araçsal destek sağladığı tespit edildi. İçerik analizi tekniğinin, evrimii ortamlardaki kullanıcılar arasındaki iletişimin ve sosyal etkileşim kalıplarının doğasını anlamak için paha biçilmez bir araç sağladığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca forum ortamında kişisel deneyimlerin paylaşılmasıyla sağlanan

etkileşimin yansıtıcı davranış olduğunu ve yansıtıcı düşünmenin öğretmenlerin mesleki gelişimi için önemli olduğu belirtilmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeli, araştırmanın katılımcıları, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, elde edilen verilerin analiz süreci, araştırmanın temelini oluşturan kavramlarla ilgili temel bilgiler ve teoriler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Okul yöneticilerine açık uçlu anket uygulanarak ve ilgili alanyazın taranarak okul yöneticilerinin mesleklerinde teknolojik alanda karşılaştığı problemler tespit edilmiştir. Problem durumu, bazen uygulanan ankete gelen cevapların değerlendirmeleriyle, bazen de literatür taraması yoluyla ele alınsa da bu aşamada araştırmacının deneyimi önemlidir. (McMillan ve Schumacher, 2006). Bu çalışmadaki araştırmacı ise Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği mezunu olup, okul yöneticiliği yapmış ve okul yöneticilerinin mesleki sorunları hakkında bilgi sahibidir.

Araştırma çalışması ile ilgili basılı yayınlar ve dijital yayınlar taranmış, elde edilen kaynaklardan konu ile ilgili bölümler hazırlanmış ve örnek sayfa tasarımı yapılmıştır. Web tasarımında PHP programlama dili kullanılmıştır. Web sitesinin kullanıcı arayüzü tasarlanmış ve okul yöneticilerine yönelik eğitimler, etkinlikler ve güncel bilgiler eklenerek web sitesinin içeriği zenginleştirilmiştir. Program süresince ve program tamamlandıktan sonra toplanan veriler, programın mentiler için belirlenen hedeflere ulaşma durumunu ile katılımcıların kişisel ve meslekî gelişimleri üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla kullanılacaktır.

3.1. Araştırma Modeli

Okul yöneticilerinin e-mentorluk uygulaması ile mesleki gelişimlerinin desteklenmesini betimlemeyi amaçlayan bu çalışmada durum çalışması yöntemi kullanılacaktır. Durum çalışması literatürde farklı isimlerle yer almaktadır. İngilizce karşılığı “Case Study” olan bu kavram Türkçe karşılığı olarak “olay incelemesi”, “durum çalışması”, “örnek olay çalışması”, “örnek olay inceleme yöntemi”, “vaka çalışması” şeklinde literatürde karşımıza çıkmaktadır. (Aytaçlı, 2012) Bu araştırmada “durum çalışması” terimi kullanılmıştır. Bir durum, sosyal bilimlerde araştırma yürütmenin birçok yolundan biridir. Açıklayıcı durum çalışmaları, keşfedici ve tanımlayıcı durum çalışmaları ile tamamlanmaktadır. (Yin, 2003)

Durum alışmaları nitel veya nicel desende kullanılabilir ve bu iki yaklaşımın amacı da bir duruma ait sonuçlar elde etmektir. (Yıldırım ve şimşek, 2008) Sosyal bilimlerin araştırma tekniklerinden biri olan nitel desende gerçekleştirilecek araştırmada bu yöntemin tercih edilme sebebi, araştırılan konuyla ilgili derinlemesine inceleme yapmaya ve ayrıntılı sonuçlar ortaya koymaya uygun oluşudur. Nitel araştırma, insanların kendi olasılıklarını anlamak, gizemlerini çözmek ve bu çabalarla inşa edilen sosyal yapı ve sistemlerin derinliklerini keşfetmek için geliştirdikleri bilgi üretim biçimlerinden biridir. (Baltacı, 2019) Nitel yöntem kullanılarak tasarlanan araştırmalarda amaç, araştırılan olay veya olgunun derinlemesine anlaşılmasını sağlamaktır. (Morgan, 1996)

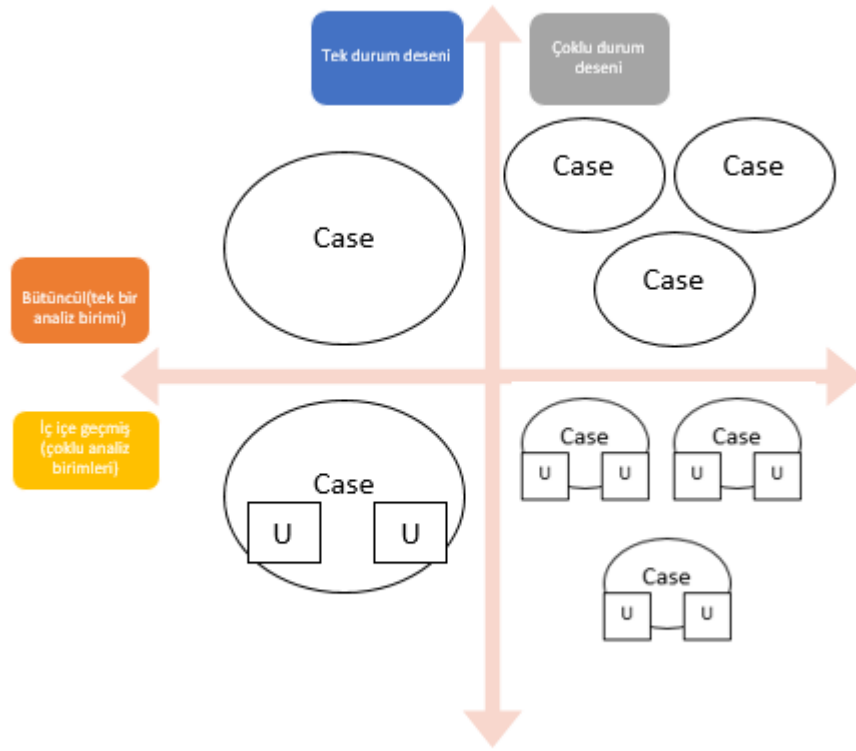
Genel özelliklerine bakıldığında dört tür durum çalışması deseninden söz edilebilir. Bunlar; bütüncül tek durum, iç içe geçmiş tek durum, bütüncül çoklu durum ve iç içe geçmiş çoklu durum desenleridir.

Bütüncül tek durum deseni, tek bir analiz birimini (kişi, kurum, okul vb.) dikkate alan bir çalışma desendir. Bu desen, üç tür durumla başa çıkmak için uygundur. Birincisi, teorileri doğrulamak veya çürütmek için kullanılmasıdır. İkincisi ise standart olmayan, çelişkili veya kendine özgü durumları araştırmaktır. Son olarak, daha önce başka çalışmalarda kapsanmayan durumların araştırılmasıdır. (Yeşilbay Özenç, 2022)

İç içe geçmiş tek durum deseninde çoğu durumda, bir durum birden fazla alt tabaka veya varlık içerebilir. Bu durumda, birden fazla analiz birimi vardır. Buradaki fark, vaka çalışmalarının ya ilgili durumu bir bütün olarak ve tek bir varlık olarak ele alması ya da durumda olabilecek birden çok alt birime odaklanmasıdır. İlk durumda genel tek durumlu modeli kullanırken ikinci durumda iç içe geçmiş çoklu durum modelini kullanılır. (şimşek, Yıldırım, 2008)

Bütüncül oklu durum deseninde çok durumlu desenler bütünsel olarak da yapılabilir. Her durum kapsamlı bir şekilde ele alınır ve birbiriyle karşılaştırılır. (Aytaçlı, 2012)

İç içe girmiş çoklu durum deseninde de birden fazla durum vardır. Ancak ele alınan veya çalışmaya dahil edilen her bir durum farklı alt birimlere ayrılarak incelenebilir. Bu şekilde durumlar birbiriyle karşılaştırılabilir. Çok durumlu bir tasarımda, araştırmacılar asla aynı anda birden fazla alanda çalışmazlar. Bir durumda bir alanda çalıştıktan sonra başka bir alana geçmektedirler. Daha fazla veriye ihtiyaç duyulduğunda bir önceki alana geçer ancak hiçbir zaman iki alanda aynı anda çalışmazlar. (Bogdan ve Biklen, 1998)



Şekil 3.1. *Durum Desenleri (Yin, 2003)*

Durum çalışmalarında asıl amaç, her bir durumun benzersizliğini keşfetmektir, dolayısıyla amaç genelleme değildir. Araştırmacılar, yeni ve anormal etkileşimleri, olayları, açıklamaları, yorumları ve uyaran-tepki ilişkilerini ortaya çıkarma umuduyla her durumu inceler. Durum çalışması çalışmaları genellikle anlamı belirleme görevini okuyucuya bırakır. Okuyucular, durum çalışması bilgilerine dayalı olarak doğal kararlar verebilir. (Hays, 2004)

3.1.1. Durum Çalışmasının Temel Özellikleri

Durum çalışmalarını birçok araştırma yönteminden farklı kılan şey, çeşitli eğitim konularını anlamak için özellikle ne, nasıl ve niçin sorularını sorarken tercih edilen yol olmalarıdır. (Çepni, 2012) Ayrıca, durum çalışmaları karmaşık durumlar hakkında bilgi edinmenin bir yoludur. Genel durumun bütünsel ele alınmasına ve kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına dayanmaktadır. Durum çalışmaları mevcut literatürün dikkatlice taranmasını gerektirir. Konuyla ilgili ön bilgi olmadan, hangi verilerin en alakalı ve en çok anlam ifade

ettiğini anlamak zordur. Bu yöntem birden çok veri toplama aracının kullanılmasını gerektirir. Çünkü bir veri kaynağı tek başına yeterli değildir. Herkesin güçlü ve zayıf yönleri vardır. Bunun için gözlemler, görüşmeler, doküman vb. gerektiğinde birlikte kullanılmalıdır. (Gillham, 2000)

Durum çalışmalarının doğası gereği hem nitel hem de nicel veriler bir arada kullanılabilir. Bu nedenle vaka çalışmalarına hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinde yer verilebilir. Durum çalışmalarının nitel ve nicel verilerin birlikte kullanılmasına olanak sağlaması, durum çalışmalarını daha güçlü bir yöntem haline getirmektedir. Durum çalışmasının, araştırılmakta olan şeyin derinlemesine bir çalışması olması amaçlanır ve bu nedenle az sayıda katılımcı gerektirir. (Yin, 2003)

Durum çalışmaları çok kapsamlıdır ve temaları çok çeşitlidir. Pek çok kişi durum çalışmalarını, nadir görülen özelliklere sahip kişiler veya belirtilerin ve tedavilerin klinik tanımları olarak düşünür. Popüler inanın aksine, durum çalışmalarının kapsamı çok geniştir. Bazen durum çalışmaları, bir grubun (okul lideri gibi) bir temsilcisine odaklanır ve genellikle bir olayla (belirli bir olay, program veya etkinlik gibi) ilgilenir. Örneğin, bir lise öğretmeni, okulundaki öğrencilerin azalmasını neyin etkilediğini keşfetmek istiyorsa veya bir hemşire bir hastanedeki çalışma koşulları hakkında daha fazla bilgi edinmek istiyorsa durum çalışmalarına başvurabilir. (Hancock ve Algozzine, 2006)

Bir durum çalışmasında, araştırılan olay veya durum, doğal, mekansal ve zamansal olarak kısıtlanmış bağlamında araştırılır. Örneğin, bir lise öğretmeni, okulundaki belirli bir sınıfta öğrenci düşüşünü etkileyen faktörlere belli bir zaman diliminde bakar. Hemşireler kendi hastanelerindeki çalışma durumlarını sadece sınırlı bir süre için kontrol edebilirler. Bu nedenle vaka çalışmalarının yeri ve zamanı önemlidir. Bir durum çalışması, incelenmekte olan vaka hakkında çok sayıda tanımlayıcı bilgi sağlar. Çünkü derin ve çeşitli veri kaynakları tarafından desteklenmektedir. İncelenecek durumla ilgili karar, katılımcıların açıklamaları, görüşmelerden elde edilen bilgiler ve diğer bilgi kaynakları birleştirilerek verilir. Böylece, bir durum çalışmasında, incelenen durumun ayrıntılı bir şekilde incelenmesi yoluyla açıklayıcı bilgi elde edilir. (Kaleli Yılmaz, 2014)

3.1.2. Durum Çalışması Süreci

Geleneksel deneysel araştırma anlayışındaki ilk adım, literatürü inceleyerek neyin bilindiğini, nerede eksik olduğunu ve mevcut bir teoriyi test etmede yeni kanıtlar elde etmek

için ne yapılması gerektiğini belirlemektir. Ancak durum çalışması araştırmacısı farklı bir durumla karşı karşıyadır. Araştırmacının durumu özeldir ve bilinmeyendir. Mevcut literatürü okumak, alakasız ve uygunsuz materyalleri okumak anlamına gelebilir. Bu, alanyazın okumanın önemli olmadığı anlamına gelmez. Pek çok yararlı şey literatüre göz atarak öğrenilebilir. Bu araştırılan durumu belirlemek için bilgileri dikkate almaya değer. Bunun için durum çalışması araştırmacısının ilk adımları aşağıdaki gibi olmalıdır:

- Araştırılacak durumla ilgili literatürü okumak,
- Durum ya da durumları kendi anlayacağı şekilde tanımlamak,
- Araştırılacak durumla ilgili genel amaçları tespit etmek,
- Araştırma sorularını belirlemek.

Bu ilk adımlar için yeterli zaman ayrılmadan araştırmaya başlanırsa, araştırma altyapısı yetersiz olduğu için istenen incelemeler gerçekleşemeyebilir. Bu da zaman kaybına neden olur. (Kaleli Yılmaz, 2014) Bu aşamalar geçildikten sonra izlenecek yol Creswell (2020) tarafından şöyle sıralanmıştır:

- Durum çalışmasının kullanım açısından en uygun desen olup olmadığına karar vermek,
- Çalışacak bir problem belirlemek,
- Problemi ele almaya yardımcı olacak kaynakları tespit etmek,
- İhtiyaç duyulacak bilgileri belirlemek,
- Veri toplama sürecini yürütmek,
- Verileri analiz etmek,
- Eylem planını geliştirmek,
- Planı uygulamak ve üzerine düşünmek.

Durum çalışması uygulamalı bir araştırma türüdür ve pek çok durumda kullanımı uygundur. Onu, genellikle çalışma ortamınızda veya topluluğunuzdaki bir problemi ele almak için kullanabilirsiniz. Durum çalışması; verileri toplamaya, analize ve problemi çözmek için farklı alternatifler denemeye zamanınızın olmasını gerektirir. Düşünme sürecine yardım etmesi için, ideal olarak, bulgularınızı paylaşabileceğiniz ve projenizde yardımcı araştırmacı gibi faaliyette bulunma potansiyeli olan iş birlikçilere ihtiyacınız vardır. Durum çalışması, genel

olarak, eylem planı tasarlamak için bilgi sağlayacak birçok nicel ve nitel veri toplama türünü kavramayı da gerektirir.

Durum çalışmasındaki en önemli faktör, uygulamadaki bir problemi çözme ihtiyacınızdır. Bu problem, kendi uygulama pratiğinizde veya içinde bulunduğunuz toplulukta karşılaştığınız bir problem olabilir. (Kemmis ve Wilkinson, 1998) Derinlemesine düşündükten sonra problemi yazar veya onu, cevaplandırılacak bir soru olarak ifade edersiniz.

Araştırma problemi, çalışmanıza başlayabilmeniz için sadece bir adımdır. Problemi Çözmeye başlamaya ek olarak eylem araştırmasına diğer noktalardan da giriş yapabilirsiniz. (Schmuck, 1997) Durum çalışmasında araştırmacılar, çalışmaya odaklanacakları alanı tanımlayarak, veri toplayarak, verileri analiz edip yorumlayarak veya bir eylem planı geliştirerek başlayabilirler. (Mills, 2011)

Problemi incelemenize yardımcı olacak birkaç kaynağı araştırılmalıdır. Literatürün ve verilerin var olması eylem planını formüle etmenize yardımcı olabilir. Literatürü gözden geçirmeye ve bu sorunu çözmeye yönelik diğerlerinin öğrendikleri bilgileri belirlemeye ihtiyaç duyabilirsiniz. Meslektaşlara önerilerini sormak araştırmayı başlatmaya yardımcı olabilir. Üniversite personeliyle veya topluluktaki bilgili insanlarla takım çalışması yapmak, bir eylem araştırması projesine kaynak temeli sağlar. Ayrıca daha önce durum çalışması projesi yürüten bireyler de araştırma sürecinde yardımcı olabilir.

Verileri bir araya getirmek için bir strateji planlanmalıdır. Bu; verileri temin edeceğiniz kişilere, kaç kişiyle çalışacağınıza, hangi bireylere erişeceğinize ve onlardan elde etmeyi beklediğiniz destek ve yakınlığa karar vermeniz gerektiği anlamına gelmektedir.

Bir diğer önemli nokta ise hangi tür veriyi toplamaya ihtiyacınız olduğudur. Seçiminiz, nicel veya nitel veri toplamak olabileceği gibi her ikisi de olabilir. Bu her iki veri türü için de bulunan olanakları anlamada yardımcı olacaktır. Örneğin Mills (2011), nicel ve nitel kaynakları 3 boyuta ayırır:

- ◆ Deneyimleme: Alan notları alma ve gözlemlleme
- ◆ Soruşturma: İnsanlardan bilgi almak için soru sorma
- ◆ İnceleme: Kayıt alma ve kayıtları kullanma

Veri kaynaklarının seçimi, sorulara, zaman ve kaynaklara, bireylere ulaşılabilirliğe ve bilginin kaynaklarına dayanır. Genel olarak ne kadar fazla kaynak kullanılır ve aralarında ne kadar çeşitleme yapılırsa problemi o kadar iyi anlayabilir ve uygulanabilir eylem planı

geliştirebilir. (Sagor, 2005) İlk eylem araştırması çalışmanızda veri toplamayı sınırlamak, analiz için yönetilebilir miktarda bilgiye sahip olmanız açısından akıllıcadır.

Özellikle de birçok bilgi kaynağını bir araya getirecekseniz veri toplamayı tamamlamak zaman alır. Ayrıca katılımcılarınızın görüşmelere dâhil olmak veya ölçme araçlarını doldurmak için kısıtlı zamanları olabilir. Toplanan bilginin doğru bir kaydını tutmak, bunları sayısal olarak veya tema analizi şeklinde organize etmek, bilginin kalitesini incelemek önemli veri toplama adımlarıdır.

Verileri kendiniz analiz etmeye karar verebilir veya bunu diğer eğitimcilerin veya veri analistlerinin yardımıyla gerçekleştirebilirsiniz. Diğer kişilerin bulguları nasıl yorumladığını öğrenmek için sonuçlarınızı onlara gösterebilirsiniz. Her ne kadar baz, veri gruplarını karşılaştırmak veya çeşitli değişkenleri ilişkilendirmek isterseniz de pek çok durumda, betimleyici istatistikler, eylem araştırmanızın veri analizi için yeterli olacaktır. Ana fikir, eylem planı oluştururken işe yarar bilgiyi tanımlayabilmek için veri analizini yönetilebilir kılmaktır.

Plan, yeni bir eğitim uygulamasının yürütülmesine ilişkin informal bir durum olabilir. Bu, problemi ele alan alternatif yaklaşımlar üzerine düşünmek veya öğretmenler, bölge ofislerindeki bireyler, diğer okullar ve topluluklar vb. ile öğrendiklerinizi paylaşmak da bir plan olabilir. Bu planı formel olarak yazabilir veya ana hatlarıyla sunabilirsiniz. Onu kendi başınıza geliştirebilir veya yazarken okul personeliyle iş birliği içinde olabilirsiniz. Önemli olan nokta, probleminizin çözümüne, yardımı dokunacak bazı fikirleri denemek için bir stratejinizin olmasıdır.

Birçok durum çalışması projesinde, bir farklılık yaratıp yaratmadığını görmek için eylem planınızı uygularsınız. Bu adım, probleminize yönelik potansiyel bir çözümün denenmesini ve etkisinin olup olmadığının kontrol edilmesini içerir. Bu farklılığı belirlemek için durum çalışması projesinde cevabını aradığınız araştırma sorusuna veya kendi özgün hedeflerinize bakabilirsiniz. Ayrıca planınızı uygulama ve diğerleriyle paylaşma sürecinden neler öğrendiğiniz üzerine düşünmeye ihtiyaç duyabilirsiniz. Planınızı mesai arkadaşlarınız, okul komiteleri, üniversitedeki araştırmacılar ve politika yapımcılar ile ayrıntılı olarak paylaşmaya gereksinim duyabilirsiniz. Bazı durumlarda, uygun çözümü başaramayabilirsiniz, başka bir fikri denemeye ve sonrasında onun da fark yaratıp yaratmadığını görmeye ihtiyacınız olabilir. Bu şekilde bir eylem araştırması projesi sıklıkla bir diğerine öncülük eder. (Creswell, 2020)

3.1.3. Durum Çalışmasında Geçerlik ve Güvenirlik

Durum çalışmasında sonuçların geçerlik ve güvenirliğini sağlamak için; inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik gibi yöntem ve stratejiler kullanılabilir. Güvenilirlik, araştırmacının sonuçların gerçekliğine, benzer ortamlarda sonuçların geçerliliğine, süreçlerin birbiriyle tutarlılığına, nesnel veri toplama ve sonuçların nesnel bir biçimde ortaya konulduğu hakkında kanıt sunmasını gerektirir. (Kahraman, 2012)

Durum çalışmalarında yapı geçerliği, iç geçerlik, dış geçerlik ve güvenirlik kavramları büyük önem taşımaktadır.

Yapı geçerliliğini sağlamak için veriler birçok kaynaktan toplanmalı, toplanan verilerden bir kanıt zinciri oluşturulmalı ve hazırlanan ilk rapor katılımcılardan biri veya birkaçına okutularak görüşleri alınmalıdır.

İç geçerliliği sağlamak için araştırmada varılan sonuçlara nasıl varıldığının açık ve anlaşılır bir yapıda sunulması ve istenildiğinde verilerin herkes tarafından ulaşılabilir olması gerekmektedir.

Dış geçerlilikte araştırmanın sonuçlarının genellenebilir olması önem taşır. Araştırmacı dış geçerliliği sağlamak için analitik genelleme yapabilir. Yani örneklem üzerinde genelleme yapmaz ama örneklem üzerinden test ettiği teoriyi genellemeye çalışır.

Güvenirlik, bir araştırmanın başka bir araştırmacı tarafından aynı biçimde tekrar edildiğinde aynı veya benzer sonuçlar vermesidir. Gerçekleştirilmiş durum çalışmaları, gelecekteki araştırmacıların aynı yolları izleyebilecekleri ve aynı sonuçları çıkarabilecekleri şekilde olmalıdır. Önceki durum çalışmalarının prosedürleri iyi bir şekilde belgelenmemişse, bu vaka çalışmasının güvenirliğine ilişkin sorgulanabilir eleştirilere yol açabilir. Bu amaçla uygun bir veri tabanı oluşturulmalı ve ileride çalışmayı tekrarlamak için tüm prosedürleri kaydeden araştırmacının rehberliğinde bir çalışma hazırlanmalıdır. (Aytaçlı, 2012)

Durum çalışmalarının güvenirliği, yapılmış olan bir çalışma başka bir araştırmacı tarafından aynı yöntem kullanılarak yapıldığında, aynı veya benzer sonuçların elde edilmesi ile ilgilidir. Bu aşamada önemli olan araştırmacının ön yargılarını veya yapacağı hataları en aza indirmektedir. Ayrıca bir çalışmanın geçerli olabilmesi için güvenilir olması bir ön koşuldur. (Çepni, 2012)

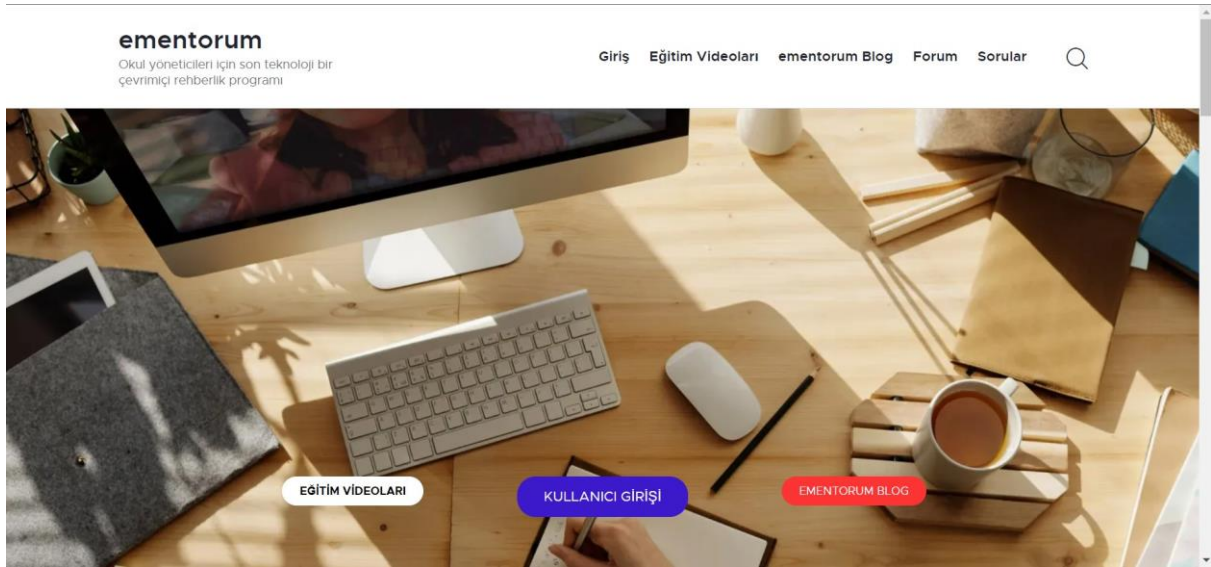
Bunun yanında Merriam (1988), durum çalışmalarının geçerlilik ve güvenirliğini artırabilmek için bazı önlemler alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Bunlar:

- Araştırmacı çalıştığı “durum”la etkileşim süresini uzatabilir.

- Araştırmacı verisini toplarken “veri çeşitlemesi” yöntemlerini kullanabilir.
- Çalışmadan elde edilen temel sonuçları katılımcılarla paylaşarak onların görüşlerini alabilir.
- Araştırmacı elde ettiği sonuçların tutarlılığı için aynı alanda çalışan diğer araştırmacıların görüşlerine başvurabilir. (Kaleli Yılmaz, 2014)

3.2. Araştırma Ortamı

Okul yöneticileri yönetsel işlerde özellikle teknolojik alanda sorunlar yaşamaktadırlar. Yaşadıkları sorunları çözmek için danışacakları ve yardım alacakları birine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu araştırma bu desteğin nasıl sağlanabileceği üzerine katkı sunmak üzere gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda araştırmacılar konuyu, olayı ve gerçeklerin araştırıldığı yerleri betimler. Bu sayede bilgilerin hangi ortamlardan elde edildiğini veya ilgili ortamlar için ne anlama geldiğini öğrenebiliriz. Bu araştırma 2022-2023 eğitim döneminde Antalya’da okul yöneticiliği yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için php programlama dili altyapısı ile bir web sitesi oluşturulmuştur. Ayrıca oluşturulan bu web sitesinde wordpress bileşenlerinden faydalanılmıştır.



Şekil 3.2. E-mentorluk Platformu Ana sayfa

Şekil 3.2’de ana sayfa ekranı görülmektedir. Burada sayfanın adı ve logosu, sayfa bilgilendirme bölümleri, menüler ve diğer sayfalara yönlendirici linkler bulunmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin giriş yapacağı alan da ana sayfada bulunmaktadır.

ementorum
Okul yöneticileri için son teknoloji bir çevrimiçi rehberlik programı

[Giriş](#) [Eğitim Videoları](#) [ementorum Blog](#) [Forum](#) [Sorular](#) [Q](#)

Kullanıcı Adı veya E-Mail

Şifre

☐ Remember Me

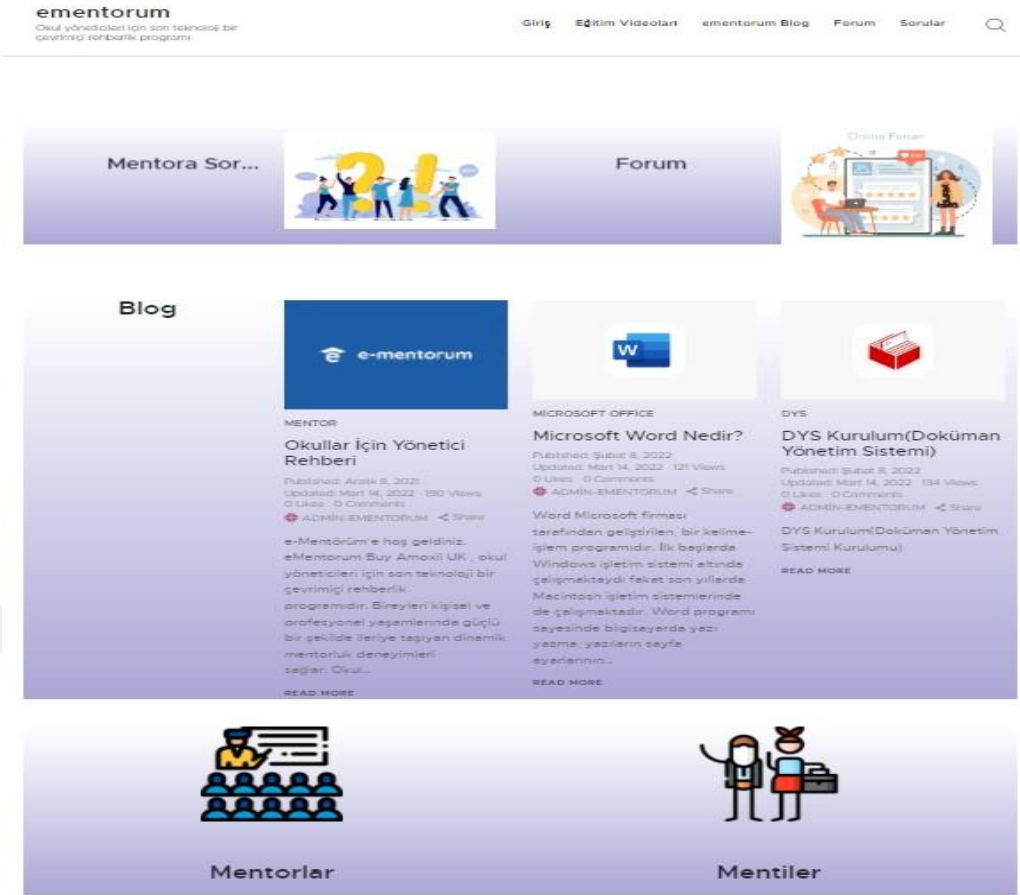
GİRİŞ YAP

[Kayıt | Şifremi Unuttum](#)

Güncellemelerden anında haberdar olmak için kullanıcı girişi yapın!

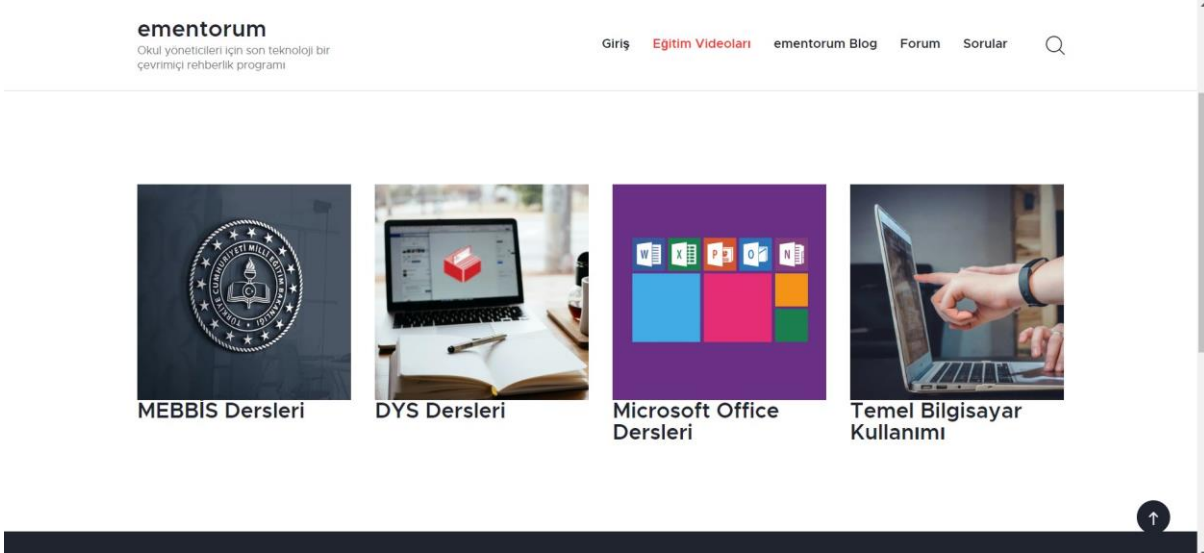
Şekil 3.3. Kullanıcı Giriş Ekranı

Çalışmanın katılımcıları ana ekrandaki “Giriş” sekmesindeki alana kullanıcı adı/e-mail ve şifresini yazarak siteye giriş yapar. (Şekil 3.3)



Şekil 3.4. Kullanıcı Ana Sayfası

Platforma giriş yaptıktan sonra Şekil 3.4'deki kısım açılmakta ve bu kullanıcılar tüm işlemlere bu bölümden erişebilmektedir. Menti, sisteme giriş yaptıktan sonra koordinatöre hem site üzerinden hem de e-mail ile bildirim gider. Koordinatör menti ve mentor eşleştirmesini gerçekleştirir.



Şekil 3.5. Eğitim Videoları Sayfasının Görünümü

“Eğitim Videoları” alanı, araştırma öncesi yapılan anketlere verilen cevaplardaki sık karşılaşılan sorunlarla ilgili hazırlanan videoları içermektedir. (Şekil 3.5)



Şekil 3.6. Mebbis Eğitim Videoları

Şekil 3.6'daki sayfada 28 adet Mebbis eğitim videosu bulunmaktadır. Kullanıcılar bu videolara sürekli erişim sağlayabilmektedir.

DYS Görsel Eğitim Videoları(6 Ders)

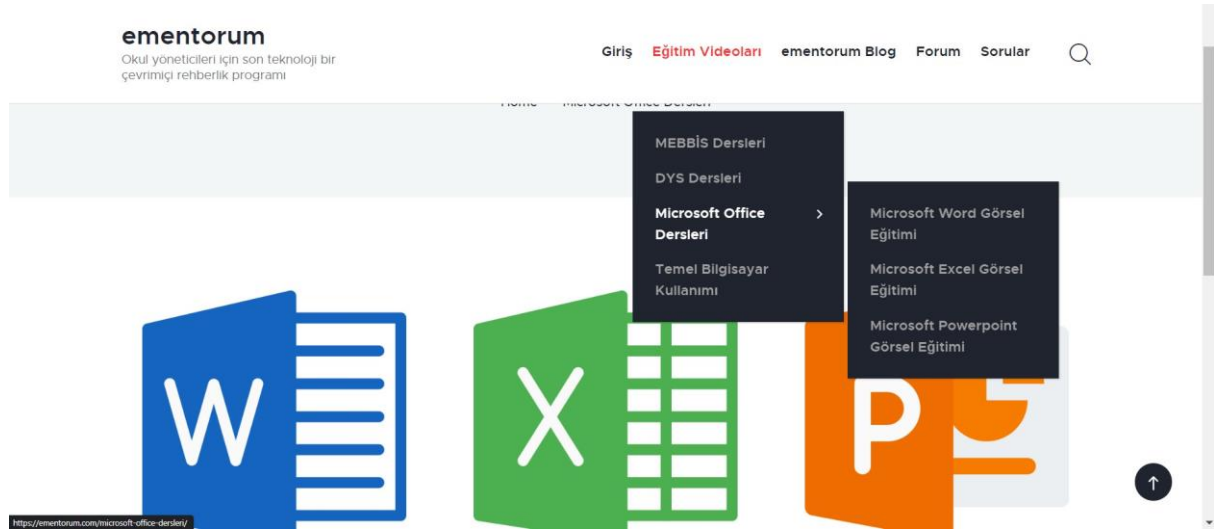
- ✓ DYS Dersleri Ders 1 - Dys Ve Dys Arayüz Tanıtımı
- ✓ DYS Dersleri Ders 2 - Nitelikli Elektronik Sertifika E-İmza İlk Başvuru
- ✓ DYS Dersleri Ders 3 - Nitelikli Elektronik Sertifika E-İmza Yenileme Başvurusu
- ✓ DYS Dersleri Ders 4 - DYS Kurulumu
- ✓ DYS Dersleri Ders 5 - E-İmza Kilit Çözme, Pin Alma
- ✓ DYS Dersleri Ders 6 - Kep Nedir ve Kep'ten Evrak Nasıl Gönderilir?

Güncellemelerden anında haberdar olmak için kullanıcı girişi yapın!



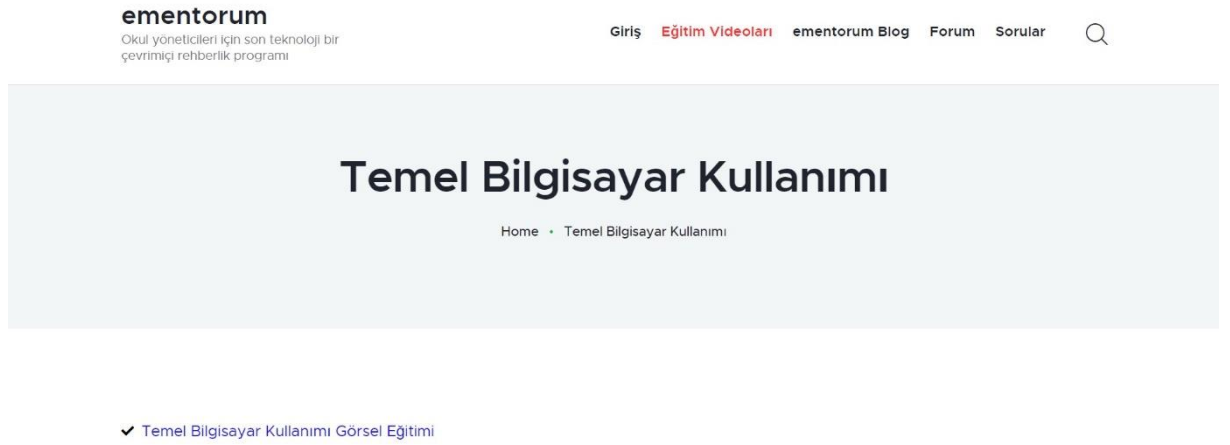
Şekil 3.7. *DYS Eğitim Videoları*

Şekil 3.7’de görülen sayfada 6 adet DYS eğitim videosu bulunmaktadır. Kullanıcılar bu videolara sürekli erişim sağlayabilmektedir.



Şekil 3.8. *Microsoft Office Eğitim Videoları*

Şekil 3.8’deki sayfada “Microsoft Office Dersleri” adı altında Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Powerpoint eğitim videoları bulunmaktadır. Kullanıcılar bu videolara sürekli erişim sağlayabilmektedir.



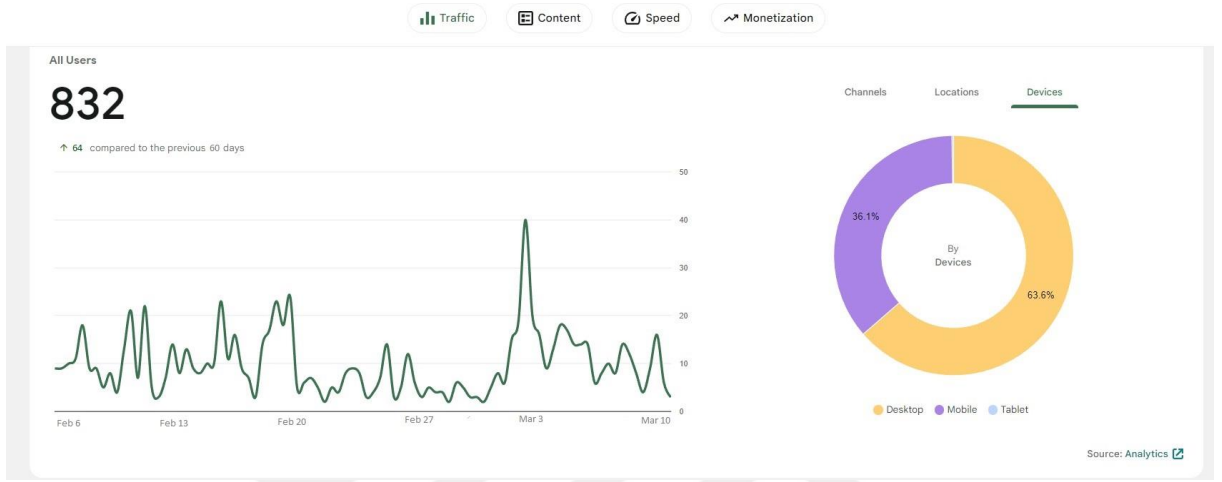
Şekil 3.9. Temel Bilgisayar Kullanımı Eğitim Videoları

Şekil 3.9’da görülen sayfada Temel Bilgisayar Eğitimi videosu bulunmaktadır. Kullanıcılar bu videolara sürekli erişim sağlayabilmektedir.



Şekil 3.10. Sitedeki Blog Sayfasının Görünümü

Blog sayfası araştırmacı tarafından farklı konularda yazıların yazıldığı bölümdür. Sayfadaki paylaşımlara mentiler yorum yapabilmektedir. Bu yorumlar mentorların profillerine bildirim olarak gitmektedir ve mentorlar bu yorumları gelen bildirim üzerinden yanıtlayabilmektedir. (Şekil 3.10)



Şekil 3.11. Sistem Raporları

Sistem raporları siteye eklenen Google Analytics ile elde edilmektedir. Google Analytics, ücretsiz bir web sitesi performans analizi hizmetidir. Web siteleri hakkında önemli istatistiksel bilgiler toplayan bu araç, web sitesi sahiplerinin içeriklerini hedef kitlelerine daha kaliteli bir şekilde ulaştırmaları için yararlı bilgiler toplar ve kullanıcılara çevrimiçi performansları geliştirmelerine yardımcı olur. Bu durum, web sitesinin içeriğini ziyaretçilerin isteklerine göre geliştirmeye yardımcı olur. Google Analytics ile siteye erişen kullanıcı sayısı, kullanıcıların siteye nasıl eriştiği (Direkt, yönlendirme, web araması), kullanıcıların konumu, içeriklerin gösterimi ve tıklanma sayısı, sitede yapılan arama sorguları gibi birçok detaylı bilgi elde edilmektedir. Platformun sağlıklı, düzenli ve doğru kullanılıp kullanılmadığına dair bilgiler verir.

> Forumlar

Forum	Konular	Yazılar	Son yazı
DYS DYS(Doküman Yönetim Sistemi) hakkında bilgi alabileceğiniz bölümdür.	0	0	Konu yok
MEBBIS MEBBIS(Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi Sistemleri) hakkında bilgi alabileceğiniz bölümdür.	0	0	Konu yok
Microsoft Office Microsoft Word, Microsoft Excel ve Microsoft Powerpoint hakkında bilgi alabileceğiniz bölümdür. Microsoft Excel (0, 0), Microsoft Powerpoint (0, 0), Microsoft Word (0, 0)	0	0	Konu yok
Temel Bilgisayar Kullanımı Temel Bilgisayar Kullanımı hakkında bilgi alabileceğiniz bölümdür.	0	0	Konu yok



Şekil 3.12. Forum Sayfası

Forum sayfasında koordinatör tarafından açılan belli konu başlıkları ve alt başlıkları bulunmaktadır. Kullanıcılar forum alanı sayesinde ihtiyacı olan bilgiyi elde edebilir, mentor ve mentilerle etkileşim kurabilir.

Sitede mentor, menti ve koordinatörlerin profil panelleri farklılık göstermektedir. Örneğin platforma yazı ve sayfa ekleme, foruma yeni konu ekleme ve kaldırma, kullanıcı soruları ve cevapları gibi alanlar menti profilinde bulunmamaktadır. Koordinatörün ise mentordan farklı olarak sayfa düzeni, sayfa ismini ve sayfa logosunu değiştirme vb. yetkileri mevcuttur.

3.3. Evren ve Örneklem

Nüfus, belirli kriterlere uyan ve araştırmanın sonuçlarını genelleştirmeyi amaçladığımız bireyler, nesneler veya olaylar gibi bir öge veya durum grubudur. Bu grup aynı zamanda hedef popülasyon veya evren olarak da adlandırılır. Ana kitlenin belirlenmesi, araştırma problemi ve literatürün gözden geçirilmesiyle başlar; örneğin öğretmenler, müdürler vb. bir ana kitle kavramsal veya geniş terimlerle tanımlanır. Daha sonra, demografik özelliklere dayalı olarak daha spesifik bir tanıma ihtiyaç duyulur. Bu özelliklere bazen sınırlayıcı değişkenler denir. Mümkün olduğu kadar kesin bir tanım sağlamak için başka sınırlayıcı değişkenler eklenmelidir: Coğrafi bölge, sosyoekonomik durum, cinsiyet, topluluk türü ve okul türlerinin neler olacağı, hem devlet hem de özel okulda çalışanların araştırmaya dahil olup olmadığı vb. değişkenler

eklenmelidir. Hedef popülasyonu, anket popülasyonu veya örnekleme çerçevesi olarak adlandırılan, bir özne grubunun seçildiği bir öğeler listesinden ayırmak da önemlidir. Yeni başlayan öğretmenlerle ilgili bir çalışmada, hedef kitle ülkedeki tüm okullardaki yeni başlayan öğretmenler olabilir. Anket popülasyonu, bir ildeki yeni başlayan öğretmenlerin bir listesi olabilir. Niyetin tümü yeni başlayan öğretmenler olsa da, sonuçlar bir ildeki yeni başlayan öğretmenlerle sınırlıdır veya sınırlandırılmıştır.

Örneklem seçiminde nitel araştırmaların örnekleme türlerinden biri olan amaçlı örnekleme kullanılmaktadır. Araştırmanın katılımcıları Antalya’da Milli Eğitim Bakanlığı okullarında görev yapan okul yöneticilerinden oluşmaktadır.

Doldurulan anketlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında, Tablo 3.1’de görüldüğü üzere katılımcıların 5’i (% 38,46) kadın, 8’i (% 61,54) erkektir.

Tablo 3.1. *E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Cinsiyetleri*

Cinsiyet	Sayı(n)	Yüzde(%)
Kadın	5	38,46
Erkek	8	61,54
Toplam	13	100

Doldurulan anketlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların mesleki deneyimleri ile ilgili bilgi Tablo 3.2’deki gibidir.

Tablo 3.2. *E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Mesleki Deneyimleri*

Mesleki Deneyim	Sayı(n)	Yüzde(%)
0-3 yıl	1	7,69
3-5 yıl	3	23,07
5-10 yıl	7	53,84
10 + yıl	2	15,38
Toplam	13	%100

Doldurulan anketlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların okul yöneticiliğindeki mesleki deneyimleri ile ilgili bilgi Tablo 3.3'deki gibidir.

Tablo 3.3. *E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Yöneticilikteki Mesleki Deneyimleri*

Yöneticilikteki Mesleki Deneyim	Sayı(n)	Yüzde(%)
0-3 yıl	1	7,69
3-5 yıl	6	46,15
5-10 yıl	5	38,46
10 + yıl	1	7,69
Toplam	13	%100

Doldurulan anketlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların okuldaki görev türü ile ilgili bilgi Tablo 3.4'teki gibidir.

Tablo 3.4. *E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Okuldaki Görev Türleri*

Görev Türü	Sayı(n)	Yüzde(%)
Müdür	4	30,76
Müdür Yardımcısı	9	69,23
Toplam	13	%100

Doldurulan anketlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların görev yaptıkları okul türü ile ilgili bilgi Tablo 3.5'deki gibidir.

Tablo 3.5. *E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türleri*

Okul Türü	Sayı(n)	Yüzde(%)
İlkokul	3	23,07
Ortaokul	8	61,53
Lise	2	15,38
Toplam	13	%100

Doldurulan anketlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların okul yöneticisi yetiştirmeye ilgili hizmet içi eğitim alma durumu ile ilgili bilgi Tablo 3.6'daki gibidir.

Tablo 3.6. *E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Okul Yöneticisi Yetiştirmeye İlgili Hizmet içi Eğitim Alma Durumu*

Hizmet içi Eğitim Alma Durumu	Sayı(n)	Yüzde(%)
Evet	10	76,92
Hayır	3	23,07
Toplam	13	%100

Doldurulan anketlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda katılımcıların öğrenim bilgileri ile ilgili bilgi Tablo 3.7'deki gibidir.

Tablo 3.7. *E-Mentorluk Programındaki Katılımcıların Eğitim Durumu*

Öğrenim Bilgileri	Sayı(n)	Yüzde(%)
Lisans	10	76,92
Yüksek Lisans	3	23,07
Doktora ve üzeri	0	0
Toplam	13	%100

3.4. Veri Toplama Araçları

Durum çalışmaları için en önemli veri toplama yöntemleri gözlem, görüşme ve dokümanlardır. Toplanan bilgiler yardımıyla durum ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde betimlenir. Durumu tam olarak betimlemek için çalışmanın amacına göre iki veya daha fazla veri toplama yöntemi kullanılmalıdır. (Kahraman, 2012) Bu araştırmada veri toplamak için görüşme tekniği ve doküman incelemesinden faydalanılmıştır. Literatürdeki dokümanların incelenmesi ve yarı yapılandırılmış görüşme formları ile araştırma verileri toplanmıştır.

3.4.1. Görüşme Formları

Durum çalışmalarında sıklıkla görüşme formları kullanılır. Görüşme tekniği, araştırmacılara etkileşim, esneklik ve detaylı inceleme imkanı sağlamaktadır. (Yıldırım ve Şimşek, 2008) Patton (2002), sohbete dayalı görüşme, görüşme tarzı yaklaşımı ve standartlaştırılmış açık uçlu görüşme olmak üzere görüşme formlarını üçe ayırmaktadır. Görüşmeler yapılarına göre tam yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olmak üzere üçe ayrılır. Tam yapılandırılmış görüşmelerde hazırlanan sorulara tamamen bağlı kalınır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde, katılımcı düşüncelerini açık uçlu sorularla daha esnek bir şekilde ifade eder ve görüşme sırasında farklı sorular forma eklenebilir. Yapılandırılmamış görüşmeler ise bulgulara dayanarak yeterli bilginin olmadığı bir durum hakkında bilgi toplar. (Alemdağ, 2015)

Bu araştırma kapsamında e-mentorluk uygulaması tasarlanmış, uygulanmış ve etkilerini belirlemek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları hem sabit seçenekli sorular hem de açık uçlu soruları birlikte sormayı da birleştirir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken ilgili literatür taranmış ve örnek sorular oluşturulmuştur. Okul yöneticilerinin e-mentorluk programına ilişkin beklenti ve önerilerini içeren yarı yapılandırılmış görüşmeler için gerekli olan görüşme formu araştırmacı tarafından hazırlanarak uzman görüşüne sunulmuş ve uzman görüşüne göre biçimlendirilmiş ve son hali verilmiştir.

3.4.2. Doküman İncelemesi

Doküman incelemesi, yazılı dokümanların içeriğini doğru ve sistematik bir şekilde analiz etmek için kullanılan nitel bir araştırma yöntemidir. (Wach, 2013) Doküman analizi, nitel araştırmacılar için en değerli bilgi kaynaklarından biridir. Dokümanlara bakarak, incelenen konu hakkında birçok ayrıntılı bilgi edinilebilir. Doküman analizi, yazılı sunumların yanı sıra harita, çizelge, diyagram, fotoğraf gibi birçok grafik kaynağı içerir. (Freebody, 2003)

E-mentorluk uygulaması tasarlanmadan önce yurt içinde ve yurt dışında hazırlanan dokümanlar incelenmiştir. Yapılan incelemeler ve araştırma öncesi hazırlanan forma verilen yanıtlar göz önünde bulundurularak e-mentorluk uygulaması sitesi tasarlanmıştır. Doküman incelemesi, ek bilgi sağlamanın yanı sıra, olaya ek bir bakış açısı kazandırmak, tek bir veri

toplama yönteminden kaynaklanan olası bir yanlılık telafi edilebilmekte ve tüm bunlar çalışmanın güvenilirliğini arttırabilmektedir. (Saldana, 2011)

3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Nitel araştırmalarda veri analizi en önemli adımdır. Çünkü veri analizi, gerçekleri tanımlama, sınıflandırma ve kavramlar arasındaki ilişkileri tanımlama süreçlerini kapsamaktadır. (Çelik vd., 2020) Nitel veri analizi, araştırmacının verileri düzenlediği, analiz birimlerine ayırdığı, sentezlediği, kalıpları keşfettiği, önemli değişkenleri bulduğu ve hangi bilgileri rapor edeceğine karar verdiği süreçtir. Nitel veri analizi yapan araştırmacı, sahadan topladığı verilerden hareket ederek bu verilerde saklı olan bilgileri bulmaya ve ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. (Özdemir, 2010)

Araştırma aşamasında elde edilen bilgiler, nitel veri analiz yöntemlerinden biri olan içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, belirli kelimelerin veya kavramların metin ifadeleri arasında yer alma durumunu inceler. İçerik analizi yapıldıktan sonra materyal önce organize edilmiş, tekrar tekrar okunarak genel bir resim elde edilmiş, ardından ortak temalar altında gruplandırılmış ve temalar örnek alıntılarla desteklenmiştir. (Creswell, 2009)

Araştırma süreci basamakları Tablo 3.8'deki gibidir.

Tablo 3.8. *Araştırma Süreci Basamakları*

Ekim 2021- Mart 2023	Literatür taraması
Kasım 2021	E-mentorluk uygulaması öncesi anket uygulaması
Şubat - Eylül 2022	E-mentorluk platformunun oluşturulması
Kasım 2022	Katılımcıların belirlenmesi
Aralık 2022 - Şubat 2023	Mentor – Menti eşleştirmelerinin yapılması

	E-mentorluk uygulamasının gerçekleştirilmesi
Şubat – Mart 2023	Yarı yapılandırılmış görüşmeler
Mart - Nisan 2023	Verilerin Analizi
Nisan – Mayıs 2023	Araştırma raporunun yazılması



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen e-mentorluk uygulaması ve e-mentorluk veri tabanının oluşturulmasında kullanılan katılımcı görüşleri yer almaktadır.

4.1. Okul Yöneticilerinin Görevleri Esnasında Bilgi Teknolojileri Alanında Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bulgular

Araştırmada, idarecilerin görevleri esnasında bilişim teknolojileri alanında karşılaştığı sorunların tespiti, çözüm ve önerilerin değerlendirilmesi amacıyla toplam 13 okul yöneticisi ile görüşülmüştür. Çalışmanın katılımcıları okul müdürleri ve okul müdür yardımcılarıdır.

Tablo 4.1. *Okul yöneticilerinin karşılaştığı sorun türlerine ilişkin katılımcı görüşleri*

	Sayı(n)
Office Programları	5
Temel Bilgisayar Kullanımı	6
DYS	3
MEBBİS	7

Okul müdürlerinin görevleri esnasında bilgi teknolojilerindeki sorunlarını belirleme sorusuna verilen cevaplar Tablo 4.1'de listelenmiştir. Katılımcıların karşılaştıkları sorunlar dört ana başlık altında toplanmıştır. Menti3, Menti8, Menti13 DYS'de (Doküman Yönetim Sistemi) sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Mebbis'te (Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemi) sorun yaşadığını dile getiren ve bu sistemde yapılacak işlemlerin çok fazla olduğunu ve hepsine birden hakim olmakta zorlandıklarını söyleyen kişilerin sayısı katılımcıların yarısından fazladır. Okul yöneticilerinin beşi Office programlarını kullanırken zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bilgisayar kullanırken yazılımsal ve donanımsal sorun yaşadıklarını belirtenlerin sayısı da nerdeyse katılımcıların yarısına yakındır.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Menti1: En büyük sorunum bilgisayarı kullanmaya yeterince hakim olmamam diyebilirim. Çevremdekilerin kolayca yapabildiği bir şey üzerinde bazen saatlerce uğraşmak çok can sıkıcı oluyor.

Menti3: Birçok alanda sorun yaşadığımızı söyleyebilirim. İmkanlarımız dahilinde sorunları çözmeye çalışıyoruz. Özellikle DYS beni çok zorluyor. Görevde yeni olmamın da bunda etkisi olabilir. Hata yapmaktan korkuyorum biraz da o da olumsuz etkiliyor olabilir. Bu konuda daha detaylı bir eğitim almam gerekiyor sanırım...

Menti5: En çok mebbis zorluyor beni. Aslında birçok şeyi yapabiliyorum ama bir süre geçince tekrar aynı işlemi yapmaya çalışırken yine yapamadığımı gördüm. Tek tek not alıyorum artık deftere neyin hangi sırayla yapıldığını. Bu şekilde çözüm bulmaya gayret ediyorum. Ama bu çok fazla vaktimi alıyor. Çok düzenli bir şekilde not almazsam zaten deftere not almış olsam da yine çözüm olmuyor karıştırıyorum bu sefer daha çok vakit kaybetmiş oluyorum. Henüz bu alanda tam olarak istediğim aşamaya taşıyamadım kendimi.

Menti7: Teknolojik gelişmeler, web 2.0 araçları filan bunlara alışınca kadar çok zorluyor beni. Donanım olarak da çok eksikim var, takıldığım durumlar oluyor. Bilgisayar başında çok vakit harcamak zorunda kalıyorum, işleri yetiştirmek için mesai saatinden sonra bile okulda kaldığım çok oluyor.

Menti12: Ben bilgisayarda çok kötü değilim. Yani birçok şeyi kendim halledebiliyorum. Mesela DYS'yi uzun süre kullanmış olmamın da etkisiyle güzel kullanabiliyorum. Ama excel, word filan bunları ne kadar kullansam da pratiklik kazanmakta zorlanıyorum. Her şeyde de ihtiyaç oluyor. Bunlardaki eksiklikler giderilmeden diğer alanlarda da işim çok yavaşlıyor zorlaşıyor.

Okul yöneticileri verdikleri yanıtlarda özellikle temel bilgisayar kullanımındaki ve office programlarındaki eksikliğin mebbis ve dys uygulamalarında aksaklığa sebep olduğunu belirtmişlerdir. Bu alanlarda bireysel olarak iyileştirme adına daha fazla çalışmalar yapabileceklerini dile getirmişlerdir.

Tablo 4.2. Karşılaşılan sorunların nasıl çözüm bulmaya çalıştıklarına ilişkin katılımcı görüşleri

	Sayı(n)
İnternette ortamı	10
Video platformları	7
Deneyimli idareci	5
BT öğretmeni	3
Meb Eğitimleri	1

Okul müdürlerinin görevleri esnasındaki sorunlara nasıl çözüm bulmaya çalıştıklarına verilen cevaplar Tablo 4.2.'de listelenmiştir. Katılımcılar sorun yaşadıkları esnada çözüm bulmak için en fazla internet ortamında araştırdıklarını ve bunu yaparken google, yandex gibi arama motorlarını kullandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların yarıya yakını sorunları çözümü için video platformlarını (Youtube, Udemy) kullandıklarını belirtmişlerdir. Menti1, Menti2, Menti8, Menti9, Menti13 sorun yaşadığı konularda bilgi sahibi olan okul yöneticisi arkadaşlarından yardım istediklerini dile getirmiştir. Menti4 Meb eğitimlerine (Hizmet içi eğitim) katılarak sorunlarına çözüm bulmaya çalıştığını belirtmiştir.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Menti2: Sorun yaşadığımda ilk yaptığım şey bilen birisine danışmak. Donanımlı olduğumu bildiğim müdür ve müdür yardımcısı meslektaşlarıma danışıyorum. Tabi her zaman bu kişilere ulaşamayabiliyorum, o zaman google araştırması ile çözmeye çalışıyorum.

Menti4: Uzaktan hizmet içi eğitimlerden faydalaniyorum. Orada çözüm bulamazsam google araması yapıyorum.

Menti6: İnternette youtube ortamından videolara bakıyorum izleyerek yapmak daha iyi bir çözüm gibi geliyor bana. Konuya daha hakim olup daha sonra sorun yaşamamak için Udemy kurslarından da faydalandığım oluyor.

Menti10: Bilgisayar öğretmenimizden destek alıyorum yapamadığım bir şey olursa. Daha önce idarecilik yapmış olması benim için şans tabi.

Mentil1: Google araması yapıyorum. Orada illa ki konuya ilişkin bir şeyler buluyorum. Eğer çözüm olarak bir şey sunulmuşsa onları deneyerek sorunu çözmeye çalışıyorum. Çok zaman alıcı olsa da kendim çözmek istiyorum sorunu.

Araştırmanın katılımcıları, sorunlarının çözümünde arama motorlarını kullanarak çözüm bulmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yine yarısından fazlası sorun yaşadığı konuyla ilgili hazırlanan videoların bulunduğu platformlara başvurmuşlardır.

Tablo 4.3. Okul yöneticilerinin okulda kullandıkları internet iletişim araçları

	Sayı(n)
Mobil mesajlaşma uygulamaları	13
Sosyal medya uygulamaları	12
Video konferans uygulamaları	11
E-mail	9
Okul resmi sitesi	8

Okul yöneticilerinin tamamı mobil mesajlaşma uygulamalarını okullarında kullandıklarını belirtmişlerdir. Yine büyük çoğunluğu sosyal medya uygulamalarını ve video konferans uygulamalarını okullarında kullanmaktadırlar. Bunları özellikle pandemi sürecinden sonra daha yoğun kullanmaya başlayıp sonrasında da kullanmaya devam ettirdiklerini söylemişlerdir. Katılımcıların yarısından fazlası e-mail ve okul resmi sitesini aktif olarak okul içi iletişimde kullandıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Mentil: Evet, internet araçlarını kullanıyoruz. Whatsapp uygulaması olmazsa olmazımız. Okul grubumuz var bütün iletişimi oradan sağlıyoruz nerdeyse. Velilerle de buradan iletişim kurmak adına sınıf whatsapp gruplarımız mevcut. Okul sitesini ve okul sosyal medya hesaplarını okuldaki etkinlikleri, törenleri vb.şeyleri paylaşmak için kullanıyoruz. Bunları da aktif kullanıyoruz. E-mail de kullanıyoruz, bunu daha çok öğretmenlerle belge paylaşırken alırken kullanıyoruz. Zoom pandemi sürecinde kullanılmaya başlandı ve çok sık kullanıldı. Artık eskisi kadar olmasa da yine kullanılıyor.

Menti4: Whatsapp, zoom, telegram sürekli kullandığımız uygulamalardan. En çok kullandığımız whatsapp.

Menti8: Elbette kullanıyoruz. Özellikle salgın zamanı internet araçları çok işimize yaradı. Şu anda da sıklıkla kullanmaya devam ediyoruz.

Menti13: Tüm bu uygulamaları belli süreçlerde de olsa kullandık okulumuzda.

Katılımcılara iletişim araçlarını kullanırken zorlanıyor musunuz diye sorulmuş ve katılımcıların beş tanesi zorlandığını belirtirken geri kalanları zorlanmadıklarını belirtmişlerdir.

4.2. Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Programından Beklentilerine İlişkin Bulgular

E-mentorluk programının temel amacı okul yöneticilerinin mesleki alanda desteklemektir. Program uygulama aşamasında katılımcıların görüşleri alınmış ve buna göre e-mentorluk uygulaması şekil almıştır. Katılımcılar, e-mentorluk uygulaması sonucu mesleki alanda gelişmeyi, bilgi paylaşımında bulunmayı ve sosyalleşmeyi amaçladıklarını dile getirmişlerdir.

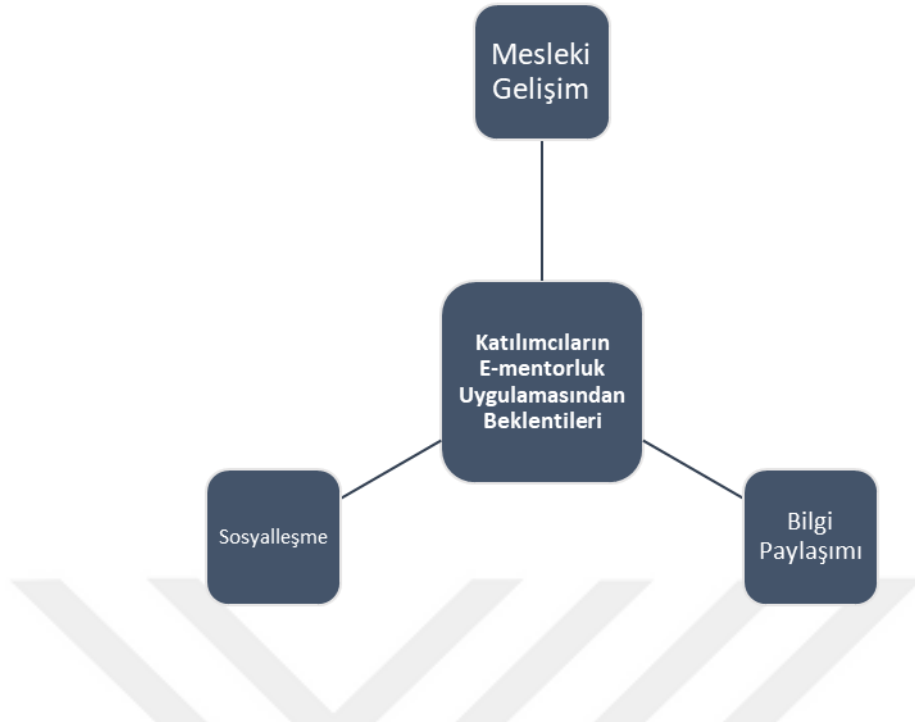
Katılımcıların e-mentorluk uygulamasından beklentilerine ilişkin verilen yanıtlardan bazıları şu şekildedir:

Menti4: E-mentorluk programı ile mesleki alanda zorlandığım bilişim teknolojilerinde kendimi geliştirebilirim...

Menti7: Yeni kişilerle tanışma fırsatım olacak, herkesin deneyimlerinden faydalanmayı sağlayacak bir sistem olacaktır.

Menti13: Hem eksiklerimizi giderebileceğiz ve bunun yanında başkalarına da faydalı olacağız, ben böyle düşünüyorum şu an için..

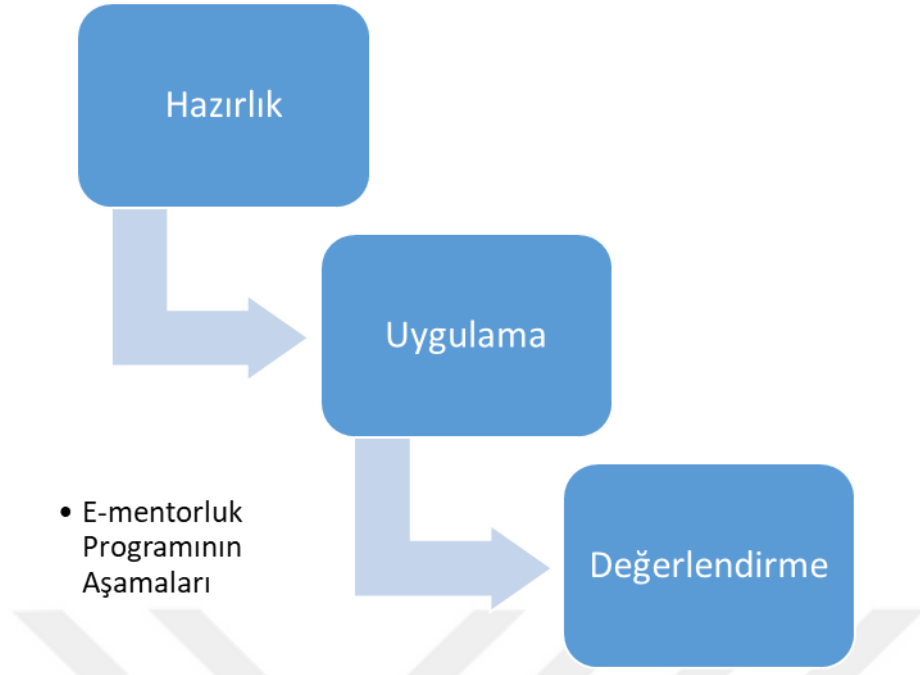
Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde bunların Şekil 4.1'deki gibi üç temel başlık altında toplandığı görülmektedir.



Şekil 4.1. *Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Uygulamasından Beklentileri*

4.3. Okul Yöneticilerine Yönelik E-mentorluk Programının Hazırlanması, Uygulanması ve Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

E-mentorluk programının aşamaları ihtiyaç ve beklentilere göre düzenlenmektedir. Bu programın başlangıcında e-mentorluk ile ilgili yurt içi ve yurt dışındaki örnek çalışmalar incelenmiş, bunlar da göz önünde bulundurularak özgün bir çalışma oluşturulmuştur. Bu çalışmanın aşamaları Şekil 4.2’de gösterilmiştir.



Şekil 4.2. *E-mentorluk Programının Aşamaları*

Hazırlık aşaması çalışmada en çok süre geçirilen aşama olmuştur. 2021 yılının Ekim ayında başlayıp 2023 yılının Şubat ayına kadar sürmüştür. Bu sürede literatür taraması yapılmış, e-mentorluk platformunu oluşturmak ve uygulama katılımcılarını belirlemek için anketler uygulanmış, uygulama katılımcıları belirlenmiştir. Hazırlık aşamasında yapılanlar Şekil 4.3'te gösterilmektedir.



Şekil 4.3. Hazırlık Aşaması

Hazırlık aşamasında ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında e-mentorluk ile ilgili çalışmalar incelenmiştir. Yurt içinde e-mentorluk ile ilgili farklı alanlarda çalışmalar yapılmışsa da bu sayının çok az olduğu görülmüştür. Yurt dışında ise gerek akademik gerekse farklı alanlarda e-mentorluk ile ilgili daha fazla çalışma olduğu görülmüştür.

Literatür taraması sonrası anket uygulamak için açık ve kapalı uçlu sorular hazırlanmış ve uygulanmıştır. Bu anket hazırlanırken farklı çalışmalar incelenmiş ve bunun sonucunda hem katılımcılarla ilgili yeterli bilgiler elde edilebilecek hem de e-mentorluk platformunu oluştururken yardımcı olabilecek bir form oluşturulmuştur. Hazırlanan form uzman görüşüne sunulduktan sonra son halini almıştır. (Ek-A)

E-mentorluk platformu hazırlanırken yine bu alanda daha önce yapılan çalışmalar incelenmiş ve bir taslak oluşturulmuştur. Platformu oluşturmak için php yazılım dili kullanılarak açık kaynak kodlu bir site tasarlanmıştır. E-mentorluk uygulamasının ilk defa uyguluyor olmanın getirdiği zorlukla hazırlık aşaması belli şeylere karar vermede zorluk yaşatmış ve bu aşama uzun zaman almıştır.

Katılımcılar uygulanan anket sonrası istekli olan kişilerden oluşmaktadır. Yapılandırılmış e-mentorluk programı için katılımcıları belirlemek için hazırlanan form, internet üzerinden

kişilere iletilmiş ve formları doldurmaları istenmiştir. Bu formda e-mentorluk programına katılmak istediğini belirtenlerden menti listesi oluşturulmuştur.

Katılımcılar belirlendikten sonra hazırlanan e-mentorluk platformuna giriş yapmaları istenmiştir. Tüm katılımcılara uygun mentor – menti eşleşmesi yapıldıktan sonra uygulama aşamasına geçilmiştir. E-mentorluk sürecinde ve sonrasında araştırmaya katkı sağlayacak birçok veri toplanmıştır. Programın başında uygulanan anket ve uygulama aşamasında elde edilen veriler dışında uygulama sonunda katılımcıların e-mentorluk programına yönelik görüş bildirmeleri istenmiştir.

Katılımcıların uygulama sonundaki ankete verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Menti3: Bu uygulama kesinlikle gerekliydi. Okulda sorun yaşadığımız alanda bazen çözüm bulamıyoruz ya da bulmakta zorlanıyoruz. Bu sistem sayesinde mentorlardan, yüklenen videolardan, soru-cevap kısmından ve forum sayfasından bilgi alabiliyoruz.

Menti7: Yöneticiler için ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Sadece bize ve ihtiyaçlarımıza yönelik olduğu için sorunumuzu çözmemiz hem kolaylaşacak ve hem de zamandan çok tasarruf edeceğiz.

Menti9: Güzel bir deneyim oldu. Genel olarak memnun kaldım. Umarım sadece bu kadarla kalmaz ilerde sürekli hale geldiğini görürüz.

Menti12: Bu uygulama kafamızdaki soru işaretlerinin çözümü için gerekliydi. Ayrıca sosyalleşmemize ve bilgi paylaşımında bulunmamıza da katkısı oldu.

4.4. Okul Yöneticilerinin Mesleki Açıdan E-Mentorluk Programından Kazandıklarına İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin bilişim teknolojileri alanında belli alanlarda sahip olmaları gereken şeyler bulunmaktadır. Bilişim teknolojileri, sürekli ve hızlı bir şekilde gelişmektedir. Buna paralel olarak okul yöneticilerinin de kendilerini ihtiyaçları ölçüsünde sürekli geliştirmeleri gerekmektedir.

E-mentorluk programı, okul yöneticilerinin mesleki gelişimine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Katılımcılara yöneltilen sorulara gelen cevaplardan yola çıkarak belli temalar belirlenmiştir. Bu temalar Şekil 4.4'deki gibidir.



Şekil 4.4. Okul yöneticilerinin e-mentorluk programındaki kazanımları

4.4.1. Bilgi Paylaşımı

İhtiyaç duyulan bilgiye erişmenin hızlı ve kolay şekilde olması çok büyük önem arz etmektedir. Bilginin yayılması da denen bu kavrama herkesin meslek yaşantısında ihtiyacı olmaktadır. Gerek bireysel gerekse ekip olarak başka kişilerle çalışırken paylaşmaya istekli bulunmak okul yöneticileri için olmazsa olmaz şeylerden biridir.

Katılımcıların bilgi paylaşımına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları şunlardır:

Mentil: "Mentor ve mentilerle iletişim kurmayı çok kolay hale getirmiş bu sistem. Gün içinde yaşadığım soruna ilişkin kısa sürede yanıtlar alabiliyorum. Ben de başka bir arkadaşın sorunu olduğunda eğer bildiğim bir şey ise yardımcı olmaya çalışıyorum."

Menti9: "Okul yöneticileri olarak bu program süresince belli konularda paylaşım gerçekleştirdik, fikir alışverişinde bulunduk ve sorulara kolayca çözüm bulduk."

4.4.2. Özgüven kazanma

E-mentorluk programının katılımcıları içinde bulundukları ortamda kendilerini rahat hissettiklerini belirtmişlerdir. Mentorla ve diğer mentilerle kurulan sağlıklı iletişim kişinin

kaygılarını aşmada ve kişiye özgüven aşılama da faydalı olduğu verilen cevaplardan tespit edilmiştir.

Katılımcıların özgüven kazanımına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları şunlardır:

Menti2: Yaşadığım problemi normalde fazla destek almadan kendim çözmeye çalışıyorum ama yeterli olmadığım hissi hep aklımın bir köşesinde. Burada aslında bazı şeyleri kendime fazla büyük bir sorunmuş gibi gösterdiğimi fark ettim. Artık sorunum olduğunda çözebileceğimden emin olabiliyorum. Bunu kazandırdı bana bu deneyim.

Menti8: Sorunlarımızın tamamına ilişkin konuştuk, bu bana çok iyi geldi.

4.4.3. Sosyalleşme

Katılımcılar, e-mentorluk programının katılımcıları ile uygulama süresi dışında da etkileşim içinde olduklarını belirtmişlerdir. E-mentorluk programı katılımcıların yeni kişilerle tanışmasına ve arkadaş olmasına fırsat sunmuştur.

Katılımcıların sosyalleşmeye ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları şunlardır:

Menti1: Aslında bu programdan genel olarak beklenti okulda işlerimizi kolaylaştırması olabilir ama bunun dışında da olumlu şeyler oldu. Mesela çok iyi arkadaşlar edinmiş oldum.

Menti11: Buradaki diğer kişilerle iletişimimiz oldu, tüm arkadaşları yakından tanıma fırsatı da bulduk. Keyifli bir süreçti.

4.4.4. Tecrübe Aktarımı

E-mentorluk sürecinde geçmiş yaşantıların aktarımı çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu program okul yöneticiliğine yeni başlayanlardan uzun süredir yapanlara tüm katılımcıların tecrübelerini aktarmalarına imkan sağlamıştır.

Menti10: Sürekli olarak karşılıklı fikir alış verişinde bulunduk ve sorunlarımıza birlikte çözüm bulabildik.

Menti13: Ben diğerleri için de faydalı olduğumu düşünüyorum. Özellikle DYS konusunda bunu söylemem mümkün. Arkadaşların paylaşımlarından ve verdiği yanıtlardan faydalandık.

4.4.5. Motivasyonu artırma

E-mentorluk programında mentor ve menti fikirlerini paylaşacakları bir ortamda bir araya gelmektedir. Bu etkileşimin olumlu sonuçları katılımcıların motivasyonunun da artmasını sağlamaktadır.

Katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları şunlardır:

Menti6: Sorunları çözmek beni daha istekli hale getiriyor.

Menti8: Başlangıç için iyi bir eğitimdi. Bir şeyler verebilmek, paylaşabilmek ve birbirimize faydalı olabilmek insanı mutlu ediyor.

4.5. E-mentorluk Platformunun Uygulamasına ve Tasarımına Yönelik Bulgular

E-mentorluk programının arayüz tasarım sürecine, e-mentorluk uygulamasının arayüzüne, öğretim ortamına ve özelliklerine ilişkin bulgular bu başlık altında toplanmıştır.

4.5.1. E-mentorluk Arayüz Tasarım Süreci

E-mentorluk uygulaması tasarlanmaya başlanmadan önce okul yöneticileriyle görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde okul yöneticilerinin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve e-mentorluk uygulamasına yönelik beklentilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Okul yöneticilerinin ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla yapılan anket ve görüşmelere ait bulgular 4.1 numaralı başlık altında detaylı bir şekilde yer almaktadır. E-mentorluk uygulamasına yönelik beklentilerin tespit edilmesi amacıyla yapılan anket ve görüşmelere ait bulgular ise 4.2 numaralı başlık altında verilmiştir.

E-mentorluk uygulaması okul yöneticilerinin anket ve görüşmelerde verdikleri yanıtlar yön vermiştir. Yapılan anket ve görüşmelerde okul yöneticilerinin teknolojik gelişmeler özelindeki alanlarda sorun yaşadıkları tespit edilmiş ve buna göre bir yol çizilmiştir. İdareciler, sorun yaşadığı alanları ve bu alanlarda sorunu çözmek için hangi yöntemleri izlediklerini belirtmişlerdir. Sorunları çözmek için daha çok internet ortamına ve deneyimli okul yöneticilerine başvurdukları için e-mentorluk uygulamasının okul yöneticilerini pozitif etkileyeceği sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin birbirleriyle etkileşime girmeleri, fikir

alışverişinde bulunmalarının da katkı sağlayacağı vurgulanmıştır. E-mentorluk uygulamasında oluşturulan sistemde idareciler karşılaştıkları sorunları paylaşarak mentor ve mentilerle etkileşime girecek ve hızlı bir şekilde geri bildirim alabileceklerdir.

E-mentorluk uygulaması tasarlanmadan daha önce yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelenmiştir. İncelenen dokümanlar da göz önünde bulundurularak e-mentorluk uygulaması tasarlanmıştır. Önce basit bir taslak oluşturulmuş daha sonra ise belirlenen yazılım dili kullanılarak 3.2 numaralı “Araştırma Ortamı” başlığı altında belirtilen kısımlar oluşturulmuştur.

4.5.2. Okul Yöneticilerinin E-Mentorluk Uygulaması ile İlgili Görüşlerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde okul yöneticilerinin tasarlanan e-mentorluk uygulamasına yönelik görüşlerine yer verilmiştir.

4.5.2.1. Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumlu Görüşlerine Yönelik Bulgular

Tablo 4.4. *E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumlu Görüşler*

	Sayı(n)
Amaca Hizmet Etmesi	10
Güvenli Ortam	8
Görsel Tasarım	5
İletişim Çeşitliği	7
Kullanışlılık	12

4.5.2.1.1. Amaca Hizmet Etmesi

E-mentorluk uygulamasının kullanıcıların ihtiyaçlarına hizmet etmesi, oluşturulan sitenin karşılaşılan sorunlara çözüm olması ile ilgilidir.

Katılımcıların bu tema altındaki olumlu görüşleri şu şekildedir:

Mentor5: Başlangıçta belirtilen şekilde sistemi kullandım ve genel olarak başarılı geçti. Benim yapacağım şeyler ve karşılığında olan şeyler belliydi, neticede farklı bir şeyle karşılaşmadım.

Mentor13: Sürecin nasıl olacağı hususunda rahattım. Beklenen şekilde de ilerledi her şey bana göre.

4.5.2.1.2. Güvenli Ortam

Katılımcıların bulundukları platformun güvenilir olmasını ortamdaki diğer kişilerin aynı amaçla burada bulunması, okul yöneticisi olması gibi faktörlere dayandırmaktadır. Bu konuda yarından fazla okul yöneticisi olumlu görüş bildirmişlerdir.

Katılımcıların bu tema altındaki olumlu görüşleri şu şekildedir:

Menti2: Herkese açık olan belli mecralarda paylaşımlar yapılıyor ama oradakilerin amaçlarını buradaki kadar net bilmediğimden rahatlıkla paylaşım yapamıyordum. Bu site bu yönden beni çok mutlu etti.

Menti7: İnternet üzerinde forumlarda yapılan şeylerden çok daha güvenilir sistem.

4.5.2.1.3. Görsel Tasarım

E-mentorluk uygulaması okul yöneticilerinin ihtiyaçlarına yönelik tasarlanmıştır. Bu site tasarlanırken olabildiğince sade ve göze hoş gelecek biçimde olmasına özen gösterilmiştir. Mentiler daha fazla sitenin amacına odaklı görüş bildirmiş olsa da görsel tasarımına yönelik olumlu yorumlar da mevcuttur.

Katılımcıların bu tema altındaki olumlu görüşleri şu şekildedir:

Menti3: Sorularıma cevap aldım, büyük ölçüde ihtiyarımı karşıladı. Tasarlanan siteye özen gösterilmesi de güzel, giriş yaptığımda gözümü rahatsız etmiyor.

4.5.2.1.4. İletişim Çeşitliliği

E-mentorluk platformu, farklı iletişim araçlarını barındırmaktadır. Mentiler için soru-cevap bölümü, forum alanı, özel mesaj alanı gibi farklı iletişim seçenekleri sistemde mevcuttur.

Bunların yanında mail ve telefon yoluyla da yazılı, sesli ve görüntülü iletişim sağlama imkanı sunulmuştur.

Mentilerin sisteme giriş yaptıktan sonra fikirlerini farklı yollarla beyan edebilmeleri, sesli ve görüntülü arama seçeneklerini kullanabilmeleri, bunları kullanmanın sonucunda geri dönüt alabilmeleri bu tema altında olumlu yorumlar yapılmasını etkilemiştir.

Katılımcıların bu tema altındaki olumlu görüşleri şu şekildedir:

Menti4: Farklı şekilde sorularımı aktarıp yanıt alabiliyordum. Forum alanı ve soru-cevap alanı yeterli oldu bu uygulama süresince.

Menti9: Genel olarak benim için yeterli bir uygulamaydı. Sorularıma hızlı bir şekilde yanıt almak gerekiyor okulda iş esnasında. Sorduğum şeylere hızlı ve yeterli yanıtlar almak beni mutlu etti.

4.5.2.1.5. Kullanışlılık

Oluşturulan platformun masaüstü ve mobil platformlara uyumlu olması, farklı işletim sistemlerinde sorunsuz kullanılabilmesi mentiler tarafından olumlu görülen özelliklerdendir. Yine içeriklere erişimin kolaylığı, yorum yapma ve mesaj gönderme gibi özelliklerin kolaylığı, gönderilen iletilere gelen yanıtları takip edebilmenin kolay olması, paylaşılan içeriklerin kolay takip edilebilir olması da kullanılabilirlik adına olumlu menti görüşlerindendir.

Katılımcıların bu tema altındaki olumlu görüşleri şu şekildedir:

Mentor1: Giriş yaptığımda karşıma çıkan ekranda ihtiyaç duyulan şeylerin olması güzel. Attığım sorulara, yorumlara gelen bildirim ve sonra tekrar yanıt verme işlemi benim için kolaydı.

Mentor8: Profilde tek sayfada her şeye ulaşabiliyorum. Aradığımı anında bulmak güzeldi memnun kaldım bu açıdan.

4.5.2.2. Okul Yöneticilerinin E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumsuz Görüşlerine Yönelik Bulgular

Tablo 4.5. E-mentorluk Uygulamasına Yönelik Olumsuz Görüşler	Sayı(n)
İçeriklerin güncel olmaması	2
Sitenin yavaş çalışması	1

4.5.2.2.1. İçeriklerin Güncel Olmaması

E-mentorluk uygulaması oluşturulurken sisteme bazı video ve makaleler yüklenmiş ve süreç sonuna kadar ihtiyaç oldukça yenileri eklenmiştir. Katılımcıların birkaçı bazı videolar güncel olmadığı için olumsuz görüş bildirmişlerdir.

Katılımcıların bu tema altındaki olumsuz görüşleri şu şekildedir:

Menti13: Faydalı bulduğum şey çoğunlukta olsa da bir şeyi yeterli bulmadım kısmen. Dys ve Mebbis videoları eklenmişti. Onlara baktığımda eski tarihli gördüm, yeniden eklenebilirdi düzenlenip.

Menti11: Videoları izlerken güncel olmadığı kanısına vardım, okulda kullandığımız sistemlerden görüntüsü biraz farklıydı.

4.5.2.2.2. Sitenin Yavaş Çalışması

Sisteme giriş yaparken ve kullanırken sayfaların zaman zaman geç açılması katılımcı memnuniyetini olumsuz etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmiştir.

Katılımcıların bu tema altındaki olumsuz görüşleri şu şekildedir:

Menti1: Zaman zaman giriş yaparken ya da sayfalar arası geçerken çok yavaşladı. Belki biraz daha özen gösterilebilir bu konuda.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Okul yöneticileri görevleri esnasında birçok sorunla karşılaşmakta ve bunlara çözüm bulurken zorlanmaktadırlar. İşte bu aşamada okul yöneticileri kendilerine destek olacak bir şey aramaktadırlar. Bu çalışma ile okul yöneticilerine yönelik çevrimiçi destek sağlayacak bir e-mentorluk uygulaması tasarlanmış, uygulanmış ve katılımcılardan bu uygulama ile ilgili görüş alınmıştır. Süreç sonundaki etkileşim ile uygulamanın katkılarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çağımızda teknolojik gelişmeler ile birlikte her gün yeni bir öğrenme sürecine girilmektedir. Bu sürece destek olacak mentorlara ihtiyaç duyulduğu konunun uzmanlarınca belirtilmektedir. Yine konunun uzmanlarınca bu mentorlara başvurulması tavsiye edilmektedir. E-mentorluk uygulaması ile alanında uzman kişilerin tecrübelerini paylaşmasına ortam sağlanmaktadır. Ayrıca e-mentorlukta zaman ve mekan kısıtlaması olmaması bilgi ve tecrübe paylaşımını yüz yüze etkileşime oranla kolaylaştırmaktadır. Katılımcılar kendi okulunda veya çevresinde olan birinden yardım istemektense e-mentorluk uygulamasının mentor ve mentilerine çekinmeden daha rahat bir şekilde kendilerini ifade ettiklerini belirtmişlerdir. İnternet kullanımının yaygınlaşması da e-mentorluk uygulamasını daha önemli bir alternatif yapmaktadır.

Okul yöneticilerine yönelik düzenlenen bu çalışmanın amacı kişisel ve topluluk olarak mesleki gelişimi desteklemektir. Okul yöneticilerin sürecin başındaki anket ve görüşmede e-mentorluk uygulamasından beklentileri ile ilgili verdikleri yanıtlara bakıldığında mesleki gelişimi sağlamanın en fazla önem verilen unsur olduğu görülmektedir. Bunun yanında sosyalleşme ve bilgi paylaşımı en fazla öncelik verilen başlıklar olmuştur. Katılımcılar verdikleri yanıtlarda bu üç kavrama daha çok yer vermiştir.

E-mentorluk uygulaması oluşturulmaya 2021 yılının Ekim ayında başlanmış, 2023 yılının Mayıs ayında sonlanmıştır. E-mentorluk uygulaması, hazırlık, uygulama ve değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır. İlk olarak konuya ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması ile yurt içinde ve yurt dışındaki çalışmalar incelenmiştir. Ülkemizde e-mentorluk ile ilgili az sayıda da olsa çalışmalar yapıldığı görülmektedir ama okul yöneticilerine e-mentorluk alanında bir çalışma yapılmadığı görülmüştür.

E-mentorluk uygulamasının detaylarını belirlemek için 2021 yılının Kasım ayında okul yöneticilerine google form üzerinden hazırlanan anket uygulanmıştır. Bu anket ile okul yöneticilerinin sorunlarına ilişkin daha fazla bilgi edinilmiştir. Uygulanan anketi ilk aşamada 35 kişi doldurmuş olsa da dolduranların tamamı e-mentorluk uygulamasına katılmaya gönüllü olmamışlardır. 13 okul yöneticisi e-mentorluk uygulamasına gönüllü olarak katılmış ve e-mentorluk uygulaması ile ilgili süreç sonunda da görüşlerini bildirmişlerdir.

Hazırlık aşamasında uygulanan anket ile okul yöneticilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde okul yöneticilerinin sorunlarına ilişkin mebbis, dys, office programları ve temel bilgisayar kullanımı başlıklarının ön planda olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların bu sorunlara nasıl çözüm buldukları ile ilgili soruya verilen yanıtlardan da beş tane tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar aşağıdaki gibidir;

- İnternet ortamı
- Video platformları
- Deneyimli idareci
- Bt öğretmeni
- Meb eğitimleri

E-mentorluk ile ilgili anket uygulandıktan sonra buradan gelen cevaplar ve literatür taramasından elde edilen verilerin analiz edilmesiyle birlikte e-mentorluk platformu tasarlanmıştır. Bu çevrimiçi platform ile farklı yerlerde bulunan okul yöneticilerine destek sağlamak amaçlanmıştır. Sonrasında e-mentorluk uygulamasının sürecinin yönetimi ve koordinesi araştırmacı ve tez danışmanı ile birlikte yürütülmüştür. Araştırma sonucunda daha etkili çözümler üretebilmek için sürece tüm katılımcıların etkin bir şekilde sürece dahil edilmesi amaçlanmıştır. E-mentorluk platformunun oluşturulmasından sonra belirlenen katılımcılar ile mentorlar rastgele eşleştirilmiş ve uygulama aşamasına geçilmiştir.

E-mentorluk uygulamasında “Eğitim Videoları”, “Forum”, “Blog”, ve “Sorular” sayfaları oluşturulmuştur. E-mentorluk uygulamasında soru cevap alanı ve forum gibi asenkron iletişim kurulabilecek iletişim araçları mevcuttur. Bunun yanında senkron iletişim kurmak amacıyla cep telefonu, whatsapp vb. iletişim araçları da ihtiyaca göre kullanılmıştır. Araştırma sürecinde katılımcılar iletişim araçlarını kullanarak diledikleri zaman diğer tüm katılımcılara ulaşma olanağına sahip olmuştur.

E-mentorluk platformunun tasarlanmasının yanı sıra uygulama aşamasında izlenecek adımlar da planlanmıştır. Sekiz haftadan oluşan sürecin başında e-mentorluk ile ilgili

bilgilendirme yapılmış ve sürecin nasıl işleyeceğine dair detaylar katılımcılarla paylaşılmıştır. Araştırmacı, mentilerin sorunlarına paralel olarak blog yazıları hazırlamış ve blog sayfasında paylaşmıştır. Katılımcılar arasında gerçekleşen etkileşime bakıldığında bazı mentilerin süreç başında daha fazla mesaj atarak etkileşim kurduğu görülmüştür. Buna karşılık bazı katılımcıların uygulamaya giriş yaptığı fakat etkileşiminin azaldığı da görülmektedir. Bu azalma okul yöneticilerinin çalışma yoğunluklarının zaman zaman artması dolayısıyla e-mentorluk uygulamasına istedikleri zamanı ayıramamalarına bağlanabilir.

Forumda iletilen sorunlar herkese açık bir şekilde paylaşılmaktadır. Mentorlara iletilen soruların gizli veya açık olma seçeneği katılımcılara bırakılmıştır. Okul yöneticilerinin bu alanlarda yaptıkları paylaşımlar neticesinde e-mentorluk sürecine ilişkin temalar ortaya çıkmıştır. Bu temalar aşağıdaki gibidir;

- Bilgi paylaşımı
- Özgüven kazanma
- Sosyalleşme
- Tecrübe aktarımı
- Motivasyonu artırma

Araştırmanın katılımcıları okul yöneticiliği yapan kişilerdir. E-mentorluk uygulaması süresince mentorların paylaşımlarının yanında mentiler de bilgi ve birikimlerini paylaşmaktan geri durmadıkları görülmektedir. Katılımcılar verdikleri yanıtlarda bilgi paylaşımı temasına vurgu yapmaktadırlar. Ayrıca mentorların bilgi ve tecrübesinden faydalanıp daha hızlı bir biçimde sorunlarına çözüm bulabileceklerini belirtmişlerdir. Bu yanıtlar e-mentorluk uygulamasının bilgi ve tecrübe paylaşımı ile mesleki gelişime katkı sağlayacağı düşüncesini doğrulamaktadır.

Katılımcılar teknolojik alandaki sorunları çözmeye çalışırken zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bunun sonucunda iş ortamında bulundukları süre içerisinde stres ve kaygı düzeylerinin arttığı ve özgüven kaybı yaşadıkları verdikleri yanıtlardan anlaşılmaktadır. Mentiler, e-mentorluk uygulamasının sorunlarının çözümüne katkı sağladığı ve bu katkı ile öğrenmelerin gerçekleştiği görülmüştür. Bu da katılımcıların özgüven kazanmasına ve sonrası için motivasyonunu arttırmasına katkı sağlamıştır.

E-mentorluk uygulaması tüm kazanımlarının yanında katılımcıların sosyalleşmesine de katkı sağlamaktadır. Katılımcılar arasındaki etkileşimin bu platform dışına da taşındığı yapılan görüşmelerde verilen yanıtlardan anlaşılmaktadır. Bu yönüyle diğer e-mentorluk

araştırmalarındaki sosyalleşme bulgularıyla bu araştırmadaki bulgular benzerlik göstermektedir.

Uygulama sürecini değerlendirmek için katılımcıların süreç sonunda görüşleri alınmıştır. Katılımcı görüşleri alınarak uygulamanın okul yöneticileri üzerindeki etkileri de belirlenmek istenmiştir.

Uygulama süreci tamamlandıktan sonra katılımcıların olumlu ve olumsuz görüşleri incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda belli temaların öne çıktığı görülmüştür. E-mentorluk uygulamasına ilişkin olumlu görüşler incelendiğinde en fazla karşılaşılan başlığın kullanışlılık olduğu görülmektedir. Sonrasında ise amaca hizmet etme, güvenli ortam, görsel tasarım ve iletişim çeşitliliği başlıkları olduğu ortaya çıkmıştır. Olumlu görüşlerin yanında daha az sayıda da olsa olumsuz görüşlere yer verilmiştir. Bunlar, içeriklerin güncel olmaması ve sistemin yavaş çalışmasına ilişkin görüşlerdir.

Katılımcılar, e-mentorluk uygulamasının kalıcı ve sürekli hale gelmesi konusunda beklenti içerisinde olduklarını da bildirmişlerdir. E-mentorluk uygulamasına yönelik genel olarak olumlu görüşler bildirilmiştir ve bu benzer araştırmalardaki katılımcı görüşleriyle benzerlik göstermektedir. Yeni ve sürekli e-mentorluk uygulamalarına da katılım konusunda okul yöneticilerinin istekli olacağı anlaşılmaktadır. E-mentorluk uygulamasının ülkedeki okul yöneticilerinin problemlerine çözüm bulmada ve onlara destek olmada etkili bir yol olacağı düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- E-mentorluk uygulaması yalnızca Antalya ilinde görev yapan okul yöneticilerini kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Bu uygulama Türkiye'nin farklı yerlerinde görev yapan okul yöneticileri ile yeniden düzenlenebilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitimler yılın belli dönemlerinde düzenlenmektedir. Bu eğitimler sürekli olmamakta ve bazen yetersiz kalabilmektedir. E-mentorluk uygulaması ile okul yöneticilerine sürekli ve düzenli bir şekilde mentorluk hizmeti verilebilir.
- Bu araştırma 13 menti ve 3 mentorun katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma süresince mentilerin görüşlerine bakılarak temalar oluşturulmuştur. Mentor görüşlerini de kapsayacak şekilde e-mentorluk uygulaması yeniden düzenlenebilir.

5.2.2. Tasarıma Yönelik Öneriler

- Bu platformda kullanıcılar uygulama aşamasında sorunlarını mesaj, mail vb. yollarla iletmişlerdir. E-mentorluk uygulaması tasarlanırken platform içinde sesli ve görüntülü iletişim kurma özellikleri eklenebilir. Bu şekilde katılımcılar çok daha hızlı bir şekilde dönüt alabilirler.
- E-mentorluk uygulamasının daha aktif kullanılmasını sağlamak amacıyla facebook, instagram, twitter ve benzeri sosyal sitelere entegre olacak şekilde bir platform oluşturulabilir.

5.2.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu uygulama yalnızca okul yöneticilerini kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde bir e-mentorluk uygulaması düzenlenebilir.
- E-mentorluk uygulamasından elde edilen veriler göz önünde bulundurularak bir ölçek geliştirilebilir.
- Farklı araştırmalardan elde edilen verilere de göz atılarak e-mentorluk uygulamalarının katılımcıları açısından faydaları ile ilgili araştırma yapılabilir ve bu konuda ölçek geliştirilebilir.
- E-mentorluk uygulaması ile okul yöneticilerinin ihtiyaçlarının tespitinde kullanılabilir. Bu alanda yapılan çalışmaları desteklemek için de e-mentorluk uygulaması kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G., ve Crews, B. T. (2004). Telementoring: a viable tool. *Journal Of Applied Research For Business Instruction*, 2(3), 1-5.
- Alemdağ, E. (2015). *Bilişim teknolojileri öğretmenleri için bir e-mentorluk uygulamasının tasarımı ve etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Aşığıülü, D. (2017). *Okul yöneticilerinin eğitim sürecindeki teknoloji kabul durumları ve eğitim sürecine etkileri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Aydın, T. (2015). *Okul müdürlerinin mentor müdür olarak yetiştirilmesine yönelik deneysel bir çalışma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Aydoğdu Demirkan, F. (2004). Koçluk. Ankara: T.C.Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı.
- Ayşin-Altun, N. (2009). *İlköğretim okul yöneticilerinin bilişim teknolojilerinin eğitim amaçlı kullanımına etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aytaçlı, B. (2012). Durum Çalışmasına Ayrıntılı Bir Bakış . *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* , 3 (1) , 1-9 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aduefebder/issue/33889/375231>
- Bakioğlu A., ve Hacıfazlıoğlu Ö.(2000). Eğitim denetmenleri ve mentorluk. *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, (12).
- Bakioğlu, A., ve Göğüş, N. (2011). *E-Mentorluk: Eğitimde Mentorluk* (s. 103-131). Nobel Akademi Yayıncılık.
- Bakioğlu, A., Hacıfazlıoğlu, Ö. ve Özcan, K. (2010). The influence of trust in principals' mentoring experiences across different career phases. *Teachers And Teaching: Theory And Practice*, 16(2), 245-258.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: nitel bir araştırma nasıl yapılır? . *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. 5 (2) , 368-388 . DOI: 10.31592/aeusbed.598299
- Banoğlu, K. (2012). Eğitim Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterlikleri Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi*

Dergisi, 13 (3) , 43-65. Retrieved from
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8695/108614>

- Bayar, A. (2004). Satisfaction of teachers with mentoring programs in turkey. *Anthropologist*, 18(2), 299-308. DOI: 10.1080/09720073.2014.11891547
- Bayraktar, D.M. (2020). Maarif müfettişlerinin mentorluk rolleri ile yöneticilerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(33), 2036-2051.
- Bogdan, R. C. ve Biklen, S. K. (1998). Qualitative research for education: an introduction to theory and methods. *Boston: Allyn And Bacon*.
- Burg, C. A. (2010). Faculty perspectives on doctoral student mentoring: the mentor's odyssey. *Proquest Dissertations And Theses*, 367. ProQuest Dissertations and Theses, 367. Retrieved from
<http://search.proquest.com.ezproxy.apollolibrary.com/docview/755701942?accountid=458> (755701942)
- Burgstahler, S. ve Crawford, L. (2007). Managing an e-mentoring community to support students with disabilities: a case study. *AACE Journal*, 15(2), 97-114.
- Byrne, E. (1991) Mentorship in human resource and career development: a policy approach, *Unpublished paper*.
- Chapman, J. D. (2005). Recruitment, retention and development of school principals . *Unicef Eğitim Politikası Kitapçıkları Serisi*, 2. DOI:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001409/140987e.pdf>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design*. California: Sage Publications.
- Creswell, J.W. (2020). *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* (H. Ekşi, Çev.; 3. baskı). Edam. (ss.772-775).
- Crisp, G. ve Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education* . 50(6). 525-622
- Culpepper, D. W. (2008). *Determining the quality and impact of an ementoring model on at-risk youth* [Yayımlanmamış doktora tezi]. South Florida Üniversitesi.

- Çelik, H. , Baykal, N. B. ve Memur, H. N. K. (2020). Nitel Veri Analizi ve Temel İlkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8 (1) , 379-406 . DOI: 10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.16m
- Çelikten, M. (2002). Okul Müdürlerinin Bilgisayar Kullanma Becerileri. *Milli Eğitim Dergisi*. (155-156), 182-190.
- Çepni, S. (2012). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*, Geliştirilmiş 6. Baskı, Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çınar, Z. (2007). Coaching ve mentoring. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi (e-dergi)*. <http://paradoks.org>, 3(1).
- Dareh, J. C. (2001). Leaders helping leaders: a practical guide to administrative mentoring. California. *Corwin Pres*.
- Deryakulu, D., ve Olkun, S. (2007). Analysis of computer teachers' online discussions forum messages about their occupational problems. *Educational Technology & Society*, 10(4), 131-142.
- Lisa, E. C. ve Brian, H. (1999). Mentoring: pros and cons for hrm. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 37(2), 92-107.
- Ekiz, D. (2006). Mentoring primary school student teachers in turkey: seeing it from the perspectives of student teachers. *International Education Journal*, 7(7), 924-934.
- Erdem, F., Aytemur, J. O. (2008). Mentoring-a relationship based on trust: Qualitative research. *Public Personnel Management*, 37(1), 55-65.
- Erdoğan S., ve Haktanır G., (2019) *Okul öncesi öğretmenleri için e-mentorluk temelli eğitim*, Pegem Akademi
- Ereş, F.(2009). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesinde mentorlük. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Journal of the Institute of Social Sciences* 3, Bahar Spring 2009, 157-165
- Esplin, N. (2017). Utah elementary school principals' preparation as technology leaders (Doctoral Dissertation). *Utah State University*.
- Freebody, P. (2003). Qualitative research in education: Interaction and practice. *Sage Publications*.

- Gillham, B. (2000). *Case study research methods*. British Library Cataloguing-In-Publication Data.
- Gökalp S.. ve Aydın T., (2013). Teknik program öğrencilerinin bilgisayar ve internet kullanımına yönelik tutumlarının analizi. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 2(2), 127-134.
- Gökkaya, Z. (2013). *Okul yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlara ilişkin alternatif bir uygulama: mobil mentorluk*. [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Haggard, D. L., Dougherty, T. W., Turban, D. B., ve Wilbanks, J. E. (2011). Who is a mentor? A review of evolving definitions and implications for research. *Journal of Management*, 37, 280–304
- Hancock, D.R. ve Algozzine, B. (2006). *Doing Case Study Research: A Practical Guide For Beginning Researchers*, Teachers College Press.
- Hasselbring, T. S. ve Williams Glaser, C. H. (2000). Use of computer technology to help students with special needs., 10(2), 102–122.
- Hays, P. A. (2004). *Foundations for research: Methods of inquiry in education and the social sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers (s. 218- 234).
- Homitz, D. J. ve Berge, Z. L. (2008). Using e-mentoring to sustain distance training and education. *The Learning Organization*, 15(4), 326-335.
- Janas, M. (1996). Mentoring the mentor: A challenge for staff development. *Journal of Staff Development*, 17(4), 2e5.
- Kafalı, M. (2019). *Okul müdürlerinin mentorluk düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü..
- Kahraman, M. (2012). *Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki gelişiminde e-mentorluk*. [Yayınlanmış doktora tezi]. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı, Eğitim Bilimleri, Anadolu Üniversitesi.
- Kaleli Yılmaz, G. (2014). Durum çalışması. Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi. (1.Baskı) (261-285).

- Kartal, S. E. , Özdemir, T. Y. ve Yirci, R. (2017). Mentorship needs of early career teachers working in rural regions . *Turkish Journal of Education* , 6 (1) , 30-40. DOI: 10.19128/turje.284833
- Kemmis, S. ve Wilkinson, M. (1998). Participatory action research and the study of practice, Action research in practice: *Partnerships for social justice in education* (ss. 21-36).
- Kılıç, E. D.ve Serin, H. (2017). Süreç Olarak Mentorluk. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (2). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cybd/issue/34554/381739>
- Klasen, N. ve Clutterbuck, D. (2002). Implementing Mentoring Scheme: A practical guide to Successful Programs. *Elsevier*
- Kram K. E., ve Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the Mentor Relationship, *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kuzu, A. ve Kahraman, M. (2010). Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde e-mentorluk. *International Educational Technolgy Conference* (s. 677-682).
- Kuzu, A., Kahraman, M. ve Odabaşı, H. F. (2012). Mentorlukte yeni bir yaklaşım: e-mentorluk. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 173-184.
- Kuzu, A., Perchiazzi, M. ve Kahraman, M. (2010). Docebo yazılımının öğretmen eğitiminde e-mentorluk modülü olarak kullanımı.. *4Th International Computer & Instructional Technologies Symposium*, 734-738.
- Li, Q., Moorman, L. ve Dyjur, P. (2010). Inquiry-based learning and e-mentoring via videoconference: A study of mathematics and science learning of Canadian rural students. *Education Technology Research and Development*, 58, 729-753. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11423-010-9156-3>
- McMillan, J. H., ve Schumacher, S. (2006). *Research in education evidence based inquiry*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Merriam, S.B. (1988). Case Study Research in Education: A Qualitative Approach. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Mihram Danielle. (2004). E-Mentoring. *USC: Center for Excellence in Teaching*.

- Mills, G. E., (2011). *Action research: A guide for the teacher researcher* . Boston: Pearson.
- Morgan, D. L. (1996). *Focus groups as qualitative research* . Sage Publications., 16.
- Mölders, B. (2019). Perspektiven diversitätssensiblen mentorings im kontext der förderung von biografizität. in d. kergel & b. heidkamp (hrsg.), *praxishandbuch habitussensibilität und diversität in der hochschullehre* . Springer., 717-730.
- Neely, A., Cotton, J., ve Neely, A. (2017). E-mentoring: A Model and Review of the Literature. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 9(3), 220–242.
<https://doi.org/10.17705/1thci.00096>
- O'Neill, K., Weiler, M. ve Sha, L. (2005). Software support for online mentoring programs: A research-inspired design. *Mentoring and Tutoring*, 122.
- Öngöz, S. (2019). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi alanında bir elektronik mentorluk programının planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 334-351. DOI: 10.17679/inuefd.441372
- Özalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z., ve Cengiz, A. A. (2006). Örgütsel toplumsallaşma sürecinde mentorluk ve mentor'un yeri ve önemi: Anadolu üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir inceleme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 55–70.
- Özalp, U. (2016). *Okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonlarının okul müdür yardımcılarının iş doyumuna etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Ve İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri.
- Özcan, K. , ve Çağlar, Ç. (2013). İl eğitim denetmenlerinin mesleki gelişiminde mentorluk. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13) , 177-204. DOI: 10.14520/adyusbd.562
- Özdaşlı, K., Kanten, S. ve Kanten, P. (2009). Yöneticilerin kariyer ilerleme arzusu ile örgütsel bağlılıklarının, akıl hocalığı eğilimlerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 229-243.
- Özdemir, D. T. Y. ve Boydak Özcan, D. D. M. (2013). E-Mentorluk Sürecinin Mente Başarısına Etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 2 (1) , 170-186 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/buefad/issue/3812/51106>

- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 323-343 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ogusbd/issue/10997/131612>
- Parikh, I. J., ve Kollan, B. (2010). Paradigms of mentoring process. *Indian Academy Of Sciences* <http://www.iimahd.ernet.in/publications/data/2004-03-05indirap.pdf>
- Parsloe, E., ve Wray, M. (2000). Coaching and mentoring: Practical methods to improve learning. *London: Kogan Page*.
- Patton, M. Q. (2002). Qualitative research & evaluation methods. *California: Corwin Press*.
- Purcell, K. (2004). Making e-mentoring more effective. *American Journal of Health-Systems and Pharmacy*, 61, 284-286
- Ragins, B. R., Kram, K. E. (2007). The roots and meaning of mentoring., *The handbook of mentoring at work, theory research and practice. London: Sage Publications*, 3-15.
- Rowland, K. N. (2012). E-Mentoring: An Innovative Twist to Traditional Mentoring. *Journal of Technology Management & Innovation*, Retrieved from <http://www.jotmi.org>
- Sagor, R. (2005). The Action Research Guidebook: A Four-Step Process for Educators and School Teams. *Thousand Oaks: Corwin Press*.
- Saldana, J. (2011). Fundamentals of qualitative research. *Oxford University Press*.
- Schmuck, R. A. (1997). Practicalaction research forchange. *Arlington Heights. IL: IRI/Skylight Training and Publishing*.
- Sepet, T., (2020). *Bilişim teknolojileri öğretmeni adayları için bir e- mentorluk uygulamasının tasarlanması*. [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezgin, F., Koşar, S., ve Er, E. (2014). Okul yöneticisi ve öğretmen yetiştirmede mentorluk sürecinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1337-1356.
- Simmonds, D., ve ZammitLupi, A. M. (2010). The matching process in e-mentoring: a case study in luxury hotels. *Journal of European Industrial Training*, 34(4), 300-316. <https://doi.org/10.1108/03090591011039063>

- Sincar, M. ve Aslan, B. (2011). Elementary Teachers' Views about School Administrators' Technology Leadership Roles . *Gaziantep University Journal of Social Sciences* , 10 (1) , 571-595 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jss/issue/24244/257029>
- Single, P.B., ve Single, R.M. (2005). E-mentoring for social equality: Review of research to inform program development. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13(2), 301-320
- Single, P.B., ve Muller, C. B. (2001). When email and mentoring unite: The implementation of a nationwide electronic mentoring program, VA: *American Society for Training Development*.
- Stehling, V., Westerholt, N. ve Lenz, L. (2018). Begriffserklärung. in n. westerholt, l. lenz, v. stehling, & i. isenhardt (hrsg.), *beratung und mentoring im studienverlauf. ein handbuch* . New York: Waxmann., 15-20.
- Stueart, R.D., ve Sullivan, M. (2010). Developing library leaders: A how to do it manual for coaching, team building, and mentoring library staff. *New York: Neal - Schuman Pub. Inc.*
- Turan, S. (2002). Teknolojinin Okul Yönetiminde Etkin Kullanımında Eğitim Yöneticisinin Rolü . *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 30 (30) , 271-281 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10367/126894>
- Turan, S., ve Şişman, M. (2000). Okul yöneticileri için standartlar: Eğitim yöneticilerinin bilgi temelleri üzerine düşünceler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 68-87.
- Uysal, M. P., Sıgı, Ü. ve Parlakkılıç, A. (2010). İşletmelerde yönetici eğitimi süreçlerinde mentorluğun etkililiğinin artırılmasına yönelik bir tasarım modeli: Harmanlanmış mentorluk. *International Educational Technology Conference*.
- Vatansever, Ç. (2021). Gençlerin Kariyer Gelişiminde E-Mentorluk Sürecinin Etkisi. *Istanbul Management Journal* , (90) , 91-114 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imj/issue/64984/941848>
- Villani, S. (2006). Mentoring and Induction Programs That Support New Principals. *California): Corwin*.

- Visagie, U. (2011). *Coaching, mentoring and counseling explained*.
<https://Careerdevelopmentplan.net/>. <http://careerdevelopmentplan.net/coaching-counseling-mentoring-160>
- Wach, E. (2013). *Learning about qualitative document analysis*.
<https://www.researchgate.net>. https://www.researchgate.net/publication/259828893_Learning_about_Qualitative_Document_Analysis
- Wallace (2007). Getting Principal Mentoring Right: Lessons from the Field. *The Wallace Foundation Report*.
- Yalçın A., (2020) *Yönetim Bilimleri*, Pegem Akademi
- Yeşilbaş Özenç, Y. (2022). Eğitim Araştırmalarında Durum Çalışması Deseni Nasıl Kullanılır?, *Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda Mükemmellik Arayışı Dergisi(UEMAD)*, 1(2), 57-67.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yirci, R. (2009). *Mentorluğun eğitimde kullanılması ve okul yöneticisi yetiştirmede yeni bir model önerisi*. [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods* . London: Sage Publications
- Yirci, R., ve Kocabaş, İ. (2010). The importance of mentoring for school principals: A conceptual analysis. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 5(2).

EKLER

Ek A- Başvuru Formu

Ek B- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları



Ek A- Başvuru Formu

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI TEZ ÇALIŞMASI

Sayın katılımcı;

Katılacağınız bu araştırma Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi YL(Tezli) Programı kapsamında Prof. Dr. Engin KARADAĞ danışmanlığında yüksek lisans tez öğrencisi Hamdi TURAN tarafından yürütülmektedir.

Çalışmaya katılım sağlamak tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak yalnızca okul yöneticileri tarafından yapılacaktır. Katıldıktan sonra, rahatsız olduğunuz yerde katılımınızı sonlandırma hakkına sahipsiniz. Çalışmanın bilimsel özelliği açısından, soruları içtenlikle ve eksiksiz yanıtlamanız son derece önemlidir. Katılanların verdikleri bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve herhangi bir ticari amaçla kullanılmayacaktır. Çalışmanın ortalama 10-15 dakika aralığında sürmesi öngörülmektedir.

Bu çalışma ile ilgili yukarıda verilen bilgiler dışında araştırma ile ilgili sorularınız için [...](#) adresine mail yolu ile ulaşabilirsiniz.

Bilimsel katkı ve yardımlarınız için sonsuz teşekkürler.

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi YL(Tezli) Programı Öğrencisi

Hamdi TURAN

Yukarıda anlatılan bilgileri okudum ve anladım. Bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.* (* Zorunlu soruyu belirtir)

☐ Evet

☐ Hayır

Demografik Bilgiler:

Cinsiyetiniz *

☐ Kadın

☐ Erkek

Okuldaki Göreviniz *

☐ Müdür

☐ Müdür Yardımcısı

Meslekte Kaçınıcı Yılıınız *

☐ 1-5 yıl

☐ 5-10 yıl

☐ 10-15 yıl

☐ 15 ve üzeri yıl

Okul Yöneticiliğinde Kaçınıcı Yılıınız *

☐ 1-5 yıl

☐ 5-10 yıl

☐ 10-15 yıl

☐ 15 ve üzeri yıl

Görev Yaptığınız Okul Türü *

☐ İlkokul

☐ Ortaokul

☐ Lise

Okul Yöneticiliği İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu *

☐ Evet

☐ Hayır

Eğitim Durumunuz *

☐ Lisans

☐ Yüksek Lisans

☐ Doktora ve üzeri

Sorular

Bu bölüm 8 adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

- 1) Temel bilgisayar kullanımında sorun yaşıyor musunuz? Sorun yaşıyorsanız birkaç örnek verir misiniz? (Kayıtlı bir dosyayı açmak, Farklı sürücülerden sabit diske dosya aktarmak, Denetim masasındaki öğeler yardımıyla bilgisayar ayarlarını değiştirme, Bilgisayara format atmak gibi) *
- 2) Temel bilgisayar kullanımında yaşadığınız sorunların çözümü için neler yapıyorsunuz? *
- 3) Göreviniz esnasında kullandığınız uygulamalar/programlar nelerdir? (Word, Excel, Powerpoint, İnternet, E-posta, DYS/E-okul/Mebbis vb., E-tahta, Grafik programları) *
- 4) Bilgi teknolojilerinde sizi zorlayan şeyler oluyor mu? Zorlayan şeyler oluyorsa hangi aşamalarda zorlanıyorsunuz? *
- 5) Bilgi teknolojilerinde yeterli bilgi sahibi olmadığınız konulara nasıl ve hangi ortamlarda çözüm bulmaya çalışıyorsunuz? *
- 6) Okul yöneticisi olarak okul içerisinde iletişimde internet araçlarını kullanıyor musunuz?(e-posta, whatsapp, zoom, teams, skype, facebook, twitter vb.) *
- 7) İnternet iletişim araçlarını kullanırken sizi zorlayan şeyler oluyor mu? Zorlayan şeyler oluyorsa hangi aşamalarda zorlanıyorsunuz? *
- 8) İnternet iletişim araçlarını kullanırken yaşadığınız sorunların çözümünde faydalandığınız kaynaklar nelerdir? *
- 9) E-mentorluk uygulaması ile ilgili sormak istedikleriniz var mı? Varsa nelerdir?

10) E-mentorluk programından beklentileriniz nelerdir?



Ek B- Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

- 1) E-mentorluk programının hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- 2) E-mentorluk platformunun tasarımına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- 3) E-Mentorluk programından mesleki açıdan size kattığı şeyler var mıdır? Varsa nelerdir?
- 4) E-mentorluk programına yönelik önerilerin neler olabilir? Önerileriniz varsa bizimle paylaşır mısınız?



BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

☐ Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.... .2023

Hamdi TURAN

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Hamdi TURAN

Doğum Yeri ve Tarihi : -...

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektronik ve Bilgisayar Eğitimi Bölümü Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetim ve Denetimi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Otocenter Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

Zeytinburnu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

Sürgü Çok Programlı Anadolu Lisesi, Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

Abdurrahmanlar Ortaokulu, Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

Gebiz İmam Hatip Ortaokulu, Müdür Yardımcısı ve Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

İletişim

...

Tarih : 2023

İNTİHAL RAPORU

Y. Lisans Tezi

ORJİNALLIK RAPORU

% 15	% 14	% 4	% 8
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	arastirmax.com İnternet Kaynağı	% 1
2	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
3	sedatsen.files.wordpress.com İnternet Kaynağı	% 1
4	egitimbilim.akdeniz.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	% 1
6	www.scribd.com İnternet Kaynağı	% 1
7	9lib.net İnternet Kaynağı	% 1
8	abakus.inonu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
9	acikerisim.firat.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1

10	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	<% 1
11	www.anadolu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
12	Submitted to Ataturk Universitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
13	Submitted to Ege Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
14	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<% 1
15	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
16	openaccess.izu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
17	www.kefdergi.com İnternet Kaynağı	<% 1
18	Submitted to Trakya University Öğrenci Ödevi	<% 1
19	Submitted to Eskişehir Osmangazi University Öğrenci Ödevi	<% 1
20	www.ittes.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1

21	dspace.gazi.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
22	Submitted to Adana Bilim ve Teknoloji Universitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
23	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
24	www.yumpu.com İnternet Kaynağı	<% 1
25	mafiadoc.com İnternet Kaynağı	<% 1
26	www.bilisimlaboratuvari.com İnternet Kaynağı	<% 1
27	dspace.trakya.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
28	KUZU, Abdullah, KAHRAMAN, Mehmet and ODABAŞI, Ferhan. "Mentörlükte yeni bir yaklaşım: E-mentörlük", Anadolu Üniversitesi, 2012. Yayın	<% 1
29	ejercongress.org İnternet Kaynağı	<% 1
30	openaccess.firat.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
dergipark.ulakbim.gov.tr		

31	İnternet Kaynağı	<% 1
32	tr-scales.arabpsychology.com İnternet Kaynağı	<% 1
33	Submitted to Marmara University Öğrenci Ödevi	<% 1
34	Submitted to Yeditepe University Öğrenci Ödevi	<% 1
35	tez.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
36	Submitted to Dumlupınar University Öğrenci Ödevi	<% 1
37	isarder.org İnternet Kaynağı	<% 1
38	www.ijetsar.com İnternet Kaynağı	<% 1
39	dhgm.meb.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
40	www.dergi.adu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
41	www.jret.org İnternet Kaynağı	<% 1
42	Eyyup Nacar. "Investigation of Prospective Kickboxing Coaches' Self-Esteem in Decision	<% 1

Making and Decision Making Styles", Journal
of Education and Training Studies, 2019

Yayın

43	KILIÇ, Remzi and AYDIN, Oktay. "İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OTANTİK ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME YÖNTEMİNE YÖNELİK BİLGİ VE TUTUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ", Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2014. Yayın	<% 1
44	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
45	cdn.istanbul.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
46	openaccess.amasya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
47	Submitted to Dokuz Eylul Universitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
48	acikerisim.karatay.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
49	eytpe210.wikispaces.com İnternet Kaynağı	<% 1
50	openaccess.marmara.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
51	BAYAR, Adem and KÖSTERELİOĞLU, İlker. "ÜLKEMİZDE DÜZENLENMEKTE OLAN HİZMET	<% 1

İÇİ EĞİTİM", Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak.
Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2014.

Yayın

52	Olca Korkmaz, Ersan Ciftci. "THE VIEWS OF CLASSROOM TEACHING DEPARTMENTS STUDENTS REGARDING MUSIC EDUCATION COURSES ENRICHED WITH GAME-DANCE ACTIVITIES", Idil Journal of Art and Language, 2019 Yayın	<% 1
53	www.atam.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
54	yayin.diyaret.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
55	acikerisim.dicle.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
56	acikerisim.pau.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
57	hdl.handle.net İnternet Kaynağı	<% 1
58	melahatunuguroo.meb.k12.tr İnternet Kaynağı	<% 1
59	openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
60	rua.ua.es İnternet Kaynağı	<% 1

61	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
62	acikerisim.istinye.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
63	acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
64	bibliotekanauki.pl İnternet Kaynağı	<% 1
65	core.ac.uk İnternet Kaynağı	<% 1
66	dspace.yildiz.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
67	es.scribd.com İnternet Kaynağı	<% 1
68	sssjournal.com İnternet Kaynağı	<% 1
69	www.efdergi.hacettepe.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
70	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
71	acikerisim.fsm.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
72	eprints.qut.edu.au İnternet Kaynağı	<% 1

73	kafkas.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
74	link.springer.com İnternet Kaynağı	<% 1
75	usos2016.com İnternet Kaynağı	<% 1
76	www.asosjournal.com İnternet Kaynağı	<% 1
77	www.insackongre.com İnternet Kaynağı	<% 1
78	www.kci.go.kr İnternet Kaynağı	<% 1
79	www.sos-con.com İnternet Kaynağı	<% 1
80	ÖZDEMİR, Tuncay Yavuz and BOYDAK ÖZAN, Mukadder. "E-Mentorluk Sürecinin Mente Başarısına Etkisi", Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2013. Yayın	<% 1
81	"The Wiley International Handbook of Mentoring", Wiley, 2020 Yayın	<% 1