



**UZAKTAN EĞİTİM VEREN KURUMLARDA
ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÇEVİRİMİÇİ ÖĞRETİME
BAĞLILIĞININ İNCELENMESİ**

Seher Özcan

DOKTORA TEZİ

BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ

ANA BİLİM DALI

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren on iki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Seher
Soyadı : ÖZCAN
Bölümü : Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü
İmza :
Teslim tarihi : .../.../2019

TEZİN

Türkçe Adı : Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının
Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının İncelenmesi
İngilizce Adı : An examination of the online education engagements of the distance
education institutions' faculty

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Seher ÖZCAN

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Seher ÖZCAN tarafından hazırlanan “Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı’nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Serçin KARATAŞ
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, Gazi Üniversitesi
Başkan: Prof. Dr. Yasemin KOÇAK USLUEL
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, Hacettepe Üniversitesi
Üye: Doç. Dr. Aslıhan TÜFEKÇİ
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, Gazi Üniversitesi
Üye: Prof. Dr. Tevfik Volkan YÜZER
Uzaktan Öğretim Bölümü, Anadolu Üniversitesi
Üye: Doç. Dr. Mutlu Tahsin ÜSTÜNDAĞ
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, Gazi Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 19/06/2019

Bu tezin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalında Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

*Can parçalarım Berat Ege ve Günalp'e
ve hep yanımda olan sevgili Eşime...*

TEŞEKKÜR

Bu süreçte beni yönlendiren ve destekleyen tüm herkese minnettarım. Öncelikle, araştırmam sırasında bana her türlü konuda yardımcı olan tez danışmanım Prof. Dr. Serçin KARATAŞ'a, danışmanlığı, sayısız saatlerce rehberliği ve desteği için teşekkür ederim. Tez kurulu üyelerim, Prof. Dr. Yasemin KOÇAK USLU'ye ve Doç. Dr. Aslıhan TÜFEKÇİ'ye de bu süreçte desteklerini ve emeklerini esirgemedikleri için teşekkür ederim. Ayrıca ne zaman desteğe ihtiyaç duysam bana yardımcı olan hocalarım Prof. Dr. Ebru KILIÇ ÇAKMAK, Prof. Dr. Tolga GÜYER ve Doç. Dr. Mutlu Tahsin ÜSTÜNDAĞ'a, uzman görüşü için başvurduğum ve değerli görüşlerini benimle paylaşan hocalarım ve iş arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım. Benden uzakta olmalarına rağmen, desteklerini her an yanımda hissettiğim arkadaşlarım Dr. Ayça ÇEBİ, Dr. Öğr. Üyesi Burcu KARABULUT COŞKUN'a, Doç. Dr. Ömer Faruk URSAVAŞ'a, "tezini bitir" demekten usanmayan değerli hocam Doç. Dr. Mehmet TOPLU'ya teşekkür ederim. Alanyazın incelemesinde benden desteklerini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Volkan KUKUL'a, ayrıca nitel araştırma sürecinde beni kurumlarında misafir eden, sorularına içtenlikle cevap veren kurum yöneticilerine, öğretim elemanlarına ve destek personele nezaketleri ve destekleyici tutumları için minnettarım.

Son olarak; anne ve babama, eşim Ali ÖZCAN'a, ben tezimle uğraşırken çocuklarımla her an yanında olan eşimin anne ve babasına, kardeşlerim Samet ve Nezahat BAŞEĞMEZ'e, Sema ÖZCAN ve Gülsüm YAVUZ'a ve diğer tüm aile üyelerime tez sürecim ve tüm hayatım boyunca sevgi ve destekleri için teşekkür ederim. Sabrınız için ve bu tezi gerçekten başarılı bir şekilde tamamlayacağıma inandığınız için sizlere minnettarım. En önemlisi de bu süreçte onlara ayırmam gereken zamandan çaldığım oğullarım Berat Ege ve Günalp'e hayatımda oldukları ve bu uzun sürecin yükünü üzerimden tüm sevimlilikleri ile aldıkları için teşekkür ediyorum.

İyi ki; hepiniz hayatımda varsınız...

**UZAKTAN EĞİTİM VEREN KURUMLARDA ÖĞRETİM
ELEMENLARININ ÇEVİRİMİÇİ ÖĞRETİME BAĞLILIĞININ
İNCELENMESİ
(Doktora Tezi)**

**Seher Özcan
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Temmuz 2019**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, uzaktan eğitim veren kurumlarda görev alan öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıklarının derinlemesine incelenmesidir. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının bağlılığının farklı bakış açılarından nasıl ele alındığını değerlendirebilmek için öğretim elemanlarına ek olarak yöneticiler ve destek personel ile çalışılmıştır. Böylece öğretim elemanlarının bağlılığı bütüncül bir bakış açısı ile ele alınabilmektedir. Bu araştırmanın alt amaçları farklı kurumlarda çalışan öğretim elemanlarının; çevrimiçi öğretime bağlılığı nasıl anlamlandırdığının, bağlılıklarını engelleyen ve destekleyen unsurların belirlenmesidir. Diğer alt amaçları ise bağlılıklarını arttırmak için nasıl bir süreç izlenebileceği ve bağlılığı yüksek olan öğretim elemanlarının sürece olan katkısının incelenmesidir. Bu amaçlar doğrultusunda iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmıştır. Katılımcılar çevrimiçi öğretime bağlılığı; *uzaktan eğitime inanma, değer verme, kendini geliştirme, öğrenciyi etkin kılma ve hedef kitleyi tanıma* olarak ifade etmektedirler. Özellikle *uzaktan eğitime inanma* alt teması, yüksek düzeyde bağlılık göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bağlılığı anlamlandırma sürecinde ise katılımcıların daha çok dışsal faktörlere (kurumsal/engeller) değindikleri görülürken, içsel faktörler ancak araştırmacının müdahalesi ile ortaya çıkmıştır. Çevrimiçi öğretime bağlılık önünde en çok vurgulanan engellerin teknoloji kaynaklı olduğu dikkat çekmektedir. Öğretim elemanlarının teknolojik anlamda yeterli ve güncel bilgi eksikliği

de tekno-stres yaşamalarında etkili olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıkları önünde karşılaştığı önemli engellerden biri diğeri de öğrenci kaynaklı zorluklardır. Bunun nedeni ise çevrimiçi öğrencilerin bağımsız çalışma becerisi ile ilgili eksiklikleridir. Öğretim elemanlarının bakış açısına göre, ülkemizde uzaktan eğitim veren kurumlar, öğrencilere sorumluluk yüklemekten kaçınmaktadır. Öğrencilerin üzerine düşen sorumlulukların farkında olmaması, öğretim elemanlarının gözünde kendilerine daha çok iş yükü olarak algılanmaktadır. Esnek çalışma ortamı ve farklı kitlelere ulaşma imkânı, öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime olan bağlılıklarına olumlu katkı sağlarken; öğrenciye sağlanan esnekliğin ise öğretim elemanlarının derslerini planlamalarına engel olduğu görülmüştür. Etkileşim söz konusu olduğunda ise, özellikle merkez ve enstitülerde meslektaş etkileşiminin kısıtlı olduğu ve yine bu kurumlarda uzaktan eğitim yönetmelikleriyle ilgili sıkıntılar yaşandığı görülmüştür. Öğretim elemanını destekleyen, görüş ve önerilerine önem veren, süreç hakkında fikrini alan ve liyakatin ön plana çıkmasıyla oluşturulan pozitif kurum kültürünün, öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıklarına olumlu katkı sağlamaktadır. Benzer şekilde pozitif kurum kültürünün maddi kaygıların da ikinci plana atılmasında etkili olduğu söylenebilir. Bu araştırma, yükseköğretim kurum yöneticilerine, öğretim elemanı bağlılığı ve çevrimiçi eğitimde niteliğin artırılması konularında katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, çevrimiçi eğitimin sorunlarına ve sorunlarına ek olarak, nitelikli çevrimiçi eğitimin uygulanmasında karşılaşılan birçok sorunun çözümüne de öğretim elemanının üst düzeyde bağlılığı ile katkıda bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler : çevrimiçi eğitim, çevrimiçi öğretim elemanı, bağlılık, çevrimiçi öğretime bağlılık

Sayfa adedi : XXIII+305

Danışman : Prof. Dr. Serçin KARATAŞ

**AN EXAMINATION OF THE ONLINE EDUCATION
ENGAGEMENTS OF THE DISTANCE EDUCATION
INSTITUTIONS' FACULTY**

Seher ÖZCAN

**GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES**

July 2019

ABSTRACT

This study is aim to investigate instructional engagement of lecturing faculty in online education with all dimensions and determinants of their engagement in detail. In this context, the perceptions of directors and support staff concerning engagement of the faculty is also examined. Another aim of the present study is to, first, identify the meaning of such an engagement, following the identification of elements that prevent and support faculty's engagement in online education. Second, the present study aims to examine the processes of faculty engagement and evaluate the contribution of who have a high level of engagement. For this purpose, single case embedded design was used. The participants defined instructional engagement in online education as *believing in distance education, appreciation, self-development, making the student active, and knowing the target audience*. Particularly, *believing in distance education*, is found to be a significant determinant of increased engagement. In the process of explaining the meaning of engagement, on the one hand, it is seen that the participants mainly hinged upon external factors (enterprise resources/barriers), on the other hand, internal factors emerged only with the intervention of the researcher. The most significant barriers for online instructional engagement were technological barriers. Likewise, the faculty's state of insufficient and obsolete information found to determinants of techno-stress. The other important barriers for faculty's engagement is student-related barriers. While distance education requires student autonomy, in other words, demand students to be aware of their responsibilities. However, in Turkey, the current state of distant learning structures allows avoidance of laying '*burden*' on students and cause faculty face a greater

workload. Flexible working environment and opportunities of reaching varying student contribute to online instructional engagement of the faculty positively; whereas flexibility provided to students prevents the faculty from planning their lessons. Considering interactions among colleagues it is hard to talk about it especially in institutions that have a central and institutional structuring.— Both institution directors and faculties face problems concerning the payment of copyrights of the contents developed by faculties and the troubles regarding extra classes and project fees. The positive institution culture, which emphasizes the support for the faculty, their views and suggestions, and prioritize their opinions and competence, nevertheless pushes the financial concerns of the faculty to the background. This research contributes to higher education institutions' directors' engagement to faculty and improving the quality of online education. At the same time, in addition to the problems of online education, it also contributes to the solution of many problems encountered in the implementation of qualified online education with its strong faculty engagement.

Keywords : Online education, online faculty, engagement, online instructional engagement

Page number : XXIII+305

Supervisor : Prof. PhD Serçin KARATAŞ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZ	vii
ABSTRACT	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xix
SİMGELER VE KISALTMALAR	xxiii
1. BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Önemi	5
1.3. Araştırmanın Amacı.....	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.5. Tanımlar	7
2. BÖLÜM.....	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Çevrimiçi Eğitim.....	9

2.2. Bağlılık (Engagement)	12
2.3. Kuramsal Bakış Açısıyla Öğretim Elemanının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı.....	15
2.3.1. Etkileşimsel Uzaklık (Transactional Distance).....	16
2.3.2. Etkileşimin Altı Boyutu	17
2.3.3. Araştırma Toplulukları (Community of Inquiry).....	18
2.4. Bağlılık Kuram ve Modelleri	20
2.4.1. Akış Kuramı (Flow Theory).....	21
2.4.2. İş Talep ve Kaynak Modeli (The Job Demands–Resources Model)23	
2.4.3. Öğretim elemanı bağlılık modeli.....	24
2.4.4. Bağlılık Çerçevesi (The Engagement Framework)	26
2.5. Çevrimiçi Eğitim ve Öğretim Elemanı Bağlılığı	27
2.6. İlgili Araştırmalar.....	31
3. BÖLÜM.....	37
YÖNTEM	37
3.1. Felsefi Bakış Açısı	37
3.2. Araştırma Modeli	39
3.3. Araştırmacının Rolü.....	40
3.4. Araştırmacının önyargıları ve deneyimi.....	40
3.5. Katılımcılar	41
3.6. Veri Toplama	51
3.7. Verilerin Analizi	54
3.8. Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik	56
4. BÖLÜM.....	59
BULGULAR VE TARTIŞMA	59
4.1. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması....	60

4.1.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması	61
4.1.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması	64
4.1.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması	69
4.1.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması	73
4.1.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması	77
4.1.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması	81
4.2. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar	90
4.2.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar.....	91
4.2.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar.....	98
4.2.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar.....	104

4.2.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar.....	111
4.2.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar.....	117
4.2.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar.....	123
4.3. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar	136
4.3.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar.....	137
4.3.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar.....	145
4.3.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar.....	152
4.3.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar.....	159
4.3.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar.....	163
4.3.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar.....	167

4.4. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç.....	177
4.4.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç.....	179
4.4.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç.....	182
4.4.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç.....	185
4.4.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç.....	188
4.4.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç.....	191
4.4.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç.....	194
4.5. Katılımcıların Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı.....	202
4.5.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı	203
4.5.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı	204
4.5.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı	205
4.5.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı	207

4.5.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı	209
4.5.6. Kurumlar Arası Çevrimiçi Eğitimde Öğretime Bağlılık Hisseden Öğretim Elemanının Sürece Katkısı	210
5. BÖLÜM.....	217
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	217
5.1. Araştırma Sonuçları	217
5.2. Araştırma Sonuçlarına İlişkin Öneriler	223
5.3. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	225
KAYNAKLAR.....	227
EKLER.....	255

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2.1	<i>Etkili Öğretimin Yedi İlkesi ve Uygulamaya İlişkin Örnekler</i>	20
Tablo 3.1	<i>Katılımcı Sayıları</i>	43
Tablo 3.2	<i>Öğretim Elemanlarına Ait Kişisel Bilgiler</i>	47
Tablo 3.3	<i>Kurum Yöneticilerine Ait Kişisel Bilgiler</i>	49
Tablo 3.4	<i>Destek personele ait kişisel bilgiler</i>	50
Tablo 3.5	<i>2010-2015 Yılları Arasında Yapılan Bağlılık Araştırmalarının Konu Dağılımı</i>	52
Tablo 3.6	<i>Yapılan Araştırmada Geçerlik ve Güvenilirlik İçin Kullanılan Yöntemler</i> ...	58
Tablo 4.1	<i>Çevrimiçi Öğretime Bağlılık Temaları ve Alt Temaları</i>	60
Tablo 4.2	<i>Bilişsel Bağlılık Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	82
Tablo 4.3	<i>Bilişsel Bağlılık Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	84
Tablo 4.4	<i>Davranışsal Bağlılık Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	85
Tablo 4.5	<i>Davranışsal Bağlılık Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	86
Tablo 4.6	<i>Duyuşsal Bağlılık Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	87
Tablo 4.7	<i>Duyuşsal Bağlılık Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	88
Tablo 4.8	<i>Öğretime Bağlılık Destek ve Engelleri</i>	90
Tablo 4.9	<i>Beceriler Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	124
Tablo 4.10	<i>Beceri ve Yeterlilikler Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	124
Tablo 4.11	<i>Bireysel Özellikler Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	130
Tablo 4.12	<i>Bireysel Özellikler Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	130
Tablo 4.13	<i>Fırsatlar Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	131
Tablo 4.14	<i>Fırsatlar Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	131
Tablo 4.15	<i>Öğrenci Katkısı Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	132
Tablo 4.16	<i>Öğrenci Katkısı Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	133
Tablo 4.17	<i>Etkileşim Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	134

Tablo 4.18	<i>Etkileşim Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	134
Tablo 4.19	<i>Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Engelleyen Unsurlara İlişkin Üst Tema ve Tema Gösterimi</i>	137
Tablo 4.20	<i>Bireysel Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	168
Tablo 4.21	<i>Bireysel Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	168
Tablo 4.22	<i>Duyuşsal Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	170
Tablo 4.23	<i>Duyuşsal Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	170
Tablo 4.24	<i>Kurumsal Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	171
Tablo 4.25	<i>Kurumsal Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	171
Tablo 4.26	<i>Öğrenci Kaynaklı Zorluklar Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	172
Tablo 4.27	<i>Öğrenci Kaynaklı Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	172
Tablo 4.28	<i>Politika Yürütme Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	174
Tablo 4.29	<i>Politika Yürütme Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	174
Tablo 4.30	<i>Teknoloji Kaynaklı Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	176
Tablo 4.31	<i>Teknoloji Kaynaklı Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı</i>	176
Tablo 4.32	<i>Kurumsal Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	178
Tablo 4.33	<i>Sürece Katkı Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi</i>	202

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Akış deneyimi	22
Şekil 2.2. İş Talep ve Kaynak Modeli	24
Şekil 2.3. Öğretim Elemanı Bağlılık Modeli.....	25
Şekil 2.4. Bağlılık Çerçevesi	26
Şekil 3.1. Araştırma Sürecinde İzlenen Adımlar.....	54
Şekil 4.1. Kurumların gösterimi	59
Şekil 4.2. K1 katılımcılarının bilişsel bağlılık temasına ilişkin gösterimi	59
Şekil 4.3. K1 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi	61
Şekil 4.4. K1 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi.....	63
Şekil 4.5. K1 katılımcılarına ait duyuşsal bağlılık temasının gösterimi.....	63
Şekil 4.6. K2 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi	65
Şekil 4.7. K2 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi.....	66
Şekil 4.8. K2 katılımcılarına ait duyuşsal bağlılık temasının gösterimi.....	68
Şekil 4.9. K3 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi	69
Şekil 4.10. K3 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi.....	71
Şekil 4.11. K3 katılımcılarına ait duyuşsal bağlılık temasının gösterimi.....	72
Şekil 4.12. K4 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi	73
Şekil 4.13. K4 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi.....	75
Şekil 4.14. K4 katılımcılarına ait duyuşsal bağlılık temasının gösterimi.....	76
Şekil 4.15. K5 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi	77
Şekil 4.16. K5 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi.....	78
Şekil 4.17. K5 katılımcılarına ait duyuşsal bağlılık temasının gösterimi.....	80
Şekil 4.18. K1 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi.....	91
Şekil 4.19. K1 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi	94
Şekil 4.20. K1 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi	95
Şekil 4.21. K1 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi	97
Şekil 4.22. K2 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi	98

Şekil 4.23. K2 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi	100
Şekil 4.24. K2 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi	101
Şekil 4.25. K2 katılımcılarına ait sosyal ilişkiler temasının gösterimi.....	102
Şekil 4.26. K2 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi	103
Şekil 4.27. K3 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi	104
Şekil 4.28. K3 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi	107
Şekil 4.29. K3 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi	108
Şekil 4.30. K3 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi	109
Şekil 4.31. K3 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi	111
Şekil 4.32. K4 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi	112
Şekil 4.33. K4 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi	114
Şekil 4.34. K4 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi	114
Şekil 4.35. K4 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi	116
Şekil 4.36. K4 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi	117
Şekil 4.37. K5 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi	118
Şekil 4.38. K5 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi	120
Şekil 4.39. K5 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi	120
Şekil 4.40. K5 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi	122
Şekil 4.41. K5 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi	123
Şekil 4.42. K1 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi	138
Şekil 4.43. K1 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi	140
Şekil 4.44. K1 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi	140
Şekil 4.45. K1 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi.....	141
Şekil 4.46. K1 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi	142
Şekil 4.47. K1 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi	143
Şekil 4.48. K2 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi	145
Şekil 4.49. K2 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi	146
Şekil 4.50. K2 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi	147
Şekil 4.51. K2 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi.....	148
Şekil 4.52. K2 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi	150
Şekil 4.53. K2 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi	151
Şekil 4.54. K3 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi	152
Şekil 4.55. K3 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi	153
Şekil 4.56. K3 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi	154

Şekil 4.57. K3 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi.....	155
Şekil 4.58. K3 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi	156
Şekil 4.59. K3 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi.....	158
Şekil 4.60. K4 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi	159
Şekil 4.61. K4 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi	160
Şekil 4.62. K4 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi.....	161
Şekil 4.63. K4 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi	162
Şekil 4.64. K4 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi.....	162
Şekil 4.65. K5 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi	164
Şekil 4.66. K5 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi	164
Şekil 4.67. K5 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı temasının gösterimi	165
Şekil 4.68. K5 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi	166
Şekil 4.69. K5 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi.....	167
Şekil 4.70. K1 öğretim elemanlarının destekler temasına ilişkin gösterimi.....	179
Şekil 4.71. K1 yönetici ve destek personelinin destekler temasına ilişkin gösterimi ...	179
Şekil 4.72. K2 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi	182
Şekil 4.73. K2 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi ...	182
Şekil 4.74. K3 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi	185
Şekil 4.75. K3 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi ...	185
Şekil 4.76. K4 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi	188
Şekil 4.77. K4 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi ...	189
Şekil 4.78. K5 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi	191
Şekil 4.79. K5 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi ...	191
Şekil 4.80. Öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi	195
Şekil 4.81. Destek personelin kurumsal temasına ilişkin gösterimi.....	196
Şekil 4.82. Yöneticilerin kurumsal temasına ilişkin gösterimi	196
Şekil 4.83. K1 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi.....	203
Şekil 4.84. K2 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi.....	205
Şekil 4.85. K3 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi.....	206
Şekil 4.86. K4 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi.....	207
Şekil 4.87. K5 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi.....	209
Şekil 4.88. Öğretim elemanlarının sürece katkı temasına ilişkin gösterimi.....	211
Şekil 4.89. Destek personelin sürece katkı temasına ilişkin gösterimi	212
Şekil 4.90. Yöneticilerin sürece katkı temasına ilişkin gösterimi	213

Şekil 5.1. Katılımcı tanımlamalarına göre öğretim elemanın çevrimiçi öğretime bağlılığı	217
Şekil 5.2. Uzaktan eğitim kavramsal modeli.....	220



SİMGELER VE KISALTMALAR

UZEM: Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi

TDK: Türk Dil Kurumu

KS: Katılımcı sayısı

İS: İfade sıklığı

BÖTE: Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu başlık altında araştırma ile ilgili olarak problem durumuna, araştırmanın önemine, amacına ve sınırlılıklarına yer verilmiştir. Bunun yanı sıra konu alanı ile ilgili tanımlamalara yer verilerek ilgili kavramsal çerçeve sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Bilginin her yerde ve özgürce erişilebilir olduğu günümüzde, bilginin yaratıcısı ve yayıcısı olan yükseköğretimin geleneksel rolü hızla aşınmaktadır. Değişen bu paradigmayla birlikte politika düzenleyiciler, öğrenciler, aileler ve kurumlar, nitelikten ödün vermeden eğitime erişim talep etmektedir. Bununla birlikte toplumun da yaratıcı, yenilikçi, üst düzey düşünme yeteneğine sahip eğitilmiş bireylere olan ihtiyacı giderek artmaktadır.

Bu dinamiklere ayak uydurmaya çalışan yükseköğretim kurumları ise daha az maliyet ve kaynakla, daha fazlasını yapmak; daha fazla esneklik ve rahatlık ile öğrenci talebini karşılamak istemektedir. Bu durum kurumların; yıllarca geleneksel düşünce yapısına sahip eğitimcilerin eleştirdiği çevrimiçi eğitime kapılarını açmalarını sağlamıştır (Bacow, Bowen, Guthrie, Lack ve Long, 2012; Rumford, 2017).

Sunduğu kolaylıkların da etkisiyle çevrimiçi eğitime katılan öğrenci sayısı her geçen yıl hızlı bir oranda artmaktadır (Seaman, Allen ve Seaman, 2018). İleri görüşlü yükseköğretim kurum yöneticileri çevrimiçi öğrenci topluluklarının ihtiyaçlarını etkin ve anlamlı bir şekilde karşılamak için öğrenci bağlılığını, devamlılığını sağlama ve kaybetmeme konusunda yenilikçi yaklaşımlar arayışı içine girmiştir (Bloomberg ve Grantham, 2018). Bu arayışın temel sebeplerinden birisi de çevrimiçi eğitime olan talebin artmasına karşın, öğrencilerin

bir kısmının eğitimini tamamlamayıp sistemi bırakmasının kurumlar için endişe verici bir hâl almasıdır (Angelino, 2009; Gazza ve Hunker, 2014; Hawkins, 2012; Shaw, Burrus ve Ferguson, 2016).

Doğası gereği çevrimiçi eğitim ortamlarında öğrenciyi sistemde tutmak, yüz yüze öğrenme ortamlarına oranla daha zordur. Kurumlar, öğrencilerin sisteme devam etmelerini etkileyen faktörleri tanımlama yoluna gittiklerinde ise öğrencilerin kalıcılığını etkileyen en önemli faktörlerden birinin nitelikli ders tasarımının yanında, öğretim elemanının bağlılığı ve öğrenciyle kurmuş olduğu etkileşim olduğunu görmüştür (Blackburn, 2014; Croxton, 2014; Gaytan, 2013). Bu durum; çevrimiçi eğitimde, etkili öğretim elemanına olan ihtiyacı ortaya koymuştur (Hamilton, 2016; Jaschik ve Lederman, 2014). Diğer taraftan bakıldığında ise öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime geçişte, içeriklerin bu ortamlara aktarılabilirliği, öğrenci etkileşimi, nitelik eksikliği, teknolojik bilgi eksikliği, iş yükü ve kurum desteği ile ilgili kaygılar yaşadığı görülmektedir (Hahn ve Lester, 2012; Lorenzetti, 2010; Mazer, 2015). Yaşanan bu kaygılar ise çevrimiçi eğitime karşı direnç göstermelerine ya da isteksiz davranmalarına neden olmaktadır (Mazer, 2015). Bir şekilde çevrimiçi eğitime dâhil olan öğretim elemanlarının karşılaştıkları daha fazla iş yükü ve zaman yetersizliği gibi problemler iş stresi ve tükenmişlik durumu yaşamalarına neden olmaktadır (Brewer, 2018; Miller, 2015). Öğretim elemanlarının çevrimiçi ortamlara uyum sağlayabilmeleri için eğitim almaları ve öğretim becerilerini çevrimiçi ortamlara aktarmaları gerektiği dile getirilmektedir (Betts ve Heaston, 2014). Böylelikle yaşadıkları engellerin üstesinden gelmelerinin daha kolay olacağı ileri sürülebilir.

Çevrimiçi eğitim ile birlikte sadece öğretim ortamında bir değişiklik meydana gelmemiş aynı zamanda öğrenci ve öğretim elemanının görev ve sorumluluklarında da değişiklikler olmuştur. Öğretim elemanı açısından bakıldığında yeni rollere alışmak zaman alırken, kurumlar için de kurumsal büyümeyi ve öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak için öğretim elemanına gerekli desteği sağlamak zorunlu hâle gelmektedir (Vaill ve Testori, 2012). Öğretim elemanının, farklı kitleler için hazırlanmış çevrimiçi derslere hazırlanması ve desteklenmesi, sadece bir paradigma değil aynı zamanda yeniliklere ayak uyduran başarılı bir öğretim için önemlidir (Higgins ve Harreveld, 2013; U.S. Department of Education, 2006).

Her ne kadar öğretim elemanlarının motivasyonlarının artması yönünde verilecek desteklerin sistemde kalmaları üzerinde etkili olacağı vurgulansa da, alanyazında yapılan

araştırmalar daha çok evrimii eğitimde karşılaştıkları engellere yoğunlaşmaktadır (Mansbach, 2015). Maalesef bu süreçte ğretim elemanını başarılı kılacak faktörler genellikle göz ardı edilmektedir (Grode-Hanks, 2016). Ancak ğretim elemanının evrimii eğitimin önemli parçası olduğu da göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur. Her ne kadar evrimii öğrenmenin merkezinde ğrenci varsa da ğretim elemanı da sistemin en önemli paydaşlarındandır ve öğrencilerin alacakları eğitimin niteliğini ve sürdürülebilirliğini belirleyen en önemli faktörlerden biridir (Alhawiti, 2011; Angolia ve Pagliari, 2016; Rabinovich, Berthon ve Fedorenko, 2017; Okur ve Yüzer, 2011). Dolayısıyla evrimii eğitim sürecinde karşılaştıkları engellerden daha çok başarılarını destekleyecek unsurları odağa alan araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Öğretim elemanı, öğrencilere sağladığı öğretimin yapısı ve kalitesi ile evrimii ortamlarda önemli bir rol üstlenmektedir. Öğretim elemanının görevine olan bağlılığı, ğrenci ile etkileşimi; öğrencinin derse bağlılığı ve başarısı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir (Blackburn, 2014; Chang ve Smith, 2008; Jaggars ve Xu, 2016; Müller, 2008). Bu nedenle bağlılık sadece ğrenci açısından bakılan bir kavram olmamalıdır. Eğer sistemi bırakma, uzaktan eğitim veren kurumlar için önemli bir sorun arz ediyorsa ve öğrencilerin bağlılıkları kurumlar için önemliyse; bu problemin zm için ğretim elemanının öğretime bağlılığı bir o kadar önemlidir (Kaliski, Booker ve Schumann, 2012). Öğretim elemanı yeterince bağlılık hissetmezse, bu durum beraberinde eğitim kurumunu, diğer ğretim elemanlarını ve öğrencileri de etkiler. Buna ek olarak, mesleği ile bağlılık duygusunu yitiren çalışanların görevi bırakma kararı da kaçınılmazdır. Oysaki uzaktan eğitim kurumların eğitim ihtiyaını karşılamak için ğretim elemanlarının bağlılığını ve kalıcılığını sağlamak önemlidir. Bu nedenle, ğretim elemanlarının evrimii eğitime katılımını motive eden ve engelleyen faktörlerin tanımlanması önemlidir (Betts ve Heaston, 2014).

Eğitim alanında “bağlılık” araştırmaları incelendiğinde daha çok öğrencinin öğretime bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmalar dikkat çekmektedir (Zipperian, 2012). Oysa Middlecamp’a (2005) göre eğer ğretim elemanı öğrenme ortamına bağlılık hissetmezse, öğrencinin bağlılığından bahsedilemez. Özellikle, söz konusu evrimii öğrenme çevreleri olduğu da, farklı problemlerin varlığının da göz ardı edilmemesi gerekir. Değişen bu eğitim ortamı ile birlikte ğretim elemanlarının rolleri de değişmiş, bu durum, beraberinde yeni sorumluluklar ve becerilere sahip olma gerekliliğini de getirmiştir (Smith, 2005). Yüz yüze eğitimden farklı olarak uzaktan eğitim ğrencilerinin farklı yaş, kültür, deneyim, bilgi birimi ve hazırbulunuşluklarını da beraberinde sınıf ortamına taşıdıkları göz önüne alındığında

öğretim elemanlarının bu kitleye hitap edebilmek adına kendilerini geliştirmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Çevrimiçi öğrenme ortamlarında öğretim elemanları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde daha çok memnuniyet, motivasyon, kurumsal destek, çevrimiçi öğrenmeye yönelik algılar ve bu ortamlarda karşılaşılan engellere yönelik yapılan araştırmalar dikkat çekmektedir (Betts, 2014; Brovold, 2012; Curran, 2013; Hoffman, 2013; Hurt, 2014; Meeker, 2017; Meyer, 2009). Bu çalışmaların yanı sıra öğretim elemanı bağlılığını konu alan çalışmalar olmakla birlikte genelde geleneksel eğitimde olan (Holt, 2012; Munson, 2013; Valenta 2010), etkileşimin tek boyutunu ele alan çalışmalar (Harrington, 2011) veya K12¹ okullarındaki çevrimiçi öğretim elemanlarının bağlılıklarını ele alan çalışmalara rastlanmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi öğrenci bağlılığı ne kadar önemli ise öğretim elemanının sisteme bağlılığının da bir o kadar önemli olduğu düşünülmektedir. Ancak yüz yüze öğrenme ortamlarında öğretim elemanın bağlılığı üzerine yapılan araştırmalara rastlansa da söz konusu çevrimiçi ortamlar olduğunda artan işgücü ve sorumluluklarına karşın öğretim elemanlarının göz ardı edildiği ifade edilebilir.

Bu araştırmanın amacı, uzaktan eğitim veren kurumlarda görev alan öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıklarının derinlemesine incelenmesidir. İngilizcede “engagement”, bir işe harcanan çaba, zaman olarak anılırken; yurt içinde yapılan çalışmalarda ise angaje olma, cezp olma, adanmışlık, meşguliyet, özdeşleşme, bağlanma ve bağlılık olarak çeşitli şekillerde isimlendirildiği görülmektedir. Yapılan bu tez çalışması kapsamında ise “bağlılık” şeklinde ifade edilmiştir.

Çevrimiçi eğitim, ilköğretimden yetişkin öğrenmeye kadar geniş bir çerçevede etkisini göstermekte ve bu süreçte eğitmenler de farklı isimlerle anılmaktadır. Bu tez bağlamında yapılan araştırma, yükseköğretim düzeyinde olduğundan çevrimiçi eğitmenlerden, öğretim elemanı şeklinde bahsedilmiştir.

Bilindiği gibi öğrenciler, bulundukları ortama bağlılık hissettiklerinde daha iyi öğrenirler. Aynı durumun öğretim elemanlarının işiyle de benzeşeceği düşünülmektedir. Çevrimiçi öğretim elemanlarının uzaktan eğitim süreçlerine bağlılıklarını destekleyen ve engelleyen unsurların belirlenmesi, kurumların gelecek planlarını düzenlemelerinde yol gösterici olacaktır. Aynı zamanda, yurtiçi alanyazında çevrimiçi öğretim elemanının, çevrimiçi çalışma ortamındaki bağlılık deneyimlerini ele alan bir araştırmaya rastlanamamıştır.

¹ Okul öncesinden, lise sona kadar olan tüm eğitim sürecini ifade eder.

Yurtdışı alanyazında ise sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Öğretim elemanlarının işiyle olan pozitif duygularını ele alan bağlılık deneyimlerini anlamak uzaktan eğitime karşı olan önyargıların da nispeten aşılmasını mümkün kılabilir. Dolayısıyla bu araştırmanın problemini çevrimiçi eğitimde öğretim elemanının başarılı kılacak unsurlardan biri olan bağlılığın öğretim elemanları, yönetici ve destek personel tarafından nasıl anlamlandırıldığı ve bağlılık sürecinde karşılaştıkları engeller ve destekleyen unsurların tespit edilmesi oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu süreçte öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıklarının artırılması için neler yapılabileceğinin belirlenmesinin çevrimiçi eğitimde sorunların üstesinden gelebilmek için gerekli olduğu düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Çevrimiçi eğitimde problemlerin üstesinden gelmek adına eğitim sürecine dâhil olan kilit paydaşların yaşanmış deneyimlerine odaklanmış araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu paydaşlardan biri olan öğrencilerin çevrimiçi eğitimdeki bağlılıklarını, katılımlarını ve motivasyonunu ele alan birçok araştırma mevcuttur. Diğer önemli bir paydaş olan öğretim elemanlarının ise bu sürece bağlılığını ele alan çok az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Hatta yurt içinde benzer bir araştırmaya rastlanamamış olmasından ve yurt dışında da sınırlı sayıda olmasından dolayı bu çalışmanın özgün bir çalışma olduğu ileri sürülebilir. Bu nedenle öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılığının derinlemesine incelenmesinin, bağlılık ile ilgili alanyazına ve uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın, öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıklarını, paydaşların bakış açısından incelenmesi bakımından ve bu anlamda en azından öğretim elemanının süreçte karşılaştığı sorunların nasıl üstesinden gelineceği konusunda bir referans sayılabileceğinden dolayı önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretim deneyimlerine ilişkin bakış açılarını edinmek, çevrimiçi öğretim ile ilgili konuşmalarını sağlamak, bu alanda seslerinin duyulmasını mümkün kılar. Dolayısıyla öğretim elemanlarının bu konudaki görüşlerini ortaya koymadan, çevrimiçi öğretimin, öğretim elemanları için çekici yönlerini anlamak zordur. Bu nedenle, bu çalışmanın sonuçları çevrimiçi öğretimin olumlu yönlerinin ortaya konulması açısından da bu şekilde eğitim vermek isteyen ancak zihninde soru işaretleri olan öğretim elemanlarına da karar vermelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Diğer taraftan çevrimiçi eğitimde kullanıcıların talebini karşılamak için onlara nitelikli programlar sunmayı hedefleyen çevrimiçi kurumların da; bu programları başarıyla uygulayacak ve sunacak öğretim elemanlarının önceliklerini dikkate alması gerekmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarının kurumlara da öğretim elemanlarının ihtiyaçlarını görmeleri açısından katkı sağlayacağı ifade edilebilir. İhtiyaçlarının kurumlar tarafından görüldüğünü ve karşılandığını gören öğretim elemanının bağlılığı ise kaçınılmazdır.

Çevrimiçi öğretim elemanının, eğitimin niteliğinin artırılmasında da önemli bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, araştırma sonuçlarının öğretim elemanlarının bağlılıklarını arttırmaya yönelik süreçte kurumlar ve politika düzenleyiciler için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Uzun vadede ise çevrimiçi öğretim elemanlarının bağlılığının öğrenci başarısı, öğrenme çıktıları ve sürdürülebilirlik açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Eğitim sistemindeki tüm unsurların birbiri ile etkileşim içerisinde olduğu düşünülmektedir. İşini özveriyle yapan, bağlılık hisseden bir öğretim elemanı beraberinde diğer unsurları da sürükleyecek, sistemin adeta bir çark gibi dönmesinde etkili olacaktır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, uzaktan eğitim veren kurumlarda görev alan öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıklarının derinlemesine incelenmesidir. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının bağlılığının farklı bakış açılarından nasıl ele alındığını değerlendirebilmek için öğretim elemanlarına ek olarak yöneticiler ve destek personel ile çalışılmıştır. Böylece öğretim elemanlarının bağlılığı bütüncül bir bakış açısı ile ele alınabilmektedir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için araştırmanın alt amaçları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir: Katılımcıların bakış açısından uzaktan eğitim veren kurumlarda öğretim elemanlarının,

1. Çevrimiçi öğretime bağlılığı nasıl anlamlandırılmaktadır?
2. Çevrimiçi öğretime bağlılığını destekleyen unsurlar nelerdir?
3. Çevrimiçi öğretime bağlılığına engel olan unsurlar nelerdir?
4. Çevrimiçi öğretime bağlılığının artırılması için nasıl bir süreç izlenebilir?
5. Çevrimiçi öğretime bağlılığının yüksek olmasının sürece katkısı nasıl olabilir?

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Nitel bir araştırma olarak planlanan bu çalışma, nitel araştırmanın doğası gereği sınırlı sayıda kurum, yönetici, öğretim elemanı ve destek personel ile sınırlıdır. Bu çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılını kapsamaktadır. Araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayandığından, görüşme yapılmak istenen öğretim elemanlarının bazıları görüşme talebine dönüş yapmamış veya olumsuz dönüş yapmışlardır. Bu durumda görüşme talebine olumlu cevap veren katılımcılarla araştırmaya devam edilmiştir. Araştırmanın başında çevrimiçi eğitimde öğrenim gören öğrencilerle de görüşme yapılması planlanmıştır. Ancak kurumlar bu duruma sıcak bakmadığı için katılımcı olarak öğrenci görüşlerine başvurulamamıştır. Ayrıca yine ülkemizin farklı coğrafi bölgelerinde, farklı kurum yapılarının seçilmesi planlansa da yalnızca araştırmaya katılmayı kabul eden kurumların araştırmaya dâhil edilmesi durumunda kalınmıştır.

1.5. Tanımlar

Çevrimiçi öğretime bağlılık: Öğretim elemanının enerjisini, katılım ve etkili olma duygusunu çevrimiçi eğitim deneyimi üzerinde yoğunlaştırarak işine değer vermesi, karşılaştığı engellerin üstesinden gelmeye çalışması, profesyonel anlamda bilgi ve pedagojik becerilerinin bu yönde gelişimini desteklemesi ve bu birikimini diğer paydaşlarla paylaşmaya hazır olması durumu.

Öğretim elemanı: Uzaktan eğitim veren kurumlarda ders veren öğretim elemanını ifade etmektedir.

Yönetici: Uzaktan eğitim veren kurumlarında dekan, dekan yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı ya da bölüm koordinatörlüğü yapan kişileri ifade etmektedir.

Destek personel: Uzaktan eğitim veren kurumlarda öğretim elemanlarına ve öğrencilere sistemin kullanılması, teknik sorunların giderilmesi ve oryantasyon eğitimi gibi konularda yardımcı olan personeli ifade etmektedir.

Çevrimiçi eğitim durumu: çevrimiçi eğitimde ders vermek için eğitim alma durumunu ifade etmektedir.

Alan deneyimi: katılımcının bilgisayar ya da uzaktan eğitim alanında uzman olduğunu ifade etmektedir.



2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle çevrimiçi eğitim ve bağlılık alanyazınından bahsedilmiştir. Ayrıca kuramsal bakış açısıyla öğretim elemanının çevrimiçi öğretime bağlılığı ele alınmış ve araştırmaya temel oluşturan kuram ve modellere yer verilmiştir.

2.1. Çevrimiçi Eğitim

Yetişkin eğitimi için önemli olan uzaktan eğitimin başlangıcı mektupla eğitime kadar dayanmaktadır. 1728’de Boston Gazetesi’nde yayınlanan Calep Philips isimli bir kişinin steno eğitimi hakkında “*Boston’da yaşayan ve bu eğitimi almak isteyenlere haftalık derslerin gönderilebileceğini*” belirten bir ilanın uzaktan eğitimin ilk göstergesi olduğu kabul edilmektedir (Battenberg, 1971; akt. Holmberg, 1995). Sonrasında 1833 yılında bir kompozisyon dersinin İsveç posta servisi aracılığıyla ulaştırılması ve 1960’larda “bağımsız çalışma” kursları olarak anılan uzaktan eğitim (Simonson, Smaldino, Albright ve Zvacek, 2012; Moore ve Kearsley, 2005), teknolojik ilerlemelerle gelişimine hızla devam etmiştir. Serüvenine mektupla başladığı kabul edilen uzaktan eğitim, 1920’lerde radyo, 1950’lerde televizyon ve 1980’lerden itibaren de internet teknolojileri aracılığıyla yükseköğretim sürecine uzaktan eğitimde devam etmek isteyen öğrencilere için bir fırsat olmuştur (Simonson vd., 2012). Günümüzde hâlen internet altyapısı ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile yol kat etmeye devam etmektedir (Parsad ve Lewis, 2008; İşman, 2011). Zamanla öğrenen ile öğretim elemanı aynı yerleşim yerlerinde bulunmasa dahi bu teknolojiler uzaktan öğrenenlere eğitim materyallerinin daha hızlı bir şekilde iletilmesine olanak sağlamıştır.

Neredeyse iki yüzyıllık bir geçmişe sahip olan uzaktan eğitim kullanılan teknolojilerle birlikte yeni formlar kazanmıştır. Bu formlardan biri de internet ve web teknolojilerinin hayatımıza girmesiyle birlikte ortaya çıkan çevrimiçi öğrenmedir. Bu yeni öğrenme çevreleri sundukları iş birliğine dayalı etkinlikler ve bilgi paylaşımı olanakları ile bundan kısa bir süre öncesine kadar mümkün olmayacağı düşünülen fırsatların önünü açarak insanların öğrenme tercihlerini de değiştirmiştir (Dabbagh ve Bannan-Ritland, 2005; Hall, 2015). Bu durum dünya çapında popüler eğitim yöntemlerinden birisi hâline gelerek yükseköğretim kurumları için adeta bir devrim yaratmıştır (Al-Dosari, 2011).

Kuşkusuz yaşam boyu öğrenmeye artan talep, beraberinde yükseköğretim kurumlarında çevrimiçi programların hızla artmasında önemli bir faktör olmuştur (Duffy ve Kirkley, 2004, Picciano, 2016). Yıllar öncesine kadar herhangi bir yerleşkesi olmayan eğitim kurumunda hatırı sayılır bir öğrenci kitlesinin eğitim almasından bahsetmek bir hayal gibiyken (Levy, 2007), bugün uzaktan eğitimin sunduğu çevrimiçi kurslar ve programlar, eğitim seçeneklerindeki çok çeşitlilik, her zaman her yerde öğretimi desteklemesi öğrencilere önemli fırsatlar ortaya koymuştur (Angelino, 2009). Böylelikle öğrenci katılımında önemli bir ivmelenmeye neden olmuştur (Major, 2015). Çevrimiçi eğitime olan katılımın her geçen yıl artması çeşitli özel kuruluşların çalışan eğitiminde kullanmasında etkili olurken aynı zamanda özellikle yükseköğretim kurumlarının uzun vadedeki stratejilerinde önemli bir yere sahip olmasını sağlamıştır (Hoffman, 2013, Allen ve Seaman, 2015; Patterson Lorenzetti; 2008).

1980’lerde ve 90’larda hayatımıza girerek büyük bir yenilik olan ve eğitimin her seviyesinde yayılım gösteren çevrimiçi eğitim (Harasim, 2000) alanyazın incelendiğinde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Farklı tanımların olmasının nedeni ise birçok insanın e-öğrenme, web tabanlı eğitim, bilgisayar tabanlı eğitim, bilgisayar destekli öğretim kavramları ile çevrimiçi eğitimi değişimli olarak kullanmalarıdır (Saul, 2003; Anderson, 2008). Khan (2001). Çevrimiçi öğrenmeyi Web’i kullanarak uzaktaki bir kitleye kaynakların eş zamanlı ve ayrı zamanlı dağıtımını sağlayan yenilikçi bir yaklaşım olarak tanımlarken, bir başka tanıma göre internet, intranet, extranet ve hipermetin/hiperortam dokümanları gibi elektronik ortamlar aracılığıyla dağıtılan eğitim olarak tanımlanmaktadır (Govindasamy, 2001). Saul (2003) ise çevrimiçi öğrenmeyi en geniş anlamıyla bilgisayar aracılığı ile gerçekleşen her türlü öğrenme olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre ise çevrimiçi öğrenme; pedagojik araçların kullanıldığı, internet ve web teknolojileri ile etkinleşen, bunun yanında anlamlı etkinlik ve etkileşimler ile bilgi ve öğrenmenin kolaylaştırıldığı açık ve harmanlanmış

öğrenme çevresi olarak tanımlanmıştır (Dabbagh ve Bannan-Ritland, 2005). Allen ve Seaman (2010) tarafından yapılan tanımda ise çevrimiçi eğitim “ders içeriğinin %80 ve daha fazlasının yüz yüze görüşme olmaksızın çevrimiçi olarak dağıtıldığı dersler” şeklinde tanımlanmaktadır.

Uzaktan eğitimin ilk ortaya çıkış amacı normal şartlarda eğitimine devam edemeyecek olan kişilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak olsa da (Matthews, 1999), çevrimiçi eğitim olanağıyla birlikte farklı ihtiyaçlara da cevap veriyor olması tercih sebebini arttırmıştır. Bunda çevrimiçi eğitimin öğrencilere ve diğer paydaşlarına sunmuş olduğu imkânların etkisi büyüktür.

Öğrenciler açısından bakıldığında, uzaktan eğitim yer, mekân ve zamandan bağımsız olması açısından hem daha esnek bir öğrenme ortamı sağlamakta hem de kişinin ailesine, topluma ve işine olan sorumluluklarını aksatmaları yönündeki engelleri kaldırmakta yardımcı olmaktadır (Harasim, 1996; Kuboni, 2013). Bununla birlikte öğrenenlere; bilgiye erişim, daha iyi içerik dağıtımı, kişiselleştirilmiş öğretim, içerik standardizasyonu, hesap verebilirlik, kendi hızında ilerleme, etkileşim, güven ve zaman kontrolü sağladığı diğer fırsatlardır (Bhuasiri, Xaymoungkhoun, Zo, Rho ve Ciganek, 2012; Jentro, Grace ve Thomas, 2012).

Özellikle eş zamanlı ve ayrı zamanlı iletişim araçlarının da sunduğu olanaklarla zaman ve mekân kısıtını ortadan kaldırdığı gibi öğrenenler arasında ve öğrenen-öğretim elemanı arasında etkileşimin artmasını da sağlamaktadır (Sun, Tsai, Finger, Chen ve Yeh, 2008). Sunduğu tüm bu fırsatlar yükseköğretime olan talebin artmasında ve kurumların gelen talebi çevrimiçi öğrenme ile karşılaması konusunda etkili olmaktadır. Üniversiteler yeni binalar inşa etmeye gerek kalmaksızın öğrencilere daha fazla kurs sunmakta, programlarının esnekliği ve erişilebilirlik özelliklerinden dolayı sunduğu potansiyel ile öğrencilere ulaşma konusunda çevrimiçi eğitimden fayda sağlamaktadırlar (Dixon, 1996).

Öğretim elemanları açısından bakıldığında ise öğrencilere anında geri bildirim verme, farklı öğrenen kitlelerine ulaşma, tutarlı bir içerik sunma ve farklı araştırma fırsatları sunması açısından önemlidir (Deal, 2002; Revere ve Kowach, 2011; Ruiz, Mintzer ve Leipzig, 2006)

Bu araştırma kapsamında öğretim elemanın çevrimiçi öğretime bağlılığı ele alınmıştır. Dolayısıyla öncelikle bağlılıkla ilgili alanyazından bahsedilmiştir.

2.2. Bağlılık (Engagement)

Negatif psikolojiyi dengelemek amacıyla ortaya çıkan pozitif psikoloji akımının gelişmesiyle, bağlılık araştırmacıların ilgi odağı olan kavramlardan biri hâline gelmiştir. Mihaly Csikszentmihalyi (1990) ve William Kahn (1990) yaptıkları çalışmalarda bağlılık kavramına değinen ilk araştırmacılar olmuşlardır. Csikszentmihalyi (1990) bağlılık kavramını örgütsel davranış olarak “akış” kavramı ile ilişkilendirmiştir.

Kahn (1990) ise yaptığı çalışmada kişisel bağlılık (engagement) ve kopma (disengagement) ile ilgili durumları tanımlamaktadır. Oluşturduğu kuramsal çerçevede anlamlılık (Meaningfulness), güven (safety) ve hazır bulunma (availability) olarak tanımladığı bu durumların bağlılıkla olan anlamlı pozitif ilişkisini ortaya koymuştur. Kahn her ne kadar bu durumları kuramsal bağlılık modelinde psikolojik buradalık ile ilişkilendirmiş olsa da, bu psikolojik durumlar iş ve sosyal bağlar ile de yüksek derecede ilişkilidir (Kim, Shin ve Swanger, 2009). Anlamlılık; kişinin kendini rol performansına vermesini, ona hissettirdiği, güven, imaj, statü ve kariyer korkusu olmaksızın kendini ifade edebilmesini ifade etmektedir. Mevcudiyet ise kişinin rol performansını yerine getirebilmesi için davranışsal, duygusal ve psikolojik kaynaklara sahip olmasını ifade etmektedir (Kahn, 1990).

Gündelik yaşamda bağlılığın yaptığı çağrışımlar ise dâhil olma (involvement), bağlanma (commitment), tutku (passion), coşku (enthusiasm), içine alma (absorption), odaklanmış çaba (focused effort), gayret (zeal), adanma (dedication) ve enerji (energy) olarak sıralanabilir (Schaufeli, 2013).

Kişisel bağlılık; kişinin, iş ve diğer insanlarla iletişimini destekleyen ve rol performansındaki varlığı (davranışsal, bilişsel ve duygusal) ve aktifliğinin, kendi tercih ettiği davranışa yansımadır (Kahn, 1990). Burada kişinin kendinden veya bir başka şeyden ödün vermeksizin kendiliğinden rolün içine girmesi önemlidir. Söz konusu iş bağlılığı olduğunda daha belirgin bir anlam kazanmaktadır. İş bağlılığı, kişinin işiyle ilgili olarak yüksek enerji hâli, güçlü katılımı ve etkinlik duygusu olarak tanımlanabilir (Leiter ve Maslach, 2004). Bununla birlikte sağlığın her zaman hissedilen ve önemli bir parçasıdır ve sadece kişinin yaşam kalitesini değil aynı zamanda zihinsel ve fiziksel sağlığını etkileyecek bir öneme sahiptir (Wrzesniewski, Rozin ve Bennett, 2003). Bağlılık iş bağlamında ele alındığında rasyonel ve duygusal bağlılık olarak ikiye ayrılmaktadır. Burada rasyonel bağlılık; kişinin kendi ihtiyaç ya da inançları doğrultusunda ortaya çıkan finansal ödüller ve kişisel gelişim isteğinin neden olduğu bağlılık türü olarak kabul edilirken, duygusal bağlılık; kişinin işine,

iş arkadaşlarına ve bütünüyle kurumuna olan inancı tarafından yönlendiren bağlılık türü olarak kabul edilir (Barman ve Saikat, 2011).

İş bağlılığı ile ilgili araştırma yapan araştırmacılar ise genelde bağlılık kavramını, tükenmişlik kavramı ile birlikte ele almışlardır. Örneğin; Maslach ve Leiter (1997) yaptıkları çalışmada bağlılığı tükenmişliğin (burnout) tam tersi olduğunu saymışlar ve bağlılığın zedelenmesi durumu olarak vurgulamışlardır. Tükenmişlik ise duygusal tükenme, olumsuz tutum ve kişisel başarı eksikliğinden kaynaklanan kronik mesleki stres durumu olarak ifade edilmektedir (González-Romá, Schaufeli, Bakker, ve Lloret, 2006). Bağlılık ve tükenmişlik her ne kadar birbirine zıt kavramlar olsa da özellikle tükenmişlik alanında yapılan çalışmaların bağlılık çalışmalarına önemli katkısı olmuştur (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008). Başka bir tanıma göre ise iş bağlılığı enerji, özveri gerektirme ve kendini kaptırma ile karakterize edilen işle ilgili, pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısı olarak ifade edilmektedir (Schaufeli, Salanova Gonzales-Roma ve Bakker, 2002). Bu boyutlardan enerji: fiziksel olarak enerjik hissetmek, duygusal olarak güçlü olmak, çaba sarf etmeye istekli olmak ve güçlüklerle mücadele hâlini ifade ederken, özveri gerektiren; kendini işine verme, işi ile gurur duyma, kendini kanıtlama, meydan okuma ve coşkulu bir çalışma hâlini ifade etmektedir. Kendini kaptırma ise işine tümüyle yoğunlaşma ve kendini derinlemesine çalışmaya verme, dolayısı ile zamanın nasıl geçtiğini anlamama, işe dalma ve çalışmayı bırakmakta zorlanma gibi bir hâli ifade eder (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002). Alanyazın incelendiğinde, iş bağlılığının; iş doyumunu, kurumsal bağlılık, iş katılımı gibi kavramlarla da ilişkilendirildiği görülmektedir. Her ne kadar ilişkilendirilse de temelde farklı kavramlar olduğu da bilinmelidir. Lu, While ve Barriball (2005) iş doyumunu, tükenmişlik durumunun ve işi bırakma niyetinin bir belirleyicisi olduğunu vurgulamışlardır. Ancak bağlılık, iş doyumundan yüksek çalışma isteği ve yüksek etkinliği birleştirmesi açısından farklılık göstermektedir. Bu nedenle iş doyumunu çalışan refahının genel olarak daha pasif bir hâli olarak kabul edilir (Bakker ve Hakkanen, 2013). Kurumsal bağlılık ise kişinin çalıştığı kurumla özdeşleşmesini ifade ederken (Meyer ve Allen 1991), iş bağlılığı, işiyle özdeşleşmesini ifade etmektedir (Maslach ve Leiter, 1997). Son olarak iş katılımı; kişinin işiyle ilgili bilişsel ve kişisel inanışlarını içermekle birlikte istikrarlı tutumunu ifade etmektedir. Buna karşın kişinin işindeki enerjisi, özverisi ve kendini kaptırması ile ifade edilen bağlılık günden güne değişiklik gösterebilmektedir (Dalal, Brummel, Wee ve Thomas, 2008).

Bağlılık araştırmaları incelendiğinde ise bu araştırmaların çoğunda davranışsal, bilişsel ve duyuşsal olmak üzere üç kategoride incelendiği görülmektedir (Kahn, 1990; Ladd ve Dinella, 2009). Kahn (1990) bu boyutları bir dalış eğitmeni üzerinden şu şekilde detaylandırmaktadır; burada takımların kontrolü ve dalış liderliği davranışsal olarak istihdamı sağlamaktadır. Titizlikle hava ve deniz şartlarının farkında olma bilişsel boyutu açıklamaktadır. Son olarak duyuşsal boyutu ise dalış eğitmeninin, hepsi korku ve heyecan dolu genç dalgıçların coşkusunu hissetmesi ve empati kurması ile açıklamaktadır.

Davranışsal bağlılık fiziksel bağlılık şeklinde de ifade edilen bu bağlılık türü kişinin işi için harcadığı çaba ile kendini göstermektedir. Bu çaba; bitkinlik ile (düşük bağlılık) güçlü fiziksel ve zihinsel bir çaba arasında olabilir. Kişinin fiziksel bağlılığı bağlamsal veya rolünün zihinsel ve fiziksel gereksinimlerine kısmen bağlıdır. Böylece rolü bağlamsal veya zihinsel ve fiziksel ihtiyaçlarına kısmen bağlıdır. Kahn (1990) fiziksel enerjiyi, konuyla ilgili, konu dışı ve öz düzenleme etkinlikleri olarak farklı bir dizi etkinliğe ayrılabilceğini belirtmiştir. Bireylerin fiziksel olarak rollerine bağlandıklarında fiziksel enerjilerini direkt olarak o işi başarmaya yönelttiklerini belirtmiştir.

Bilişsel bağlılık ise ancak fiziksel ve duygusal bağlılık ona yardım ettiğinde öğrenmeler arasında bağlılık kurularak ortaya çıkar (Harris, 2008). Yapılan araştırmalar bilişsel uğraşların iki bileşeni olduğunu göstermektedir. Bunlar;

1. Dikkat; görev üzerinde harcanan düşünme süresini gösterirken,
2. Kendini verme; rol görev üzerine meşguliyet veya odaklanma derecesidir (Kahn, 1990; Rothbard, 2001).

Kişisel enerjinin role yüksek katılımı ancak o kişinin duygularını ona katmasıyla mümkündür (Kelman, 1958 akt. Rich, 2006).

Duyuşsal bağlılık ise; kişinin kendisi ve işi arasında duygusal bir bağ kurması ve kendini tam olarak işin bir parçası olarak görmesi ile sağlanır. Gallup Danışmanlık kurumlarına (2005) göre üç tip çalışan vardır; ilki kurumuna bağlanmış çalışanlardır ki; bunlar kurumun temelidir. Kurumuna bağlı olmayan çalışanlar ise kendilerinden beklenen hedef ve çıktılardan daha çok görev odaklıdırlar. Son olarak ise tamamen bağlılık hissetmeyen çalışanlardan söz etmektedir, bu tür çalışanlar ise sürekli olarak her şeye karşı çıkarlar (Krueger ve Killham, 2005).

Görüldüğü üzere araştırmacılar bağlılığı çok boyutlu bir yapı olarak görmektedir. Bu araştırma kapsamında her ne kadar tümevarımsal bir yol izlenilmiş olsa da katılımcı

ifadelerinin Kahn (1990) tarafından ortaya konulan davranışsal bilişsel ve duyuşsal boyutlar altında toplandığı görülmüştür. Dolayısıyla Kahn (1990) tarafından yapılan bu sınıflandırmanın araştırma için yol gösterici olduğu söylenebilir.

2.3. Kuramsal Bakış Açısıyla Öğretim Elemanının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı

Bu başlık altında öğretim elemanının bağlılığı kuramsal bir çerçevede incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle Moore'un Etkileşimsel Uzaklık Kuramı ve Anderson'un Etkileşimin Altı Boyutu Modeli ile öğretim elemanı ile ilgili boyutları incelenmiştir. Etkileşim, öğrenme ortamının önemli bir bileşenidir ve öğrencilerin öğrenmesi üzerinde olumlu katkısı vardır (Anderson, Imdieke ve Standerford, 2011; Jaschik ve Lederman, 2014; Lundberg ve Sheridan; 2013). Benzer şekilde yapılan araştırmalar; sosyal etkileşimin ve ders ortamında öğretim elemanının öğrenciyle olan etkileşiminin öğretim elemanının bağlılığına da olumlu katkı sağladığını, özellikle kişiler arası iletişimde doyuma ulaşmasının işiyle bağ kurması ve değer vermesi üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Henning, 2012; Silman, 2014). Ayrıca öğretim elemanı bağlılığı, işiyle ilgili sahiplenme ve hesap verilebilirlik duygusunu korurken diğer paydaşlarla etkili işbirliği ve etkileşim kurmayla ilgilidir (VanOra ve Symiser, 2012).

Diğer meslek alanlarında ve yüz yüze eğitimde öğretim elemanı bağlılığında etkileşimi açıklamak için bağlılık kuram ve modelleri açıklayıcı olabilir. Söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda ise etkileşimi farklı bir boyutta ele almak gerektiği düşünülmektedir. Çünkü çevrimiçi eğitimde çoğu zaman yüz yüze etkileşimin ve sözsüz iletişimin olmadığı zamansal ve mekânsal kısıtlara rağmen kurulan bir etkileşim söz konusudur. Dolayısıyla kuramsal çerçevede uzaktan eğitim temellerinin dayandığı etkileşim kuramlarına yer verilmesinin önemli olduğu düşünülmüştür. Ayrıca yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretim elemanının çevrimiçi bağlılığı önündeki önemli engellerden birinin de artan iş gücü ve teknolojik problemlerin yanı sıra sosyal buradalık (social presence) olduğu görülmüştür (Seaton ve Schwier, 2014). Bu nedenle araştırma çerçevesini oluştururken Garrison, Anderson ve Archer (1999) tarafından geliştirilen Araştırma Toplulukları (Community of inquiry) kuramından da yararlanılmıştır. Aşağıda araştırmaya temel olan bu kuramlardan bahsedilmektedir.

2.3.1. Etkileşimsel Uzaklık (Transactional Distance)

Etkileşimsel uzaklık kuramı uzaktan öğretim ve eğitimin temellerinin dayandığı önemli kuramlardan biridir (Wengrowicz, 2014). Moore'un 1970'lerin başında ortaya koyduğu bağımsız çalışma kuramında öğrenci özerkliği ve mesafe olmak üzere iki değişkeni bulunmaktaydı (Giossos, Koutsouba, Lionarakis ve Skavantzios, 2009; Simonson, vd., 2012). 1986 yılında ise öğrenci ve öğretim elemanı arasındaki mesafeyi tanımlamak için Moore etkileşimsel uzaklık (transactional distance) terimini kullanmıştır (McIsaac ve Gunawadena, 1996). Moore'a (1997) göre öğretim elemanı ve öğrenci arasında etkileşimsel uzaklıkta 3 faktör önem taşımaktadır. Bunlar; diyalog, yapı ve öğrenci özerkliğidir (Moore, 2007). Eğer yapı miktarı yüksekse öğrenci-öğretim elemanı arasındaki etkileşimsel uzaklık fazladır. Yapı azaldığında ise öğrenci kendi öğrenme süreci üzerinde daha çok kontrole sahip olacağından etkileşimsel uzaklık azalacaktır. Burada ifade edilen mesafede ise dikkat çekilmek istenen fiziksel uzaklık değildir, öğretim elemanı ile öğrenciler arasında oluşan iletişim kopukluklarından kaynaklanan psikolojik ve pedagojik boşluk işaret edilmektedir (Moore, 1997; Moore ve Kearsley, 2005; Moore, 2007).

Uzaktan eğitimin öğrencilere nasıl, ne zaman ve nerede öğrencekleri konusunda bağımsız, esnek olması ve öğrencilere seçme şansı tanımasının tartışılmaz bir gerçek olmasının yanı sıra bu süreçte önemli olan bir başka nokta da etkileşimdir. Moore etkileşimsel uzaklık kuramı ile birlikte etkileşimin 3 boyutuna değinmektedir. Bunlar; öğretim elemanı-öğrenci, öğrenci - öğrenci ve öğrenci - içerik boyutlarıdır. Etkileşimin bu boyutlarına ve Anderso Etkileşimin Altı Boyutu başlığı altında değiniÖğrenme amaçlı kullanılan teknolojik araçlar giderek daha etkileşimli, daha hızlı yayılan ve işbirliğine dayalı ortamlara izin vermektedir. Bu durum beraberinde sosyal yapılandırıcılığın da etkisiyle eğitim ortamlarının daha etkileşimli ve işbirliği deneyimlerine uygun hazırlamasını gerekli kılmıştır (Beldarrain, 2006; Blanton, Moorman ve Trathern, 1998). Bonk, Kirkley, Hara ve Dennen (2001) çevrimiçi öğretim elemanlarının dört eylem alanında girişime ihtiyaçları olduğunu ve bu alanların pedagoji, sosyal etkileşim, yönetim ve teknoloji olduğunu belirtmişlerdir.

Wengrowicz ve Offir (2013) yaptıkları çalışmada farklı öğretim ortamlarında öğretim elemanlarının etkileşimsel mesafe ile ilgili görüşlerini incelemişlerdir. Çevrimiçi öğretim elemanlarının görevlerinin yeniden tanımlanması gerektiğini algılanan etkileşimsel uzaklığı azaltmak amacıyla bu yeni rol için eğitilmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca Wengrowicz'in (2014) yaptığı bir başka çalışma ise Moore'un kuramının ilkelerini destekler

nitelikte olup, kurs yapısını etkileyen değişkenlerden biri olan öğretim elemanın pedagojik karakteri ile etkileşimsel mesafe arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla öğretim elemanın pedagojik karakteristiğinin 21. yüzyıl eğitiminde önemli bir rolü olduğunu ve öğretim elemanı eğitimi programlarının önemini vurgulamıştır.

2.3.2. Etkileşimin Altı Boyutu

Anderson ve Garrison (1998); Moore tarafından ortaya konulan etkileşim boyutlarını öğretim elemanı- öğretim elemanı, öğretim elemanı-içerik ve içerik – içerik etkileşimlerini ekleyerek genişletmişlerdir. Modelde iki büyük aktörün; öğretim elemanı ve öğrencinin birbiriyle ve içerikle olan etkileşimleri ele alınmıştır. Bu etkileşimleri aşağıdaki gibi açıklamışlardır (Anderson, 2008);

Öğrenci İçerik Etkileşimi: Uzaktan eğitimin tarihine bakacak olursak mektupla iletişime kadar dayanmaktadır. Bu nedenle Moore’a (1989) göre etkileşimin ilk türü öğrenci içerik etkileşimidir. İçerikle etkileşimde bulunma, öğrencilerin ders sırasında edindikleri fikirler ve öğrenmeleri hakkında düşünmelerini içerir (Alqurashi, 2017). Öğretim elemanları öğrencilerin kendi bilgilerini oluşturmaları ve içerikle etkileşimini desteklemek amacıyla kolaylaştırıcı bir rol üstlenirler (Moore, 1989).

Öğretim Elemanı – Öğrenci Etkileşimi: Moore (1989) öğretim elemanı - öğrenci etkileşimini, etkileşimin ikinci türü olarak belirtmiştir. Öğretim elemanı – öğrenci etkileşimi çevrimiçi öğrenmede eş zamanlı, ayrı zamanlı yazışmalar, ses ve video iletişimi gibi çeşitli şekillerde desteklenebilir. Bu iletişim araçlarının çokluğu çoğu zaman yeni öğretim elemanlarını bunaltmaktadır. Bunun yanı sıra öğrenciler tarafından da öğretim elemanlarından anında cevap alma gibi gerçek dışı beklentiler bulunmaktadır. Oysa çevrimiçi öğrenmede hazırlanan iyi uygulamalar çevrimiçi öğrenmedeki iletişim akışının geleneksel öğrenmedeki gibi “öğretmen merkezli” olmadığını ayırt etmelidir. Çünkü çevrimiçi öğrenmede öğretim elemanı her öğrencinin sorusunu anında cevaplamak zorunda olmadığı gibi öğrenen bağılılığının ve katılımının artışının ortaya çıkması için daha az baskın rol oynamalıdır.

Öğrenci- Öğrenci Etkileşimi: Moore (1989) için üçüncü etkileşim türü olan öğrenci - öğrenci etkileşimi öğrencileri bilgiyi inşa etmeye ya da formüle etmeye zorlar (Anderson, 2008). E-posta göndermeyi, öğrenciler arasındaki sohbet yazışmalarını, grup etkileşimine izin veren öğrenme yönetim sistemlerini veya görüntülü

konuşmayı sağlayan teknolojik ortamları bu etkileşim türüne örnek gösterebiliriz. Bu tür bir etkileşim, öğrencilere deneyimlerini, bilgilerini, fikirlerini paylaşma ve birbirlerinden öğrenmek için akran geribildirimini alma fırsatı sunar. Öğrenenin yaşına, deneyimine ve özerkliğine bağlı olarak, öğrenciler arası etkileşim çok değerlidir (Moore, 1989).

Öğretim Elemanı – İçerik Etkileşimi: Öğretim elemanı – içerik etkileşimi daha çok öğretim elemanın içeriği oluşturmaya odaklanmaktadır. İçerikten kasıt ise; öğrenme objelerinin kullanımı, dersin tamamlanması ve öğrenme etkinlikleri ile ilgilidir. Ayrıca öğretim elemanına sürekli olarak ders içeriğini gözlemlemesine, yapılandırmasına ve güncellemesine izin verir (Anderson, 2008). Ancak bu sürecin yüz yüze eğitimde içerik hazırlamaktan farklı olarak daha çok teknik bilgi gerektirdiği vurgulanmıştır (Anderson ve Garrison 1998)

Öğretim Elemanı – Öğretim Elemanı Etkileşimi: Öğretim elemanı – öğretim elemanı etkileşimi, öğretim elemanının profesyonel gelişimini sürdürmesi ve destekleyici toplulukların desteklenmesi için fırsatlar yaratır. Bu etkileşimler, öğretim elemanlarını bilimsel bir topluluk içinde kendi konu alanlarında bilgilerini arttırmaları ve yeni keşiflerden yararlanmaları için teşvik eder (Anderson ve Garrison 1998; Anderson, 2008).

İçerik-İçerik Etkileşimi: Bilgisayar bilimcileri geleneksel yazılımlardan yarı özerk ve uyarlanabilir olmaları açısından farklılıklar gösteren akıllı programlar geliştirmektedirler. Bu programların diğer programları çalıştırmak, kararlar almak ve ağlardaki kaynakları izlemek gibi işlevleri bulunmaktadır. Bu tür yazılımlar çevrimiçi gelecekteki alıntılardan bilgi olarak ve alışılmadık bir faaliyetin gerçekleşmesi durumunda eğitmen veya öğrencilere haber vererek ders örneklerini düzenli olarak güncelleyebilir (Anderson, 2008; Anderson ve Garrison 1998).

2.3.3. Araştırma Toplulukları (Community of Inquiry)

Garrison, Anderson ve Archer (2010) modeli Dewey'in etkileşimsel perspektifine dayanarak işbirlikçi - yapılandırmacı olarak nitelendirdikleri araştırma toplulukları modeli yükseköğretim öğretme-öğrenme kuramları için genel bir çerçevedir. Modeli oluşturan iki kavram olan araştırma ve topluluk kavramlarının çevrimiçi eğitim uygulamalarına rehberlik amacıyla ilke ve süreçlerin sürdürülebilirliği için pragmatik bir çerçeve olduğu ifade

edilmektedir (Swan, Garrison ve Richardson, 2009). Tanımladıkları üç bileşen olan öğretimsel, bilişsel ve sosyal buradalık çevrimiçi öğrenme deneyimlerini anlamak için anlamlı bir yapı sağlar ve bu öğrenme çevrelerinde önemli olan sorgulama ve anlamlı işbirliğini desteklemektir (Garrison, Cleveland-Innes ve Fung, 2010).

Araştırma topluluklarının bileşenleri şu şekilde açıklanmaktadır.

1. **Sosyal buradalık (Social presence):** Araştırma toplulukları içindeki katılımcıların kendini karakterlerini topluluğa yansıtmaya becerisidir, böylelikle kişiler kendilerini diğerlerine gerçek kişiliğiyle sunarlar (Garrison, Anderson ve Archer, 1999).
2. **Bilişsel buradalık (Cognitive presence):** Her bireyin karşılıklı iletişim yoluyla ortam bir anlam oluşturabilme yeteneğini vurgulamaktadır (Garrison, Anderson ve Archer, 2000).
3. **Öğretimsel buradalık (Teaching presence):** Kişisel olarak anlamlı ve eğitimsel olarak değerli öğrenmeyi gerçekleştirmek amacıyla tasarım, kolaylaştırma ve bilişsel ve sosyal süreçleri yönlendirme (Anderson, Rourke, Garrison ve Archer, 2001).

Bu çalışma kapsamında ise öğretimsel buradalık üzerinde durulmaktadır. Garrison ve arkadaşları öğretimsel buradalığın üzerinde özellikle durmuşlardır. Çünkü uygun bilişsel ve sosyal buradalığın sağlanması ve araştırma topluluğunun oluşturulmasının öğretim elemanının buradalığına bağlı olduğunu vurgulamışlardır (Garrison, Anderson ve Archer, 2000). Eleştirel düşünme, üretken bir tartışma ve ortak bir anlayış yoluyla dersin bilişsel ve sosyal yönlerinin bağlanması öğretim elemanının sorumluluğundadır (Anderson, Rourke, Garrison ve Archer 2001; Garrison ve Arbaugh, 2007). Bu nedenle öğretimsel buradalık memnuniyet ve başarı açısından kritik bir öneme sahiptir. Garrison, Cleveland-Innes ve Fung (2010) tarafından yapılan çalışma da bunu destekler niteliktedir. Araştırmacılar yaptıkları çalışmada yapısal eşitlik modelleme kullanarak öğretimsel, bilişsel ve sosyal buradalığın birbiri ile etkileşimine bakmışlardır. Sonuç olarak öğretimsel buradalığın; sosyal ve bilişsel buradalığın varlığını sürdürebilmesi için temel olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Anderson, Rourke, Garrison ve Archer (2001) öğretimsel buradalığın bileşenlerini şu şekilde belirtmiştir:

- 1) Öğretim tasarım ve organizasyon,
- 2) Kolaylaştırma,
- 3) Doğrudan öğretim

Öğretim elemanının öğretimsel buradallığı, iletişimin kalitesini belirleyen önemli bir faktördür. Chickering ve Gamson (1987) tarafından ortaya konulan “iyi uygulamaların yedi ilkesi” etkili öğretimsel buradallığı değerlendirebilmek için bir araç olarak düşünülebilir. Graham, Cagiltay, Lim, Craner ve Duffy (2001) ise yaptıkları çalışmada bu yedi ilkeyi çevrimiçi ortamlara uyarlamışlardır. İlgili ilkeler ve uygulaması Tablo 2.1’de gösterilmektedir.

Tablo 2.1

Etkili Öğretimin Yedi İlkesi ve Uygulamaya İlişkin Örnekler

İlke	Uygulaması
İyi uygulama öğrenci-öğretim elemanı arasındaki etkileşim teşvik edicidir.	Öğretim elemanı öğrencilerle etkileşim için açık kurallar vermelidir.
İyi uygulama öğrenciler arasında işbirliğini teşvik eder.	İyi tasarlanmış tartışma ödevleri anlamlı işbirliğini kolaylaştırır.
İyi uygulama etkin öğrenmeyi teşvik eder.	Öğrenciler ders projelerini gösterir.
İyi uygulama hızlı geri bildirim verir.	Öğretim elemanı bilgilendirici ve onaylayıcı olmak üzere iki tür geribildirime ihtiyaç duyar.
İyi uygulama görev üzerinde geçirilen zamanı vurgular	Çevrimiçi derslerin sürelerinin belirtilmesi gerekir.
İyi uygulama yüksek beklentiler oluşturur.	İş kalitesi için zorlayıcı görevler, örnek olaylar ve övgü yüksek beklentiyi anlatır.
İyi uygulama farklı yeteneklere ve öğrenme yollarına saygılıdır.	Öğrencilerin proje başlıklarını kendilerinin seçmesine izin vermek çevrimiçi dersler ile farklı görüşlerin birleştirir.

Kaynak: Graham, C., Cagiltay, K., Lim, B., Craner, J., & Duffy, T. M. (2001). Seven principles of effective teaching: A practical lens for evaluating online courses. *The Technology Source*, 30(5), 50.

Tablo 2.1’de etkili öğretimin yedi ilkesine ilişkin uygulama örnekleri verilirken, bundan sonraki kısımda araştırmanın kuramsal dayanağını oluşturan bağıllık kurum ve modellerine yer verilmiştir.

2.4. Bağıllık Kuram ve Modelleri

Bu çalışmanın kuramsal temelini yalnızca uzaktan eğitim ile ilgili kuram ve modeller değil aynı zamanda iş bağıllığı ve öğretim elemanı bağıllığı ile ilgili kuram ve modeller de oluşturmaktadır. Bu nedenle bu başlık altında ilgili kuram ve modellere değinilecektir.

2.4.1. Akış Kuramı (Flow Theory)

“Hayatımızdaki en güzel anlar, pasif, alıcı ve rahatlatıcı zamanlar değil... En iyi anlar genellikle, bir kişinin bedenini veya zihnini, zor ve değerli bir şey gerçekleştirmek için gönüllü bir çaba içinde sınırlarına kadar uzatırsa ortaya çıkar.”

Mihaly Csikszentmihalyi

Bağlılık başlığı altında da belirtildiği üzere; Csikszentmihalyi (1990) bağlılık kavramını akış kavramı ile ilişkilendirerek ilk değinen araştırmacılardan biridir. Kendini işine adanmak olarak da bilinen “akış” kavramı, dikkatini odaklama, zihin açıklığı, zihin ve beden birliği, kolay yoğunlaşma, öz farkındalık kaybı (kendini kaptırma) ve içsel eğlence olarak da nitelendirilmektedir.

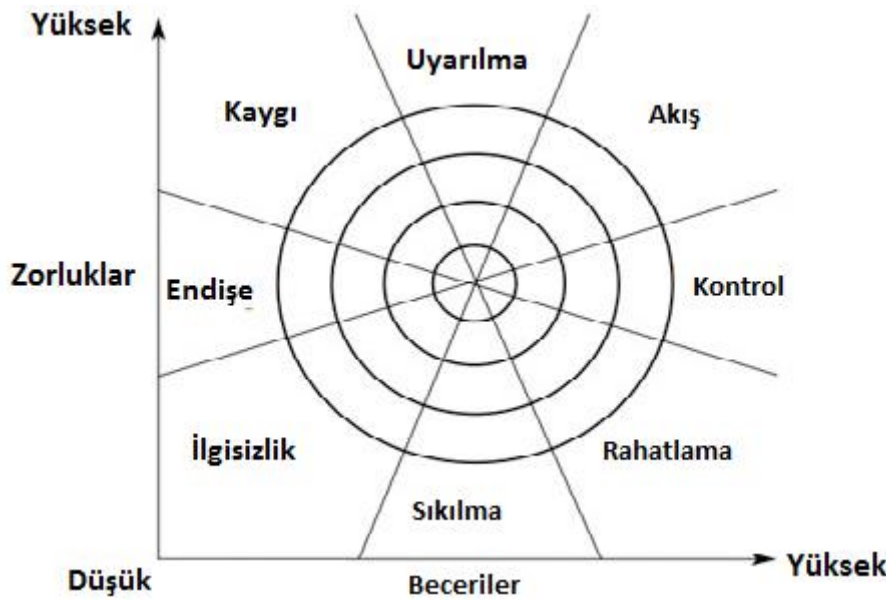
Csikszentmihalyi, keyifli bir şey yaptıklarında ne hissettiklerini ve etkinliklerin kendileri için oldukça iyi gittiğini ifade eden insanlarla psikolojik iyilik (esenlik) üzerine çalışmalarına başladı (Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1975). Araştırma boyunca çok az para almasına veya hiç para almamasına bakmaksızın zamanının çoğunu bir etkinliğe harcayan 200’den fazla insanla görüşmüştür. Csikszentmihalyi, hazzın doğasını anlamak amacıyla satranç ustası, dağcı, dansçı ve diğer meslek gruplarından işini seven çeşitli çalışanları görüşmelerine dâhil etmiştir. İnsanların yaşadıkları tecrübeleri tanımlamak amacıyla olgubilimsel analiz kullanmıştır. Yaptığı görüşmeler sonucunda ise hangi meslek grubundan olursa olsun sonucun değişmediği, işini seven insanların işini yaparken tamamen dünyadan soyutlandığı ve işine yoğunlaştığı ortak sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak ise diğer sıradan yaşantılardan farklı olarak kişinin kendisini akışta hissetmesini sağlayacak çeşitli davranış örüntülerinin ve tepkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. İlk olarak *kendisine özgü amacı olan deneyim* (autotelic experience) olarak tanımlasa da sonrasında daha basit bir terim olan akış (flow) kavramını kullanmıştır (Compton ve Hoffman, 2013).

Akış koşullarından ilk ikisi akışın *hangi koşullar altında gerçekleştirdiğini* gösterir. Buna göre akış; kişinin kapasitesine uygun mevcut yeteneklerini arttıracak zorlukları ve eylem fırsatlarının farkına varmayı, aynı zamanda yakınsal hedefleri ve yapılan ilerleme ile ilgili anında geribildirim içerir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005).

Nakamura ve Csikszentmihalyi (2005) aynı zamanda *akış deneyiminin nasıl hissettirdiğinin* çeşitli parametrelerini tanımlamışlardır. Bunlar;

1. Hareket ve farkındalığın birleştirilmesi: Kişinin kendini deneyimin içinde hissettiği noktaya kadar faaliyette bulunması demektir.
2. Görev üzerinde tam yoğunlaşma: Kişinin çevresinde olup bitenlerle ilgilenmeyip sadece işiyle ilgilenmesi durumudur.
3. İş üzerinde tamamen kontrol sahibi hissetme: Kişinin işi ile ilgili endişesinin olmaması, işine yoğunlaşmasını ve göreve odaklanmasını ifade eder.
4. Öz farkındalık kaybı: Kişinin kendini işe kaptırması, farkına varmaması durumudur.
5. Zamanın sıra dışı bir şekilde geçmesi: Zaman her zamankinden daha hızlı geçer veya çok yavaşlamış görünür.
6. Deneyimin kendine özgü amacı: Etkinliğin, içten içe ödüllendirici olarak deneyimlenmesi, böylelikle, nihai hedefin yalnızca süreç için bir bahane olması durumudur.

Zorluk seviyesi ile beceri seviyesi arasındaki fark akışın harekete geçmesi için en uygun ortamı tanımlamak için kullanılır. Akış için en uygun etkinlik, bir kişinin yüksek beceri seviyesiyle yüksek bir meydan okumayı dengeler (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005). Kapasitesinin altındaki işler kişiyi sıkarken, çok zor işler ise endişe ve kaygı duymasına neden olur. Şekil 2.1 insanların akışı en çok ne zaman yaşadıklarını açıklamaktadır.



Şekil 2.1. Akış deneyimi

Kaynak: Csikszentmihalyi, M. (1997). *The masterminds series. Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York, NY, US: Basic Books.

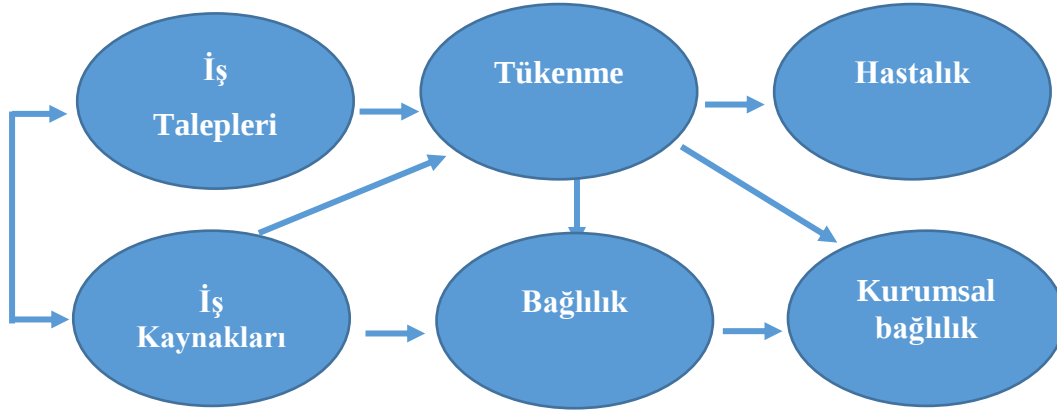
Şekil 2.1 incelendiğinde akış dengeyi, yönetilebilir zorlukları ifade eder. Bağlılık ve akış temelinde benzeseler de akış temel olarak bir etkinlikte bilişsel katılım olarak ölçülen ve

toplam bilişsel kendini kaptırmanın benzersiz bir "zirve" deneyimini temsil ettiği şekilde bağlılık kavramından ayrılmaktadır (May, Gilson ve Harter, 2004). Bununla birlikte akış ve bağlılık; davranışsal ve bilişsel boyut açısından birçok noktada birbiriyle örtüşmekle beraber akış kuramında bilişsel boyut öne çıkarken bağlılıkta duyuşsal boyutun öne çıktığı söylenebilir. Araştırmacılar ise bu iki kavram arasındaki en önemli farkın istikrar olduğunu belirtmektedirler (Bakker, 2011). Bağlılık, daha yaygın ve kalıcı bir zihinsel durumken, akış, meydana okuma ile beceri arasındaki dengenin kırılma olduğu dalgalı bir zihinsel durumdur (Bakker, 2011). Dolayısıyla kişinin akış deneyimini sürdürmesi için, yeni zorlukları araştırırken, aynı zamanda bu yeni etkinliklerle yüzleşmek için yeni yetenekler geliştirmesi gerekir. İş bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmalar bağlılığı özellikle enerji, özveri ve içine alma boyutlarından dolayı akış kuramıyla özdeşleştirmektedir (Schaufeli vd., 2002).

2.4.2. İş Talep ve Kaynak Modeli (The Job Demands–Resources Model)

İş talep ve kaynakları modelinin çıkış noktası yapılan işin türü ne olursa olsun işin psikososyal karakteristiği iş istekleri ve iş kaynakları olarak iki grupta toplanması olarak belirtilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2004). İş talepleri işin sürekli fiziksel ve psikolojik olarak çaba gerektiren ve bu yönde maliyetleri olan fiziksel, psikolojik ve örgütsel yönleri olarak kabul edilir (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). İş kaynakları ise işin; iş taleplerini, fizyolojik ve psikolojik maliyetini azaltan, iş hedeflerini başarmadaki fonksiyonelleri ve kişisel öğrenme ve gelişime katkı sağlayacak fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel yönlerini işaret eder (Hakanen, Schaufeli ve Ahola, 2008). Ayrıca iş kaynaklarının işteki dışsal motivasyonu arttırmada ve iş hedeflerini başarmada etkili ve iş istekleri ile başa çıkmada önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir.

Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) yaptığı çalışmada bu modeli; öğretim elemanlarının çalışma koşullarının tükenmişlik ve iş bağlılığı aracılığıyla iş sağlığı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla kullanmışlardır. Modelin gösterimi Şekil 2.2'deki gibidir.



Şekil 2.2. İş Talep ve Kaynak Modeli

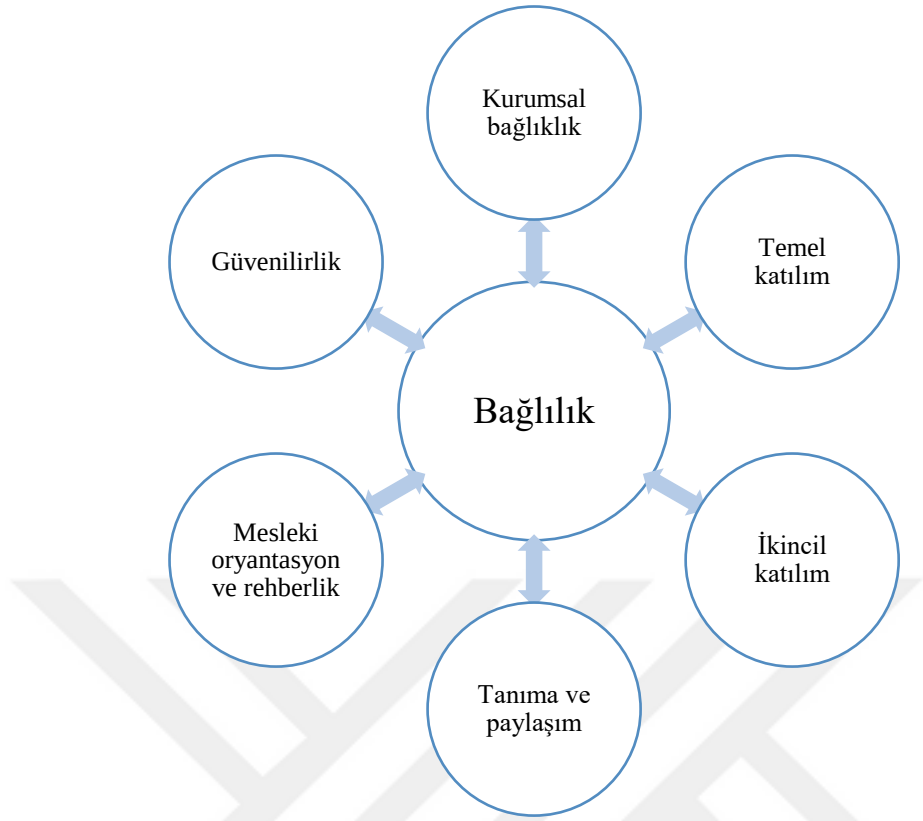
Kaynak: Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands – Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499– 512.

Şekil 2.2 incelendiğinde ise iş taleplerinin (öğrencilerin istenmeyen davranışları, iş yükü ve fiziksel iş çevresinin) tükenmişliğe neden olarak hastalığın yordayıcısı olduğu öngörülürken, iş kaynaklarının (iş kontrolü, yönetim ile ilgili destek, bilgi, sosyal iklim ve yenilikçilik) ise iş bağlılığına neden olarak örgütsel bağlılığın yordayıcısı olarak bulunmuştur.

Araştırma kapsamında modelin özellikle çevrimiçi eğitimde öğretim elemanlarına kurumlar tarafından sağlanan desteklerin (kaynaklar) nasıl katkı sağladığının ya da karşılaştıkları engellerin bağlılıkları üzerinde nasıl etkiye sahip olduğunun anlaşılması açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

2.4.3. Öğretim elemanı bağlılık modeli

Barman ve Saikat (2011) tarafından oluşturulan modelin temelini İngilizcesi 10C olan çalışan bağlılığı ile ilgili çerçeve oluşturmaktadır. Seijts ve Crim (2006) tarafından ortaya konulan çerçeve çalışan bağlılığının 10C'sini şu şekilde tanımlamaktadır; bağla(n)mak (connect), iş yaşamı (Career), açıklık (clarity), bilgi aktarmak (convey), takdir etmek (Congratulate), katkıda bulunmak (Contribute), kontrol etmek (control), iş birliği yapmak (collaborate), itibar (credibility), güven (confidence). Barman ve Saikat'ın (2011) bağlılığı anlamak ve öğretim elemanlarının bağlılık düzeyleri üzerine bir anlayış kazanmak üzere odak grup tartışmaları ile yapılan araştırmada öğretim elemanın bağlılığı üzerine etki eden faktörler belirlenmiştir. Sonuç olarak ortaya çıkan faktörler; kurumsal etki, birincil katılım, ikincil katılım, tanınma ve ağ oluşturma, kariyer yönlendirme ve rehberlik ve son olarak da itibar (Credibility) olarak Şekil 2.3'te gösterilmektedir.



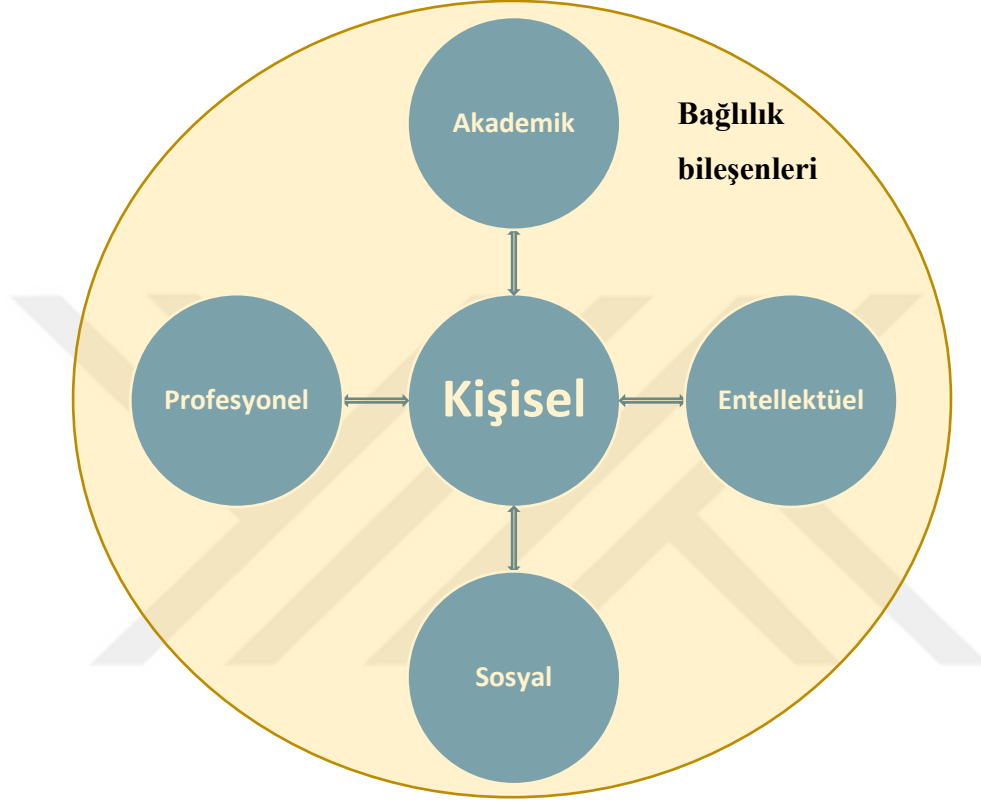
Şekil 2.3. Öğretim Elemanı Bağlılık Modeli

Kaynak: Barman, A., ve Saikat, R. (2011). Faculty Engagement in Higher Educational Institution-A proposed model. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, (7), 143-164.

Şekil 2.3'te verilen modelde *kurumsal bağlılıkta* araştırmacılar öğretim elemanının kurum kültürüne, misyonuna ve vizyonuna olan bağlılığı ele alırken, *temel katılım* başlığı altında ise işin netliği, öğretim elemanı ve öğrenci için uyulacak kuralların belirlenmesi ve öğrenci ile ilgili hedef kazanımların belirlenmesi ve performans göstergelerinde fikirlerinin alınması ile ilgili maddelere yer vermişlerdir. İkincil katılımda ise yerel pazar gereksinimlerini dikkate alma, araştırma geliştirme faaliyetleri ve bu faaliyetlerde öğretim elemanı ve öğrenciyi bir araya getirme ve kontrol ile ilgili başlıklara yer verilmiştir. *Tanıma ve paylaşım* başlığında; öğretim elemanının değerlendirilmesi, sosyal ilişkiler ve ödüllendirme başlıkları yer alırken, *kariyer oryantasyonu ve rehberlik* başlığında ise öğrenci performansını etkileyen danışmanlık ve staj ve tez rehberliği yer almaktadır. Güvenilirlik başlığında ise öğretim elemanının değerlendirilmesinde kullanılan standartlardan ve öğretim elemanlarının isteklerini açık şekilde ifade etmesi dile getirilmiştir.

2.4.4. Bağlılık Çerçevesi (The Engagement Framework)

Pittaway (2012) tarafından ortaya konulan bağlılık çerçevesi öğrenci ve diğer personelin bağlılıklarını anlamak, desteklemek ve arttırmak amacıyla oluşturulmuştur. Kişisel, profesyonel, entelektüel, akademik ve sosyal olmak üzere beş bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenlerin gösterimi Şekil 2.4'teki gibidir.



Şekil 2.4. Bağlılık Çerçevesi

Kaynak: Pittaway, S. (2012). Student and staff engagement: Developing an engagement framework in a Faculty of Education. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(4), 37-45.

Şekil 2.4'te gösterilen çerçevede Pittaway daha çok öğrenci bağlılığı üzerine odaklanırken aynı çerçevenin çevrimiçi öğretim elemanı bağlılığı üzerinde hangi konuları kapsayabileceğine ilişkin çalışma ise Dymont, Downing ve Budd (2013) tarafından yine Downing ve Dymont (2013) tarafından yapılan çalışmanın bulgularından yola çıkılarak yapılmıştır. Çalışma sonunda çerçevenin bileşenleri doğrultusunda çevrimiçi öğretim elemanının bağlılığına yönelik bazı öneriler verilmiştir.

Bağlılığın *entelektüel* boyutuna ilişkin öğretim elemanlarına; çevrimiçi eğitim deneyimlerini meslektaşları ile paylaşmasını, öğrencileri tartışmaya teşvik etmesini ve yüz yüze öğretim stratejilerini çevrimiçi öğrenme ortamına uyarlayarak iyileştirmesini tavsiye etmiştir. *Sosyal* boyutu ile ilgili olarak; çevrimiçi etkileşim araçlarını kullanması bunun yanı sıra hem

meslektaşları hem de öğrencileriyle sosyal anlamda da iletişim içinde olması önerilmiştir. *Akademik* anlamda mesleki gelişim ve çevrimiçi öğretim becerilerinin gelişimine destek olunması önerilirken, *profesyonel* anlamdaysa öğretim elemanlarına farklı uygulamaların tanıtılması ve alan uzmanlarıyla web konferanslar yoluyla bir araya gelerek farklı deneyimlerin paylaşılmasına ilişkin öneriler sunulmuştur. Son olarak kişisel önerilerde ise öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime yönelik korku ve endişelerinin göz ardı edilmemesini, onlar için güvenli bir ortam oluşturulmasını tavsiye ederken yapılabilecek ödüllendirmelerin önemine değinilmiştir (Dyment, Downing ve Budd, 2013).

Yukarıda anlatılan bağıllık kuram ve modelleri alanyazında özellikle iş bağıllığını ele alan araştırmalara çerçeve oluşturmaktadır. Bu araştırmada her ne kadar tümevarımsal bir yol izlenmiş olsa da bu modeller veri toplama araçlarının oluşturulmasında yol gösterici olmuştur.

2.5. Çevrimiçi Eğitim ve Öğretim Elemanı Bağıllığı

Öğretim elemanı, eğitim sisteminin her alanında olduğu gibi çevrimiçi eğitim için de önemli bir unsurdur ve ortama adaptasyonu; öğrencinin başarısı, bağıllığı ve kalıcılığı üzerinde önemli bir faktördür (Bogo ve Power, 1992; Martin, Budhrani , Kumar, Ritzhaupt, 2019; Scalese, 2001; Blackburn, 2014). Özellikle çevrimiçi eğitimde sosyal yapılandırmacılığın etkisinin artmasıyla, öğrencilerin, akranları ile etkileşime geçip çalışmalarlarıyla; farkındalık, bilgi ve kendi öğrenmeleri üzerinde etkileri artmıştır (Dabbagh ve Bannan-Ritland, 2005). Bu durum öğrencilerle birlikte öğretim elemanının rolünde de değişikliğe yol açmıştır. Öğrenen rolü; sadece öğretim elemanını takip eden pasif bir rolden çıkıp aktif öğrenene değişirken, öğretim elemanın rolü de yalnızca bir öğretici pozisyonunda çıkmış onun yerine daha öğrenen merkezli öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir role bürünmüştür (Simonson vd., 2012). Aynı zamanda öğrenci merkezli bir kültüre doğru kayan yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanının kolaylaştırıcı olmasının yanında antrenör (koç), danışman veya zihinsel olarak öğrencinin öğrenmesine rehberlik eden kaynak bir kişi rolü üstlenmesine doğru bir yönelim oluşmaktadır (Bonk, Wisher ve Lee, 2004; Ching, Hsu ve Baldwin, 2018; Lee, Yoon ve Lee, 2009). Bu teknolojiler öğretim tasarımcıları ve eğitimcilere; öğrencilerin iş birliği içinde, etkileşim içinde çalışabilecekleri öğrenme toplulukları oluşturmaları için de fırsatlar sunmuştur (Beldarrain, 2006).

Çevrimiçi eğitim, sunduğu fırsatların yanı sıra hem öğrenciler hem de öğretim elemanları için farklı zorlukları da beraberinde getirmektedir (Hoffman, 2010; Richardson ve Swan, 2003). Araştırmacılar özellikle başarılı bir uzaktan eğitim girişimi için öğretim elemanlarının omuzlarına önemli yükler bindiği konusunda hemfikirdirler (Angolia ve Pagliari, 2016; Dabbagh ve Bannan-Ritland, 2005). Bu durum öğretim elemanlarının uzaktan eğitime karşı bir direnç geliştirmelerine sebep olmakta ve yükseköğretim kurumlarının bu programları arttırmasının önünde büyük engel teşkil etmektedir (Green, 2010).

Öğretim elemanının kendini bu yeni rolünde rahat hissetmesi öğrenci bırakma oranlarının azalmasında önemlidir (Carr, 2000; Chester, 2012). Ancak öğrenme ortamında bilgi alışverişini en üst düzeye çıkartmak öğretim elemanının teknik uzmanlar ile çalışmasını gerekli kılmaktadır. Hatta içeriğe odaklanmak ve uygulama fikirlerini paylaşmak için daha da ideali öğretim tasarımcısı ve ders yöneticisi ile birlikte çalışmasıdır ancak çoğu zaman içerik, tasarım, dağıtım, iletişim ve ders yönetim sistemiyle ilgilenen kişi olmak durumunda kalmaktadır (Hoffman, 2010). Bu nedenle birçok araştırmacı öğretim elemanlarının sadece teknoloji bilgisine değil aynı zamanda öğretim tasarımı, pedagoji ve iletişim becerilerine olan ihtiyacını vurgulamaktadır (Durrington, Berryhill ve Swafford 2006; Hogan ve McKnight, 2007; Strickland ve Butler, 2005). Bu yeni öğrenme çevreleri, yeni dağıtım araçları ile birlikte yeni pedagojik yaklaşımlara da ihtiyaç doğurmuştur (Whittier, 2011). Çoğu zaman çevrimiçi eğitimde karşılaşacakları zorlukların farkında olsalar ve endişe yaşasalar dahi öğretim elemanları çok az bilgi sahibi oldukları bu ortamın içine atılır (Bohnstedt, 2011).

Yeni sorumluluklara karşın, ders veren öğretim elemanlarının birçoğu daha önce hayatında çevrimiçi eğitimde öğretme ve öğrenme deneyimi yaşamamış, bunun yanı sıra sınırlı teknoloji kullanım becerisine sahip olan kişilerdir (Rovai ve Downey, 2010). Her ne kadar yüz yüze ve çevrimiçi kurs tasarım ilkeleri birbirine benzer olsa da birçok öğretim elemanının bu yeni öğrenme çevresinde yeni rollerine adapte olmaları, yeni öğretim paradigmalarını benimsemeye istekli olmaları ve nasıl uygulayacakları konusunda eğitim ve desteğe ihtiyaçları vardır (Levy, 2003; Wiesenbergl ve Stacy, 2005). Aynı şekilde yüz yüze eğitimde ders veren birçok eğitimci yüz yüze öğrenme ortamında kullandıkları öğretme stratejilerini bu yeni öğrenme çevrelerine adapte etmekte zorlanmaktadırlar (Edwards, Perry ve Janzen, 2011).

Berge ve Mrozowski (1999) çevrimiçi öğrenmede karşılaşılabilecek engelleri; kültürel ve teknik engeller olarak iki başlık altında toplarken, Pajo ve Wallas (2001) yaptıkları faktör analizi sonucu ise kişisel engeller (bilgi, beceri ve eğitim eksikliği, rol model ve zaman), tutum engelleri (teknoloji korkusu, teknoloji ile çalışma konusunda isteksizlik, öğrenciye erişim konusunda endişelenme) ve kurumsal engeller (yetersiz teknik destek, donanım, yazılım, öğretim tasarımı, çevrimiçi eğitimin değerinin anlaşılamamış olması) olmak üzere üç başlık altında toplamışlardır. Diğer engeller ise öğretim elemanlarının pedagojik uygulamaları değiştirmeye karşı olan dirençleri, içeriklerin niteliği ve çevrimiçi öğretime yönelik herhangi bir eğitim almamış olmaları ile ilgili duydukları endişelerdir (Maguire, 2009; Lee, 2015; Richlin, Wentzell ve Cox, 2014)

Yaşadıkları bu problemlere karşın, onları yetişkin öğrenciler olarak gören ve önceki bilgi ve tecrübelerini göz önünde bulunduran çok az öğretim programı bulunmaktadır (Rovai ve Downey, 2010). Kısacası öğretim elemanlarının ağı erişim, yenilik ve değişimi benimseme bunun yanında hâlihazırdaki düzenini bozarak bu yeni öğrenme çevrelerine ayak uydurma amaçlı yeni beceriler kazanma konusundaki endişeleri çevrimiçi ortamlara bağlılığına engel olmakta ve ilgisiz davranmalarına yol açmaktadır (Naidu, 2004). Bu nedenle üzerlerindeki bu iş yükünün hafifletilip öğretim ortamına bağlılıklarını sağlamak için ciddi bir desteğe ihtiyaçları vardır (Allen ve Seaman, 2010; Beaudoin, 1990; Bedford, 2009). Özellikle sağlanan desteklerin etkili öğretim ortamlarının tasarımında önemli olan çevrimiçi becerilerin kazanılmasına yönelik olması önemlidir (Baran, Correia ve Thapson, 2011; Ferencz, 2016). Çevrimiçi öğretim becerileri ise çeşitli araştırmalar ışığında şu başlıklar altında toparlanabilir; Tasarım/planlama becerisi, sosyal beceri, teknolojik bilgi, öğretim becerisi, yönetim becerisi, pedagojik bilgi, iletişim becerisi, kişisel özellikler, süreci kolaylaştırma, danışmanlık becerisi, işbirlikli süreci destekleme becerisi, ölçme ve değerlendirme teknikleri ve çok kültürlülük (Guasch, Alvarez ve Espasa, 2010; Bailie, 2011; Bawane ve Spector, 2009). Nitekim Masoumi ve Lindström (2012) çevrimiçi eğitimde niteliği etkileyen önemli faktörleri gösteren kapsamlı bir araştırma yapmıştır. Yaptıkları araştırmanın sonunda ise niteliği belirleyen önemli faktörlerden birinin öğretim elemanı ve ona sağlanan destek olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarına sağlanacak destekleri de teknik destek, ders geliştirme, yönetim ve pedagojik destek olarak tanımlamışlardır. Yapılan diğer araştırmalar da bu tür desteklerin öğretim elemanlarının motivasyonları üzerinde olumlu etki yarattığı yönündedir (Kennedy, 2015; Rumford, 2017).

Nasıl bu becerilerin eksikliği öğretim elemanlarının çevrimiçi ortamlara karşı direnç göstermelerine neden oluyorsa, etkili bir şekilde kullanmalarının da bağlılıklarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü tüm bu beceriler öğretim elemanlarının kendilerini çevrimiçi ortamlarda psikolojik olarak özgür ve güvende hissetmeleri için önemlidir (Weston, 2010).

Birçok eğitimci, eğitim-öğretim sürecinde öğrencinin öğretime bağlılığının onun başarısı için önemini farkındadır. Öğrencinin bağlılığındaki en önemli etkenlerden birisi de öğretim elemanının; öğretime, işine olan bağlılığıdır. Dolayısıyla öğretim elemanlarının, öğrencilerinin öğrenmeye tam anlamıyla bağlılığını sağlamak için; öğrencinin ihtiyaçlarını ve öğrenme hedeflerini, bununla birlikte hangi öğrenme kaynaklarının öğrencilerine yardımcı olacağını bilerek, öğrenme sürecine bağlılık ihtiyaçları vardır (Pack, 2013). İşine bağlı bir öğretim elemanı, kendini enerjik, katılımcı ve etkili hisseder ve pozitif öğrenme çıktıları için önemlidir, bu nedenle iş bağlılığının en önemli olduğu kurumlardan biri de eğitim kurumlarıdır (Munson, 2013). Diğer iş alanlarında yüksek iş bağlılığının, yüksek motivasyon, verimlilik ve kalıcılıkla bağlantılı olduğu görülmesine karşın öğretim elemanı bağlılığında yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir (Barman ve Saikat, 2011; Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006). Özellikle araştırmacı tarafından yapılan alanyazın taraması göstermektedir ki söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda bu sayı daha da aza düşmektedir.

Esasen genel olarak bakıldığında öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime yani işine olan bağlılıkları diğer meslek alanlarıyla paralellik göstermektedir. Her meslekte olduğu gibi çevrimiçi öğretimde de öğretim elemanından beklenen iş talepleri ve işinin ona sağladığı kaynaklar bulunmaktadır. Çevrimiçi eğitimde iş taleplerini içeriği planlama, öğrenciye danışmanlık, ölçme-değerlendirme, süreci kolaylaştırma ve kontrol gibi unsurlardır. Kaynaklar kişisel ve işle ilgili kaynakları içerir (Hakanen, Schaufeli ve Ahola, 2008). Meslektaş ve yönetici desteği, geri bildirim, çeşitli beceriler, eğitim ve gelişim olanakları ve psikolojik özgürlük ve işini kontrol edebilme işle ilgili kaynaklardır. Öz-saygı, öz yeterlik ve esneklik kişisel kaynaklardır. Kişisel ve iş kaynaklarının, iş taleplerini yerine getirme kabiliyeti bağlılığın artmasını sağlar (Schubert-Irastorza ve Fabry, 2014). Dolayısıyla iş kaynakları bakımından zengin, destekleyici bir ortamın geliştirilmesi, öğretim elemanının sahip olduğu kişisel kaynaklar ile birleştğinde bir sinerji yaratarak öğretim elemanının bağlılığına katkı sağlayabilir.

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çevrimiçi eğitim ve öğretim elemanı bağlamında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Hu (2009) yaptığı çalışmada öğretim üyelerinin çevrimiçi eğitim ve kaliteli çevrimiçi dersleri algılama deneyimlerini anlamak için yapılandırmacı paradigma kullanmıştır. Katılımcıların çevrimiçi öğretimde yaşanmış deneyimlerinden yola çıkılarak yapılan bu nitel araştırmada üç ana tema ortaya çıkarılmıştır. Bunlar; eğitim fakültesi öğretim elemanlığından çevrimiçi eğitime geçiş, çevrimiçi derslerin içeriğinin zorlaması ve çevrimiçi destek konusunda yaşadıkları hayal kırıklıklarıdır. Bu çalışmanın bulguları tüm paydaşlara; çevrimiçi eğitimde arka planda kalan konular, çevrimiçi öğrencilerin karakteristikleri, çevrimiçi öğretim elemanının karşılaştığı zorluklar ve ihtiyaçları ve katılım ve öğrenmeyi desteklemek amacıyla daha çok sosyal etkileşim ihtiyacı konularına daha fazla dikkat etmelerini önermektedir.

Meyer (2009) tarafından yapılan çalışmanın amacı çevrimiçi öğretim elemanı için nasıl daha etkin idari destek uygulanabileceği konusunda öğretim elemanlarının geribildirimlerini almaktır. Çalışmanın verileri gelişimsel matris tasarımı doğrulamak için öğretim elemanı yönetsel destek ihtiyaçlarından yola çıkılarak toplanmıştır. Matris kampüs yönetimine, kendi yönetsel desteklerini ve çevrimiçi öğretim elemanının ihtiyaçlarına yönelik kaynakların etkili bir şekilde tekrar düzenlenmesine yardım etmek için ortaya prosedürel bir araç olarak sunulmuştur.

Farney'in (2011) yürüttüğü aksiyon araştırmasının amacı, Rowan Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime katılımlarını arttırmak amacıyla derslerin çevrimiçi yapılmasına ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerini öğrenmektir. Ayrıca öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitim hakkındaki endişelerinin ele alınabileceğini, netleştirilebileceğini ve giderilebileceğini de araştırmaya çalışmıştır. Araştırmada, süreci yönlendirmek için soyut fenomenolojinin ana hatları çerçevesinde karma bir yöntem izlenmiştir. Veriler anketler, nitel odak grupları ve karma yöntem anketleri kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın bulguları, öğretim elemanlarının zaman kısıtı ve kurumun bu konuyla ilgili yeterince bilgi sahibi olmadıkları için çevrimiçi eğitim konusunda isteksiz davrandıkları görülmüştür. Buna ek olarak, eğer stratejik olarak uygulanırsa, öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimin benimsenmesini kolaylaştıracak başka faktörler de

vurgulanmıştır. Bunlar; teknoloji konusunda daha iyi bilgi, ders gelişimi için uygun zaman, uygun maaş, meslektaşlar ve yöneticilerle daha iyi iletişim ve çevrimiçi eğitim pedagojisi hakkında daha fazla bilgiye erişim şeklinde belirtilmiştir.

Mier (2011) yaptığı çalışmada çevrimiçi öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretme becerileri ile ilgili aldıkları eğitimleri nasıl uygulamaya döktüklerini ve öğrencilerin öğretim elemanının etkililiği hakkındaki algılarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Nitel ve nicel verilerin toplanıp analiz edildiği durum çalışmasında a) öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitim programı sırasında öğrendikleri etkili öğretim uygulamalarını kullanma sıklıkları b) çevrimiçi eğitim programını tamamladıktan sonra öğrendikleri etkili öğretim tekniklerini kullanmada karşılaştıkları engeller ve c) öğretim elemanının öğretim etkinliği ile ilgili olarak çevrimiçi öğrencilerin algılarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmacı öğretim elemanlarından çevrimiçi öğretim stratejilerini kullanım sıklığı, kullanım kolaylığı ve iyi uygulamanın yedi ilkesi (the Seven Principles of Good Practice) ile ilgili veri toplamak için Öğretim Uygulamaları Envanteri (Instructional Practices Inventory (IPI)) kullanmıştır. Ayrıca çevrimiçi öğretim elemanının etkililiğine yönelik öğrenci algılarının belirlenmesine yönelik ise Çevrimiçi Öğretimin Etkililiğinin Öğrenci Değerlendirmesi (Student Evaluation of Online Teaching Effectiveness (SEOTE)) anketi kullanılmıştır. Bunun yanında derinlemesine bilgi toplamak amacıyla öğretim elemanları ile görüşülmüştür. Sonuç olarak; öğretim elemanlarının, öğretim stratejilerini birlikte kullanmak istediklerinde karşılaştıkları zaman kısıtlılığına karşın eğitimde öğrendikleri ilkeleri uygulama eğiliminde oldukları görülmüştür. Ayrıca eğer farklı öğretim stratejilerini kullanma ihtiyacı doğarsa bu konuda da kendilerini yeterli hissettiklerini belirtmişlerdir. Öğrenci algıları ile ilgili verilerin toplandığı SEOTE anketinin bulguları ise öğretim elemanlarının iyi uygulamanın yedi ilkesinden etkin öğrenmeyi işbirliğine dayalı öğrenmeden daha sık kullandıklarını göstermiştir.

Curran'ın (2013) yaptığı çalışmanın amacı kar amacı güden kurumlardaki çevrimiçi öğretim elemanlarının memnuniyetini etkileyen öğrenci, öğretim elemanı ve kurum ile ilişkili faktörleri ortaya koymaktır. Çevrimiçi öğretim elemanının memnuniyetini belirlemek amacıyla Çevrimiçi Öğretim Elemanı Memnuniyet Anketi (The Online Faculty Satisfaction Survey) uygulanmıştır. Yapılan analizler üç faktörün de öğretim elemanı memnuniyetine katkıda bulunduğunu ancak öğrenci ilişkili faktörlerin daha önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Hofman (2013) yaptığı çalışmada fakülte üyelerinin çevrimiçi eğitime katılma kararlarına etki eden içsel ve dışsal faktörlerin kapsamını belirlemeye çalışmıştır. Alanyazında öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime katılmalarına etki eden potansiyel dört motivasyonel boyut arasında on altı faktör tanımlanmıştır. Çalışmada Liberal Sanatlar Enstitüsü öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime katılmalarına etki eden faktörlerini belirlemek amacıyla tarama araştırması ve nicel yöntemler kullanılmıştır. Sonuç olarak içsel ve dışsal motivasyonel faktörler ile öğretim elemanlarının bu öğrenme çevrelerine katılma istekliliği arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Brovold (2013) ise yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının memnuniyetinin çeşitli faktörleri içeren karmaşık bir yapı olduğunu belirtmiş, bu nedenle bu yapıyı ortaya çıkarmak için bir anket geliştirmiştir. Bu anket yedi halk eğitim merkezinde bulunan öğretim elemanlarına dağıtılmıştır. Fakülte memnuniyetini etkileyen bir teknoloji ilişkili faktör ve bir zaman ilişkili faktör bu yeni yapıya destek vermemiştir. Bununla birlikte bu faktörleri sunan öğelerin önemli olduğu bulunmuştur. Lojistik regresyon modeli kullanılmış ve sonuçlar bir bulguyu desteklememiştir. Bir bulgu hazırlanan müfredat materyallerinin istatistiksel olarak anlamlı bir değişken olduğunu desteklememiştir. Ancak ek veri analizleri hazırlanan materyalinin belirli türlerinin hazırlanan müfredat ve öğretim elemanı memnuniyeti arasındaki bağlantıların anlamlı olduğunu düşündüren bağlantılar bulunmuştur.

Berigel (2013) yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının uzaktan eğitim ortamlarına uyum süreçleri ve uyum süreçlerine etki eden faktörleri araştırmıştır. Bu amaçla 3 öğretim elemanı ile 15 hafta süren etnografik bir durum çalışması yürütmüştür. Veri toplamak amacıyla gözlem, alan notları, provokasyonlar ve mülakatlar kullanan araştırmacı, toplanan verilerin analizinde yine nitel veri analizi yöntemi olan doküman analizi, söylem analizi ve içerik analizi teknikleri kullanmıştır. Çalışmanın bulguları öğretim elemanlarının uyum süreçlerini, uyum süreçlerine etki eden faktörleri ve birbirleri ile olan ilişkilerini ortaya koymuştur. Araştırmacı öğretim elemanlarının uyum süreçlerinin beş aşamada gerçekleştiğini vurgulamış, bu süreçlere ise öğretim elemanlarının bireysel, çevrimiçi öğretim yeterlilikleri ve organizasyonla ilgili faktörlerin etki ettiği sonucuna ulaşmıştır.

Zone (2013) yaptığı nicel araştırmada çevrimiçi eğitimde yarı zamanlı çalışan öğretim elemanlarının belirttikleri bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve çevrimiçi öğretim deneyimi arasında bir korelasyon olup olmadığını incelemiştir. Verilerini

likert tipi bir ölçek aracılığıyla 183 katılımcıdan toplamıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanları tarafından algılanan üst düzey desteğin iş doyumu ve bağlılıklarını arttırdığını ortaya koymuştur. İş doyum seviyesi kontrol altında tutulduğunda, deneyim yılı fazla olan öğretim elemanlarının deneyim yılı düşük olanlara göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Hurt (2014) yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime katılıp katılmamalarını etkileyen faktörleri ve nelerin onları motive ettiğini araştırmıştır. Motivasyon düzeyleri, karşılaştıkları engeller ve çevrimiçi öğretim desteği hakkında veri toplamak amacıyla açık uçlu sorular ve likert ölçek kullanılmıştır. Artman (2003) tarafından yapılan araştırmanın tekrarı niteliğinde olan çalışma öğretmenin çevrimiçi motivasyonu üzerinde herhangi değişiklik olup olmadığını ve değiştiyse nelerin değiştiğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Sonuç olarak, motivasyon faktörlerinden değişenler olsa da içsel faktörler ve kurum desteğinin hâlâ önem taşımakta olduğu bulunmuştur.

Llorens-Gumbau ve Salanova-Soria (2014), 274 ortaokul öğretmeni ile yaptıkları uzun süreli karma yöntem araştırmada sosyo-bilişsel kuram çerçevesinde kurumsal kaynak ve engellerin tükenmişlik ve bağlılıkları üzerine etkisine bakmışlardır. Yapılan yapısal eşitlik modelleme çalışması karşılaşılan engellerin tükenmişlikle pozitif ilişkisini ortaya koyarken, iş kaynaklarının da bağlılıkla pozitif ilişkisini ortaya koymuştur.

Mansbach'ın (2015) yaptığı araştırmanın amacı öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime karşı paradoks diye ifade edilen çelişkilerini (olumlu-olumsuz algılarını) ortaya koymaktır. Bu amaçla 19 öğretim elemanı ile çevrimiçi deneyimleri üzerine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitim deneyimleri üzerine olumlu olumsuz görüşlerini ve yaşadıkları çelişkileri ortaya koymuşlardır. Öğretim elemanlarının çelişkili ifadelerinden biri; çevrimiçi eğitimde ders vermelerinin kendilerini geliştirdiğini ifade ederken bunun yanında iş güçlerini arttırdığını vurgulamış olmalarıdır. Çevrimiçi ortamların sunduğu esnekliği takdir ederken, bu esnekliğin programlarını nasıl yönetecekleriyle ilgili zorluklar yaşamalarına sebep olduğuyula ilgili görüşleridir. Karma bulgular, çevrimiçi eğitimin öğretim elemanının çalışma hayatını etkilemesinin olumlu ve olumsuz yollarına dikkat çekmektedir.

Grode-Hanks (2016) yaptığı çalışmada, çevrimiçi dersler veren öğretim elemanlarının deneyimlerini araştırmayı ve genel iş tatminlerine katkıda bulunan faktörleri tespit etmeyi amaçlamıştır. Olgu bilim olarak yürütülen çalışmada 12 öğretim elemanı ile görüşmeler

yapılmıştır. Bu öğretim elemanlarının altısı yalnızca çevrimiçi ortamlarda ders vermekte, diğer altısı ise hem yüz yüze hem de çevrimiçi ortamlarda ders vermektedir. Yalnızca çevrimiçi eğitmenlik yapan öğretim elemanları, meslektaş ve yöneticilerle iletişimi, aile ve öğrencileri dengelemeyi ve zorluklara odaklanmayı vurgulamıştır. Hem yüz yüze hem de çevrimiçi eğitimde görev alan öğretim elemanları ise, öğrencilerle zamanında iletişimi, karşılaştıkları en büyük zorluk olarak tanımlamıştır. Bunun yanı sıra esneklik, iletişim, öğretim elemanı desteği, takım ruhu, öğrencilerle iletişim ve kurum kabulü iş memnuniyetini arttıran önemli faktörler olarak bulunmuştur.

Couture (2018) karma araştırma yöntemini kullandığı araştırmasında Arizona’da bir yüksekokulda çevrimiçi derslere kayıtlı olan lisans öğrencileri için öğretim elemanı bağlılığının, öğrencinin kalıcılığına olan etkisini araştırmıştır. Katılımcıları çevrimiçi eğitimde ders veren öğretim elemanları ve lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada öncelikle nicel veri toplamak amacıyla likert ölçek kullanılmış, sonrasında ise bu ölçeği tamamlayan katılımcılarla açık uçlu sorular sorularak görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde açık uçlu sorular, dersin kalıcılığını engelleyen ya da arttıran algılanan faktörler hakkında ek veri toplamak için kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, öğrenci iletişiminin her zaman tek yönlü olmadığını ve eğitmenlerin de öğrencilere ulaşmada önemli bir rolü olduğunu göstermiştir.

Yapar (2018) araştırmasında yükseköğretim kurumlarında zorunlu ders olarak verilen İngilizce dersinin birçok üniversite tarafından uzaktan eğitim yoluyla verilmesinin İngilizce okutmanları için yarattığı zorluklardan yola çıkmıştır. Karma yöntem kullandığı araştırmada İngilizce öğretimi için hizmet içi eğitim sürecini ve daha sonrasındaki destek uygulamalarını araştırmıştır. Veri toplamak için anket ve mülakat yöntemlerini kullanmıştır. Araştırma sonuçları çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamış katılımcıların uzaktan eğitim algıları daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca kendilerine verilen hizmet içi eğitimleri genel olarak teknik eğitimi içerdiğinden dolayı yetersiz buldukları ve uzaktan eğitim pedagojisi, araştırma toplulukları ve etkileşim türleri üzerine eğitimlere ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir.

LaMontagne (2019) yaptığı araştırmada Kuzey Amerika’da çalışmakta olan yarı zamanlı (sözleşmeli veya geçici olarak ders veren öğretim elemanı), tam zamanlı (eğitim kurumlarının sigortalı ve daimi çalışan öğretim elemanları) ve kadrolu öğretim (kadroya geçme hakkı kazanmış öğretim elemanı) elemanlarının bağlılık düzeyindeki farklılıkları yaptığı karma araştırma ile ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretim

elemanının; öğrenci, kurum kültürü ve meslektaşları ile olan etkileşimi bağlılığını destekleyen bir unsurken, iletişim, kurum kültürü ve farkındalık eksikliği bir bağlılık engeli olarak bulunmuştur. İletişim, kurum kültürü ve iş yükünün ayrıca öğretim elemanlarının performansına da olumlu katkı sağladığı vurgulanmıştır.

İlgili araştırmaları özetlemek gerekirse öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime katılımları, motivasyonları ve algılarına yönelik araştırmalara yoğunlaştığı dikkat çekmektedir. Araştırma sonuçları birbirleri ile bazı noktalarda benzemektedir. Özellikle zaman kısıtı ve çevrimiçi ortamlara ilişkin bilgi eksikliği (teknolojik, pedagojik...) öğretim elemanları tarafından bir engel olarak algılanırken; çevrimiçi yeterliliklere sahip olma durumu, esnek çalışma koşulları ve kurumsal destekler motive edici faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yurt dışı alanyazında sosyal ilişkilerin öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime yönelik algıları üzerine olumlu katkı sağladığı görülürken, Türkiye’de sosyal ilişkilerin genel olarak öğrenci düzeyinde ele alındığı görülmüştür. Yine ülkemizde çevrimiçi eğitimde öğretim elemanları ile ilgili yapılan araştırmaların azlığı da dikkat çekicidir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma felsefesine, araştırma desenine, çalışma grubuna, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle nitel araştırma yönteminden ve bu araştırmada nitel araştırmanın felsefi varsayımlarını nasıl ele aldığından bahsedilmektedir.

3.1. Felsefi Bakış Açısı

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan araştırma modelinden önce felsefi bakış açısının açık bir şekilde ortaya koymakta fayda vardır. Bu nedenle araştırmaya başlanırken izlenen felsefi yaklaşımdan bahsedilmektedir.

Creswell (2013), felsefeyi, araştırmaya yön veren soyut fikirler ve inanışların kullanılması olarak tanımlarken, Guba (1990) ise felsefi paradigmaların araştırmayı yönlendiren temel görüşler dizisi olduğunu vurgulamıştır. Huff (2009), felsefi yaklaşımların araştırma sorularına çözüm aramak ve gerekli bilgilere ulaşmak için yol gösterici olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırma için nitel paradigma yol gösterici olmuştur. Bir paradigma olarak bakıldığında nitel araştırmalar, yalnızca geleneksel sorgulamalarla anlaşılabilen, gözlenebilir, sabit ve ölçülebilir, mutlak ve tek doğruyu bulma üzerine kurulu pozitivist inançtan kaçınır (Klenke, 2016; Merriam, 2009). Pozitivist inancın sert bakış açısına karşın alanyazın incelendiğinde nitel bakış açısının temel aldığı felsefi yaklaşımlar post pozitivism, yorumlayıcı, yapılandırmacı ve fenomenolojik bakış açılarıdır.

Nitel paradigma “bilinmemek” üzerine karakterize olmuştur. Bu görüşe göre nitel yöntemler, gerçeklerin en iyi anlaşıldığı, insanların yaşadıkları olayları algıladıkları,

deneyimlediği ve anlamlandırdığı yollarla incelendiği sosyal yapılandırmacı bakış açısıyla uyumludur (Klenke, 2016). Kısaca gerçeğin sosyal olarak inşa edildiğini varsaymaktadır (Merriam, 2009). Felsefi modeller çeşitli varsayımlar içermektedir. Bunlar; ontoloji, epistemoloji, aksiyoloji ve araştırma metodolojisidir.

Ontoloji, gerçekliğin doğası, varlık olgusu ile ilgilidir (Creswell, 2013; Crotty, 1998). Ontolojik varsayımlar gerçekliğin neyi oluşturduğıyla, başka bir deyişle neyin ne olduğu ile ilgilidir. Araştırmacının, işlerin gerçekte nasıl olduğu ve işlerin nasıl yürüdüğü konusundaki algılarıyla ilgili olarak bir bakış açısı bulunmalıdır (Scotland, 2012). Ontolojik varsayım açısından bakıldığında yapılan bu araştırmada, yürütülen görüşmeler aracılığıyla çevrimiçi eğitimde bağlılık konusu farklı bakış açılarından ele alınmış, bu farklı perspektifler temaların ortaya çıkmasında ve araştırmanın raporlaştırılmasında yol gösterici olmuştur.

Epistemoloji, bilginin doğası ve biçimiyle ilgilidir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Araştırmacının olabildiğince kendisi ile araştırılanın arasındaki mesafeyi azaltmaya çalışması demektir (Creswell, 2007). Epistemolojik varsayımlar, bilginin nasıl oluşturulduğu, edinildiği ve iletildiği, başka bir deyişle bilmenin anlamı ile ilgilidir (Crotty, 1998). Katılımcılarla yapılan görüşmelerin tamamına yakını katılımcıların çalışma ortamlarında yapılmıştır. Bu şekilde kendilerini daha rahat hissetmeleri amaçlanmıştır. Ancak çeşitli engeller (log kayıtlarının paylaşılmaması, canlı derslerin izlenememesi vb.) sebebiyle araştırmacının katılımcıları gözlemlene ve daha iyi tanıma şansı olamamıştır.

Aksiyoloji, nitel araştırmayı karakterize eden aksiyolojik varsayım, araştırmanın değer yükü olduğunu ve araştırmacıların önyargılarının mevcut olduğunu kabul eder (Creswell, 2007; Creswell ve Plano Clark, 2010). Araştırmanın değerlerine ve etiğine işaret eder. Bu varsayım ile ilgili olarak araştırmacının araştırmadaki rolüne, önyargı ve tecrübeleri ile ilgili kısımda değinilmiştir. Bulgular ise sonuçlar ve tartışma bölümünde ilgili alanyazından destek olarak tartışılmıştır.

Son olarak *araştırma metodolojisi* ise araştırma süreci ile ilgilidir. Araştırmacının veri toplama ve analiz etme deneyimi ile şekillenir (Creswell, 2007). Metodoloji, paradigmanın bir parçası olarak kuramsal ve yöntemsel çerçevelerin geliştirilmesi için sınırları belirler (Klenke, 2016). Araştırma metodolojisi ile ilgili ayrıntılı bilgi araştırma modeli başlığında verilmiştir.

3.2. Araştırma Modeli

Bu araştırmada katılımcıların görüşlerinin derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, yöneticilerin ve destek personelin çevrimiçi öğretim elemanlarının bağlılıklarına ilişkin görüşleri de incelenmiştir. Araştırmanın amacı ve araştırma soruları, araştırmacının nitel araştırma yöntemini kullanmasını gerekli kılmıştır.

Nitel araştırmalar, araştırmacıya konusuyla ilgili sayısal verilerle ifade edilemeyecek daha derin bilgi toplamasına olanak sağlamaktadır (Trochim ve Donnelly, 2008). Glazer ve Stein'e (2010) göre nitel araştırma, katılımcıların belirli bir tecrübeden nasıl bir anlam yarattığını incelemek için uygun bir yoldur. Benzer şekilde Denzin ve Lincoln (2011), nitel araştırmaların dünyaya daha yorumlayıcı ve doğal bir bakış açısıyla yaklaştığı görüşünü savunurlar. Dolayısıyla nitel araştırmacılar olaylara insanlar tarafından yapılan yorumları ve verilen anlamları doğal ortamlarında inceleyerek çalışırlar.

Araştırma kapsamında durum çalışması kullanılmasının en önemli nedeni öğretim elemanlarının “bağlılık” olgusuna ilişkin anlamlandırma süreçlerinin nasıl geliştiğine odaklanılmış olmasıdır. Durum çalışması araştırma kapsamında “nasıl” ve “neden” sorularına cevap aranıyorsa uygun bir stratejidir (Yin, 2013). Bu bağlamda hem “bağlılık” olgusunu hem de “bağlılık sürecini” nasıl anlamlandırdıkları araştırılmıştır. Ancak bunu yaparken özellikle farklı yapıda kurumlar seçilmiştir. Bunun nedeni ise uzaktan eğitim veren farklı yapıya (üniversite, enstitü, fakülte ve merkez) sahip çalışan öğretim elemanlarının öğretime bağlılığı anlamlandırma sürecinin nasıl şekillendiği de araştırmanın başka bir odak noktası olmasıdır. Bu durum araştırma deseni olarak çoklu analiz biriminde nitel bir olgunun çalışılmasına olanak tanıyan iç içe geçmiş tek durum deseninin seçilmesinde etkili olmuştur. Seçilen analiz birimi, deseni belirlemede önemli bir rol üstlenmektedir.

Yin (2013), betimleyici durum çalışmasını, gerçek dünya bağlamı ile birlikte bir olguyu açıklayan bir çalışma olarak tanımlamaktadır. Durum çalışması, araştırmacıların açıklamaları vurgulaması ve toplumsal olgunun anlaşılması için kritik olduğuna inandıklarını anlamalarına olanak tanıdığından, veri toplama için uygundur (Gall, Gall ve Borg, 2007).

Her ne kadar tek bir durum incelense de birden fazla kurum söz konusu olduğu için her araştırma sorusunun altında kurumlar bazında katılımcıların genel olarak araştırma sorusuna verdikleri cevaplar alanyazın ile birlikte tartışılmıştır. Her ne kadar nitel araştırmalarda genelleme kaygısı bulunmasa da birden fazla kurumun karşılaştırılması bulguların

inanılrlılığını güçlendirdiği ifade edilmektedir (Merriam, 2009; Yin, 2013). Yapılan araştırmada da farklı yapılanmalara sahip beş uzaktan eğitim kurumunun öğretim elemanları, kurum yöneticileri ve destek personelinin verileri toplanmıştır ve son olarak bu beş durum beraber ele alınarak ortak ve farklı noktalar ortaya çıkarılmıştır.

3.3. Araştırmacının Rolü

Nitel bir araştırmaya rehberlik ederken araştırmacı, önemli bir sorumluluğa sahiptir. Nitel araştırmacılar, katılımcılarla çalışmaya dâhil olduğundan ve genellikle yorumlayıcı araştırmayı kullandıkları için bu sorumluluk zorunludur (Creswell, 2013). Buna ek olarak, nitel araştırmacı, bir veri toplama aracı veya protokol kullanılmış olsa bile, gerçek anlamda çalışma verilerini kendisi toplar. Dolayısıyla asıl veri toplama aracı araştırmacının kendisidir (Patton, 2002). Özellikle araştırma kapsamında yapılan görüşmeler amaçlı birer konuşmadır ve olgu, durum hakkında daha fazla detay öğrenmek amacıyla yapılır (Bogdan ve Biklen, 1982) ve bu süreçte verilerin güvenilirliği görüşmecinin verileri doğru bir şekilde dinleme ve yorumlama becerisine bağlıdır (Roulston, 2010). Bununla birlikte, nitel araştırmanın değer yüklü olmasından kaynaklı, araştırmacının konu ile ilgili tüm önyargılarını ortaya koyması, değerlerinin ve tecrübelerinin bilincinde olması gerekmektedir (Creswell, 2007).

3.4. Araştırmacının önyargıları ve deneyimi

Araştırmacının uzaktan eğitime olan ilgisi 2006 yılında Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Bölümünde başladığı yüksek lisans eğitiminde aldığı uzaktan eğitim dersi ile başlamıştır. Lisansüstü süreçte aldığı derslerde ve sertifika veren çeşitli kuruluşlarla yaşamış olduğu çevrimiçi öğrencilik deneyimi de olmuştur. 2010 yılında çalışmaya başladığı Gazi Üniversitesinde 2013 yılından itibaren Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezinde görevlendirilmiş olması araştırmacının bu alana yönelmesinde etkili olmuştur. Bu süreç zarfında yaptığı araştırmalar, tanık olduğu çeşitli durumlar ve danışmanı ile yaptığı söyleşiler aracılığıyla uzaktan eğitim kurumlarında ders veren öğretim elemanlarının yaşadığı birtakım problemler olduğunu fark etmiştir. Ancak bazı öğretim elemanları bu zorluklarla baş edebilirken, bazılarının sistemi bıraktığı ya da isteksiz davrandığı gözlemlenmiştir. Alanyazın öğretim elemanlarının işine olan bağlılığının bu davranışlarının ne yönde olacağı konusunda rol oynadığı ifade edilmektedir. Ayrıca uzaktan eğitim alanında bağlılık araştırmaları incelendiğinde çoğunlukla öğrenci açısından bakılan araştırmalara

rastlanırken, sistemin önemli bir bileşeni olan öğretim elemanlarının çok az araştırmaya konu olduğu görülmüştür. Araştırmacının yukarıda ifade ettiği deneyim ve gözlemleri, araştırmacıyı bu konuda derinlemesine bir araştırma yapmaya yönlendirmiştir.

3.5. Katılımcılar

Bu araştırmada olasılıksız örnekleme stratejilerinden amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örneklem kullanılmasıdaki amaç konu ile ilgili daha derinlemesine araştırma yapabilmek amacıyla bilgi açısından zengin durumların seçilmesidir (Patton, 2002). Nitel araştırmalarda en çok kullanılan yöntemlerden biri olan amaçlı örnekleme yapılan araştırmanın amacına uygun örnekleme yapmayı ifade etmektedir (Mack, Woodsong, MacQueen, Guest ve Namey, 2005). Örneklem sayısı ise verinin doyuma ulaşması ile ilgilidir.

Araştırmaya uzaktan eğitim veren farklı yapıya (üniversite, enstitü, fakülte ve merkez) sahip ve bu alanda en az beş yıl faaliyet gösteren kurumlarda ders veren öğretim elemanları dâhil edilmiştir. Kurumların seçiminde, alan uzmanlarına danışılmıştır. Kurumların seçiminde, uzaktan eğitim sisteminin katılımcıları tarafından benimsenmiş ve yenilik etkisinden kurtularak bazı aksaklıkların giderilmiş olmasına dikkat edilerek, en az beş yıl faaliyet göstermiş olması baz alınmıştır. Ayrıca yine alan uzmanı görüşüne dayalı olarak, kurumların, ülkenin farklı coğrafi bölgelerini de temsil etmesine ve kurum yapılarının farklılık göstermesine özen gösterilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden sınırlı sayıda kurumun araştırmaya dâhil edilmesi durumunda kalınmıştır. Bu kurumların, ikisi uzaktan eğitim merkezi, biri üniversite, bir fakülte, bir diğeri de enstitüdür. Araştırmaya katılan kurumların uzaktan eğitim sunma deneyimi 8 ile 35 yıl arasında değişmektedir. Kurumların gizliliğini korumak adına kurumlar kodlamadan ve karışık sırada tanıtılmıştır.

Bu kurumlardan biri Türkiye'nin en büyük üniversitelerinden birine bağlı olarak çalışmaktadır. Bünyesinde bir milyonun üzerinde uzaktan eğitim öğrencisi barındırmaktadır. Onlarca lisans ve ön lisans programı mevcuttur. Sahip olduğu teknik alt yapı, yüksek kalite düzeyi ile hem yurt içi hem de yurt dışındaki öğrencilere uzaktan öğretim hizmeti vermektedir. Öğrencilerini kitap, radyo-TV programları, bilgisayar, akademik danışmanlık, organizasyon, sınav vb. hizmetlerle desteklemektedir. Bu kurumda lisans ve ön lisans öğrencileri için canlı dersler 2 yıldan beri yürütülmektedir. Programların canlı derslerine katılan öğretim elemanları dersin tamamının kontrolünden sorumlu değildir. Yalnızca canlı

dersleri vermekle yükümlüdür. Bu nedenle bu kurumdan programda yürüttüğü dersin yönetiminin tamamından sorumlu olan, lisansüstü eğitimde ders veren veya kurumun kendi kadrosunda bulunan ve canlı derslere giren öğretim elemanları ile görüşülmüştür. Dolayısıyla görüşme için gidilen diğer kurumlardan farklı olarak bu kurum yapısı gereği öğretim elemanlarını kadrolu olarak bünyesinde çalıştırabilmektedir.

Bir diğer kurum 2009 yılında faaliyetlerini sürdürmeye başlayan Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi'dir (UZEM). Bünyesinde altı tezsiz yüksek lisans programı, bir lisans tamamlama, çeşitli sertifika programları ve üniversite bünyesinde verilen ortak dersler yürütülmektedir. Konumu itibari ile farklı üniversitelere uzaktan eğitim konusunda öncülük yapıp teknik altyapı da sağlamaktadır. Alt yapı desteğini kendi üniversitesindeki çeşitli birimlere de sunmakta aynı zamanda çeşitli alanlardaki projelere de destek vermektedir. Teknoloji laboratuvarı, derslikleri, stüdyoları, seminer salonu, bilgisayar laboratuvarı ve proje salonu ile donanımsal olarak ileri düzey bir alt yapı bünyesinde bulundurmaktadır.

Yine bir uygulama ve araştırma merkezi olan bir başka kurumun da kendi kadrosunda öğretim elemanı bulunmamaktadır. Yüksek lisans programları üniversitenin enstitüleri kapsamında açılmakta ve teknik altyapı olarak UZEM'den hizmet almaktadır. Dolayısıyla açılan programlarda görev alan öğretim elemanlarının birçoğu kurumun bağlı olduğu üniversitenin çeşitli fakültelerinde görev yapmaktadır. Açılan programların koordinatörleri bulunmakta ve programlar bu koordinatörler tarafından yürütülmektedir. Program koordinatörleri öğretim elemanlarının ders programlarından ve ücretlendirmelerden sorumludur.

Bir diğer kurum ise ön lisans, lisans tamamlama, tezsiz yüksek lisans, sertifika ve kurs programları yürütmektedir. Mevcut programlarında 100'den fazla öğretim elemanı olup, on binlerce öğrencisi bulunmaktadır. Kurum, yurt içi ve yurt dışında uzaktan eğitim sınavlarını yürütmektedir. Öğretim elemanları için uzaktan eğitime yönelik sertifikalı oryantasyon eğitimi vermektedir.

Uluslararası hizmet veren diğer bir kurum ise yüksekokul ve fakülteleri bünyesinde on binlerce öğrenciye hizmet vermektedir. Yüzlerce akademik personeli ile onlarca tezsiz yüksek lisans, lisans ve ön lisans programı bulunmaktadır. Bu kurumda çalışan öğretim elemanları aslında farklı üniversitelerin bünyesinde çalışıyor olsa da kurum bu öğretim elemanlarını bir araya getirmek için zaman zaman çeşitli etkinlikler düzenlemektedir. Ayrıca

yabancı uyruklu öğrenciler için farklı kurumlar ile işbirliği içinde sunduğu çeşitli olanaklar da bulunmaktadır.

Son kurum ise Türkiye'nin önde gelen üniversitelerinden birinde enstitü olarak kurulmuştur. İlk kurulduğunda ait olduğu üniversitenin uzaktan eğitim altyapısını oluşturma görevini üstlenmiştir. Şu anda yürütülen yüz yüze doktora, hem yüz yüze hem de çevrimiçi yüksek lisans programları bulunmaktadır. Programlarına kayıtlı 1000'in üzerinde öğrencisi bulunan kurum alanındaki ihtiyaçlara cevap verecek şekilde tasarlanmış güncel içeriklere sahip anabilim dalları ile eğitim ve araştırma faaliyetlerine devam etmektedir. Bu kurumda enstitü yapılanmasının yanı sıra UZEM de yer almaktadır, ancak bu araştırma kapsamında kurumun sadece enstitüsü ile çalışılmıştır. Çünkü araştırma verilerinin toplandığı süreçte UZEM'de herhangi bir uzaktan eğitim programı bulunmamakta ve yalnızca YÖK 5İ² dersleri kurum tarafından yürütülmekteydi.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, araştırma için izin alınan kurumlarda çevrimiçi ders veriyor veya vermiş olması koşulu aranmıştır. Zaten her kurumda en fazla bir veya iki kurum yöneticisi olduğundan, kurum yöneticileri için çevrimiçi ders vermiş olma şartı aranmamıştır. Bunun yanında öğretim elemanlarının seçilmesi konusunda kurum yöneticilerinden araştırmacıya bildirmemek koşuluyla çevrimiçi öğretime bağlılık düzeyinin düşük ve yüksek olduğunu düşündüğü öğretim elemanlarının isimlerini karışık bir şekilde vermesi istenilmiştir. Bu yolla farklı bağlılık düzeyine sahip öğretim elemanlarının bu süreci nasıl anlamlandırdıklarını görmek amaçlanmıştır. Kurumlar araştırmacı tarafından yukarıda açıklandığından bağımsız olarak K1, K2, K3, K4 ve K5 şeklinde adlandırılmıştır. Yapılan adlandırmaya göre her bir kurumdan bu araştırmaya gönüllü olarak katılan katılımcı sayıları Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1
Katılımcı Sayıları

Kurumlar	K1	K2	K3	K4	K5	Toplam
Görüşmeye katılan öğretim elemanı sayısı	5	3	5	4	4	21
Görüşmeye katılan yönetici sayısı	2	2	1	1	1	7
Görüşmeye katılan destek personel sayısı	1	1	1	1	1	5

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya öğretim elemanı, yönetici ve destek personel olarak kaç katılımcının katıldığı görülmektedir. Görüşmenin ilk aşamasında her bir katılımcıdan

² Yüksek Öğretim Kanunun 5. Maddesinin İ bendinde belirtilen ve tüm yükseköğretim kurumlarında verilen Türk Dili, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi ile Yabancı Dil (İngilizce) derslerine verilen isimdir.

şahsına ait kişisel bilgiler alınmıştır. Bu bilgilerden ilki; çevrimiçi eğitimde ders vermek için eğitim alma durumudur. Bu raporun ilerleyen bölümlerinde kısaca çevrimiçi eğitim durumu şeklinde bahsedilmiştir. Çevrimiçi eğitim durumu başlığı altındaki *alan deneyimi* ise katılımcının bilgisayar ya da uzaktan eğitim alanında uzman olduğunu ifade etmektedir. Diğerleri ise çevrimiçi öğretim deneyimi ve çevrimiçi öğrencilik deneyimi ile ilgili bilgilerdir. Katılımcıların kod isimleri oluşturulurken çevrimiçi eğitim verdikleri kurumlar göz önünde bulundurulmuştur. Buna göre katılımcıların isimleri şu şekilde kodlanmıştır;

Öğretim elemanı için;

Görüşmeye katıldıkları kurum (K) + Hangi kurum olduğu bilgisi (1, 2, 3, 4 ve 5) + Öğretim Elemanı (O)+ Kaçınıcı katılımcı olduğu bilgisi (1,2,3...)

Örneğin; K5O3, 5 numaralı kurumdan 3. öğretim elemanını ifade etmektedir.

Yönetici için;

Görüşmeye katıldıkları kurum (K) + Hangi kurum olduğu bilgisi (1, 2, 3, 4 ve 5) + Yönetici (Y) + Kaçınıcı katılımcı olduğu bilgisi (1,2,3...)

Örneğin; K4Y1, 4 numaralı kurumdan 1. yöneticiyi ifade etmektedir.

Destek personel için;

Görüşmeye katıldıkları kurum (K) + Hangi kurum olduğu bilgisi (1, 2, 3, 4 ve 5) + Destek personel (D) + Kaçınıcı katılımcı olduğu bilgisi (1,2,3...)

Örneğin; K1D1, 1 numaralı kurumdan 1. destek personeli ifade etmektedir.

Katılımcıların özellikleri ise aşağıda açıklanmıştır.

K1O1: Eğitim Bilimleri Bölümünde görev yapmakta olan bu öğretim elemanı bir yıldan beri çevrimiçi eğitimde ders vermektedir. Çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi de olmayan öğretim elemanı, kendi alanının dışında farklı bir alanın yüksek lisans programında eğitim ortak dersini vermektedir. Ders vermeye başlamadan önce kendisine sistemi tanıtan bir oryantasyon eğitimi verilmiştir.

K1O2: İlköğretim Bölümünde yer alan öğretim elemanı çevrimiçi eğitimde ders verme deneyiminin ikinci yılındadır. Programda iki farklı ders veren öğretim elemanının çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi olmamıştır. Kendisine sistemi tanıtan ve çeşitli teknik bilgilerden oluşan bir oryantasyon eğitimi uygulanmıştır.

K1O3: Uzaktan eğitimde yaklaşık 15 yıllık deneyime sahip olan öğretim elemanı özel eğitim bölümündedir. Uzaktan eğitime farklı bir üniversitenin, eğitim yönetimi bölümünde video ile öğretimle başlayan öğretim elemanı, uzaktan eğitim yoluyla şu ana kadar 7 farklı yüksek lisans dersi vermiştir. Öğretim elemanının çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi bulunmamaktadır.

K1O4: Türk Dili ve Edebiyatı bölümünde bulunan öğretim elemanı çevrimiçi eğitimde ders verme deneyiminin ilk yılındadır. Yüksek lisans düzeyinde iki farklı ders veren öğretim elemanının çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi bulunmamaktadır. Ders vermek için kurumdaki diğer öğretim elemanları gibi oryantasyon eğitimi almıştır.

K1O5: İşletme bölümündeki öğretim elemanı çevrimiçi eğitimde dört yıldan beri ders vermektedir. Yüksek lisans düzeyinde her yıl bir ders açan öğretim elemanı sistemde ders vermek için oryantasyon eğitimi almıştır. Çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi bulunmamaktadır.

K2O1: Sosyal hizmetler alanında olan öğretim elemanı, çevrimiçi eğitimde 3 yıldır yüksek lisans düzeyinde iki farklı ders vermektedir. Kurumunun verdiği e-eğitmenlik sertifikasını alan katılımcı bu sertifika deneyimi ile birlikte çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi de yaşamıştır.

K2O2: Enformatik bölümünde yer alan öğretim elemanı e-eğitmenlik sertifikasının içeriğinin hazırlanması aşamasında yer almıştır. Bunun yanı sıra özel sektörde çalışırken kendini geliştirmek adına çeşitli çevrimiçi kurslarda öğrencilik deneyimi yaşamıştır. 10 yılın üzerinde deneyime sahip olan öğretim elemanı ön lisans ve lisans düzeyinde üç farklı ders vermektedir.

K2O3: Sağlık yönetimi bölümünde yer alan öğretim elemanı kurumunda sertifika eğitimine çeşitli nedenlerden dolayı katılamamıştır. 3 yıla yakın süredir üç farklı yüksek lisans dersi veren öğretim elemanı, çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi de yaşamamıştır.

K3O1: Daha önce İngilizce çevrimiçi kurslar veren bir platformda çevrimiçi öğrencilik deneyimi olan katılımcı 2006 yılından beri uzaktan eğitim alanında çalışmakta olan bir alan uzmanıdır. Kurumun daha önce uzaktan eğitim veren farklı birimlerinde çalışmış ve yöneticilik yapmıştır. Ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde 8 farklı ders veren öğretim elemanı, çevrimiçi eğitimde ders vermek için herhangi bir eğitim almamış ama bu alanda yüksek lisans ve doktora yapmıştır.

K3O2: İşletme bölümünde görev yapan öğretim elemanı yaklaşık 8 yıldır uzaktan eğitimde ders vermektedir. Aynı kurumun farklı bir biriminde uzaktan eğitime başlayan katılımcı ilk başladığı zamanlarda oryantasyon eğitimine katılmıştır. Çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamayan katılımcı ön lisans ve yüksek lisans düzeyinde 7-8 farklı çevrimiçi ders vermiştir.

K3O3: Alan deneyimi olan katılımcı çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamıştır. 10 yılın üzerinde çevrimiçi eğitim deneyimine sahip olan öğretim elemanı hem kendi kurumunda hem de özel sektörde şu ana kadar 3 farklı çevrimiçi ders vermiştir. Verdiği dersler ön lisans ve yüksek lisans düzeyindedir.

K3O4: İşletme alanında görev yapan öğretim elemanı çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamamıştır. Aynı kurumun farklı bir uzaktan eğitim biriminde de daha önce ders vermiş öğretim elemanı çevrimiçi eğitimde ders vermek için herhangi bir eğitim almamıştır. 6-7 farklı ders verdiğini söyleyen öğretim elemanı kurumun ilk çalıştığı uzaktan eğitim biriminde ön lisans, şu anda ise yüksek lisans dersi verdiğini belirtmiştir.

K3O5: İşletme alanında görev yapan öğretim elemanı yaklaşık 10 yıldır çevrimiçi eğitimde ders vermektedir. Çevrimiçi eğitimde ders vermek için herhangi bir eğitim almayan katılımcı, öğrencilik deneyimi de yaşamamıştır. Şu ana kadar ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde 7 farklı ders vermiştir.

K4O1:Uzaktan eğitim alanında yüksek lisans ve doktora yapmış olan katılımcı yine bu alanda öğretim elemanı olarak devam etmektedir. Farklı şekillerde öğrencilik deneyimi yaşayan katılımcı aynı zamanda yurt dışından bir kurumdan çevrimiçi öğretmenlik sertifikası da almıştır. 15 yıldır uzaktan eğitim alanında çalışan öğretim elemanı 3 yıldır çevrimiçi eğitimde ders vermektedir. İki yüksek lisans, biri lisans olmak üzere 3 farklı ders vermektedir.

K4O2: İletişim mezunu olan öğretim elemanı uzaktan eğitim alanında öğretim elemanı olarak görev yapmaktadır. Çevrimiçi eğitimde ders vermek için herhangi bir eğitim almayan öğretim elemanı, öğrencilik deneyimi yaşamıştır. 8 yıldır uzaktan eğitim bölümünde bulunan öğretim elemanı, yüksek lisans düzeyinde üç farklı ders vermektedir.

K4O3: Uzaktan öğretim alanında görev yapan öğretim elemanı lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde aldığı derslerin bazılarında çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamıştır. Çevrimiçi eğitimde ders vermek için özel bir eğitim almayan öğretim elemanı alan deneyimine sahiptir. Lisans ve ön lisans düzeyinde iki yıldır, farklı iki çevrimiçi ders veren öğretim elemanı, farklı öğrenme yönetim sistemlerini kullanma deneyimine sahiptir.

K4O4: Uzaktan öğretim alanında görev yapan öğretim elemanı çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamamıştır. Çevrimiçi eğitimde ders vermek için eğiti almayan öğretim elemanı formasyonu gereği alan deneyimi olduğunu belirtmiştir. Beş yılın üzerinde çevrimiçi eğitimde ders veren öğretim elemanının verdiği dersler lisansüstü düzeydedir.

K5O1: Alan deneyimi olan katılımcı aynı zamanda çevrimiçi eğitimde ders vermek için oryantasyon eğitimi de almıştır. Yurt dışında yaptığı doktora eğitiminde çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi yaşamış ve iki yıldan bu yana da kendisi çevrimiçi ders vermeye devam etmektedir. Öğretim elemanı şu ana kadar lisans ve yüksek lisans düzeyinde dört farklı çevrimiçi ders vermiştir.

Öğretim elemanları ile yapılan görüşmeler doğrultusunda edinilen kişisel bilgilere *Tablo 3.2*'de yer verilmiştir.

Tablo 3.2
Öğretim Elemanlarına Ait Kişisel Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Kurum	Çevrimiçi eğitim durumu	Çevrimiçi ders deneyimi (yıl)	Çevrimiçi öğrencilik deneyimi
K1O1	Kadın	K1	Hayır	1-3	Yok
K1O2	Erkek	K1	Hayır	1-3	Yok
K1O3	Erkek	K1	Hayır	>10	Yok
K1O4	Erkek	K1	Hayır	1-3	Yok
K1O5	Erkek	K1	Oryantasyon	1-3	Yok
K2O1	Kadın	K2	Çevrimiçi eğitmenlik	1-3	Var
K2O2	Erkek	K2	Alan deneyimi	>10	Var
K2O3	Erkek	K2	Hayır	1-3	Yok
K3O1	Kadın	K3	Alan deneyimi	>10	Var
K3O2	Erkek	K3	Oryantasyon	7-10	Yok
K3O3	Erkek	K3	Alan deneyimi	>10	Var
K3O4	Kadın	K3	Hayır	7-10	Yok
K3O5	Erkek	K3	Hayır	7-10	Yok
K4O1	Kadın	K4	Alan deneyimi	1-3	Var
K4O2	Erkek	K4	Alan deneyimi	7-10	Yok
K4O3	Erkek	K4	Alan deneyimi	1-3	Var
K4O4	Erkek	K4	Alan deneyimi	4-6	Yok
K5O1	Kadın	K5	Alan deneyimi	1-3	Var
K5O2	Erkek	K5	Alan deneyimi	7-10	Yok
K5O3	Erkek	K5	Hayır	1-3	Yok
K5O4	Erkek	K5	Hayır	4-6	Yok
Toplam	21				

Tablo 3.2 incelendiğinde öğretim elemanlarının 6'sının kadın, 15'inin erkek olduğu ve 9 tanesinin çevrimiçi eğitimde ders verebilmek için herhangi bir eğitim almadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 7'sinin çevrimiçi öğrencilik deneyimi bulunmaktadır.

K1Y1: 2009 yılından bu yana çevrimiçi eğitimde ders veren kurum yöneticisi alan deneyimine sahip olup, çevrimiçi eğitimde ders vermek için herhangi bir eğitim almamıştır. Şu ana kadar lisans ve yüksek lisans düzeyinde beş farklı ders veren katılımcı, daha önceden çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamamıştır. Kurum yöneticisi aynı zamanda yüz yüze bir programın bölüm başkanıdır.

K1Y2: Yaklaşık olarak 4 yıldır bölüm koordinatörlüğü yapan katılımcı, çevrimiçi eğitimde yüksek lisans düzeyinde iki farklı ders vermektedir. Çevrimiçi eğitimde ders vermek için herhangi bir eğitim almayan katılımcının, çevrimiçi öğrencilik deneyimi de olmamıştır. Diğer kurum yöneticisi gibi bu kurum yöneticisi de yüz yüze eğitimde enstitü müdür yardımcılığı görevini yürütmektedir.

K2Y1: Beş yıldır yöneticilik yapan katılımcı lisansüstü öğrencilik hayatından itibaren çevrimiçi eğitim üzerine çalışmaktadır. Çevrimiçi öğrencilik deneyimi de olan katılımcı, kurumu tarafından verilen e-eğitmen sertifikasının hazırlanmasında rol oynamıştır. Katılımcı aynı zamanda yüz yüze eğitimde bir bölüm başkanlığı yürütmektedir.

K2Y2: Öğrenciliğinden bu yana UZEM’de çalışan katılımcı bir yıldır yöneticilik de yapmaktadır. Çevrimiçi öğrencilik deneyimi olan katılımcı, lisans, lisansüstü düzeylerinin yanı sıra sertifika eğitimlerinde de eğitmenlik görevi yapmıştır.

K3Y1: Bulunduğu Uzaktan Eğitim kurumunda 1 yıldır yöneticilik yapmakta katılımcı yüksek lisans düzeyinde derste vermektedir. Alan deneyimi olan katılımcının, çevrimiçi öğrencilik deneyimi bulunmamaktadır.

K4Y1: 1997 yılından bu yana uzaktan eğitim ile ilgilenen katılımcı, 2001 yılında şu an çalıştığı kuruma geçmesiyle birlikte çevrimiçi eğitim üzerine de çalışmaya başlamıştır. 2015 yılından itibaren de yöneticilik yapmaya başlamıştır. Çalıştığı kurumda uzaktan eğitim ile ilgili çeşitli alanlarda görev almıştır. Öğretim tasarımcılığından, kitap tasarımına, çekimlerde çekim önünde çekim arkasında bulunmaya kadar çeşitli görevler yapmıştır. Lisans ve yüksek lisans düzeyinde eş zamanlı ve eş zamansız olmak üzere dört farklı çevrimiçi ders yürütmektedir.

K5Y1:bulunduğu kurumda iki yıldan bu yana yöneticilik yapan katılımcı daha önce farklı bir kurumun uzaktan eğitim veren kurumda da ders verme deneyimi yaşamıştır. Yüksek lisans düzeyinde iki farklı ders veren katılımcının alan deneyimi bulunmaktadır. Ayrıca çevrimiçi eğitimler veren bir sistemde kendi alanında bir sertifika eğitimine katılarak öğrencilik deneyimi yaşamıştır.

Kurum yöneticileri ile yapılan görüşmeler doğrultusunda edinilen kişisel bilgilere Tablo 3.3'te yer verilmiştir.

Tablo 3.3
Kurum Yöneticilerine Ait Kişisel Bilgiler

Yöneticiler	Cinsiyet	Kurum	Yöneticilik deneyimi	Çevrimiçi eğitim durumu	Çevrimiçi ders deneyimi	Çevrimiçi öğrencilik deneyimi
K1Y1	Erkek	K1	8 yıl	Alan deneyimi	7-10 yıl	Yok
K1Y2	Erkek	K1	3 yıl	Hayır	1-3 yıl	Yok
K2Y1	Kadın	K2	5 yıl	Alan deneyimi	>10	Var
K2Y2	Kadın	K2	1 yıl	Alan deneyimi	1-3 yıl	Var
K3Y1	Kadın	K3	1 yıl	Alan Deneyimi	1 yıl	Yok
K4Y1	Erkek	K4	3 yıl	Alan deneyimi	>10	Var
K5Y1	Erkek	K5	2 yıl	Alan deneyimi	>10	Var
Toplam	7					

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerin 3'ünün kadın, 4'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Kurum yöneticilerinden yalnızca birinin alan deneyimi bulunmamaktadır ve çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamayan 3 yönetici bulunmaktadır.

K1D1: Beş yılın üzerinde uzaktan eğitim veren kurumda çalışan katılımcı, aynı zamanda çevrimiçi eğitimde öğretim elemanlarına ve öğrencilere destek hizmeti de sunmaktadır. Alan deneyimi olan katılımcının çevrimiçi öğrencilik deneyimi olmamıştır.

K2D1: 10 yılı aşkın süredir uzaktan eğitim veren kurumda çalışan katılımcının alan deneyimi bulunmaktadır. Çevrimiçi eğitim veren çeşitli özel kurumlarda öğrencilik deneyimi yaşamış olan destek personel, kurumunda öğretim elemanlarına ve öğrencilere destek hizmeti sunmaktadır. Aynı zamanda öğretim tasarımı, programlama ve AR-GE konusunda da çalışmaları bulunmaktadır. Aynı zamanda ön lisans ve lisans düzeyinde çevrimiçi eğitimde dersler vermiştir.

K3D1: Katılımcı kurumunun uzaktan eğitim biriminde sistem yöneticisi olarak 5 yıldır görev yapmaktadır. Uzaktan eğitim sisteminin sorunsuz bir şekilde yürütülebilmesi hem öğretim elemanlarının hem de öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaması için önlemler alma ya da karşılaştıklarında ise en kısa sürede çözülmesi için çalışmaktadır. Aynı zamanda içerik

geliştirme ve bu içeriklerin sistemde sorunsuz çalışmasını sağlamak da görevlerinden biridir. Katılımcının hem alan deneyimi hem de çevrimiçi öğrencilik deneyimi bulunmaktadır.

K4D1: Bulunduğu uzaktan eğitim veren kurumda 17 yıldır çalışmakta olan katılımcı şu anda AR-GE bölümünde görev yapmaktadır. Çevrimiçi eğitimde tezsiz yüksek lisans yapmış olan katılımcının çevrimiçi öğrencilik deneyimi de bulunmaktadır. Kurumunda öğrencilere; e-kitap, video ve yaprak testlerin sunulduğu çevrimiçi bir sistemin geliştirilmesi sürecinde de görev yapmıştır.

K5D1: Uzaktan eğitim veren kurumunda 10 yıllık bir deneyimi olan katılımcı çevrimiçi derslerin yönetimi ve bölüm sekreterliği görevlerini yönetmektedir. Bağlı olduğu bölümde öğretim elemanlarına ve öğrencilere destek sunan katılımcı, bölüm başkanlığını bilgilendirmekten de sorumludur. Çevrimiçi öğrencilik deneyimi bulunan katılımcının ders verme deneyimi bulunmamaktadır.

Destek personeli ile yapılan görüşmeler doğrultusunda elde edilen kişisel bilgilere *Tablo 3.4*'te yer verilmiştir.

Tablo 3.4
Destek personele ait kişisel bilgiler

Destek Personel	Cinsiyet	Kurum	Destek personel deneyimi	Çevrimiçi eğitim durumu	Çevrimiçi öğrencilik deneyimi
K1D1	Kadın	K1	6	Alan deneyimi	Yok
K2D1	Erkek	K2	>10	Alan deneyimi	Var
K3D1	Erkek	K3	5	Alan deneyimi	Var
K4D1	Kadın	K4	>10	Alan deneyimi	Var
K5D1	Erkek	K5	>10	Alan deneyimi	Var
Toplam	5				

Tablo 3.4 incelendiğinde araştırmaya katılan destek personellerden 2 kişinin kadın, 3 kişinin ise erkek olduğu görülmektedir. Destek personel olan katılımcıların hepsi alan deneyimine sahip olmakla birlikte çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşayan 4 katılımcı bulunmaktadır.

Araştırmada toplamda 34 katılımcıya ulaşılsa da katılımcılardan biri olağan üstü hal (OHAL) döneminde olduğundan böyle bir görüşmeye sıcak bakmadığını belirtti. Sadece anket olursa cevap verebileceğini, ses kaydına tamamen karşı olduğunu ve görüşme için ayıracak vakti olmadığını belirtmiştir. Her ne kadar etik kurul izinleri alınmış olsa da ve katılımcının gizliliğine konusunda çok dikkatli olunacağı belirtilse de ısrarcı olunmamıştır. Dolayısıyla araştırmaya 33 katılımcı ile devam edilmiştir. Araştırmaya katılan her katılımcı farklı isimlerle kodlanmıştır. Araştırmacılara ait ses kayıtları araştırmacının kendi şahsi

bilgisayarında saklanmaktadır. Verilerin güvenliği için bilgisayar şifre ile koruma altına alınmıştır.

3.6. Veri Toplama

Araştırmada veri toplamak için farklı yapılarda olan uzaktan eğitim veren yükseköğretim kurumlarında ders veren, alanında uzman öğretim elemanları, kurum yöneticileri ve destek personel ile görüşmeler yapılmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Nitel araştırmalarda görüşme temel veri toplama aracıdır. Araştırmacı bu soruları hazırlamadan önce alanyazın taraması yapmış daha önce konuyla ilgili yapılmış araştırmaları incelemiştir. Bu amaçla yapılan sistematik alanyazın incelemesi ile birlikte; konuyla ilgili büyük resmi görmek ve eksiklikleri ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmacının kurumunun erişimine açık olan Elsevier E-reference, Proquest, Wiley, EBSCO ve Google Scholar veritabanlarında anahtar kelimeler ile tarama yapılmıştır. Anahtar kelimelerin; sadece araştırmanın başlığında, özetinde ve anahtar kelimelerinde olup olmadığına bakılmıştır. Araştırma kapsamına tam metin olan makale ve tezler alınmıştır. Yapılan araştırmada öncelikle çevrimiçi eğitimde öğretim elemanı bağlılığı ile ilgili araştırmalara ulaşılmaya çalışılmış ancak yeterli sayıda araştırmaya ulaşılamamıştır. Dolayısıyla araştırmacının öncelikli amacı çevrimiçi eğitimde öğretime bağlılıkla ilgili çalışmaları incelemek olsa da yeterli sayıda araştırmaya ulaşamadığından yüz yüze eğitimde yapılan çalışmalarda araştırma kapsamına alınmak zorunda kalınmıştır. Toplamda 157 araştırmaya ulaşılmıştır. Bu araştırmaların bazılarının aynı olması, bazılarının ise konu ile ilgili olmamasından dolayı bir kısmı elenmiş ve toplamda 99 araştırma içerik olarak incelemeye tabi tutulmuştur. Daha önce bu alanda yapılan bir konu sınıflaması olmadığından araştırmacı kendi konu sınıflamasını oluşturmuştur. Bu süreçte danışmanı ve uzaktan eğitimde deneyim sahibi olan bir meslektaş araştırmacıya yardımda bulunmuştur. Kodlayıcılar arasındaki güvenilirlik sağlanmıştır. Son olarak yapılan konu sınıflaması için oluşturulan ana temalar ve alt temalar Tablo 3.5'te ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

Tablo 3.5
2010-2015 Yılları Arasında Yapılan Bağlılık Araştırmalarının Konu Dağılımı

Tema	Alt tema	n	%
Etkileşim	Yönetici ile etkileşim	15	6,67
	Meslektaş ile etkileşim	13	5,78
	Öğrenci ile etkileşim	12	5,33
	Personel ile etkileşim	5	2,22
Profesyonel gelişim	Toplantılar (sosyal iş hayatı)	12	5,33
	Çalıştaylar/ seminerler/konferanslar /eğitim/ öğretmen eğitimi	8	3,56
Kurumsal	Kurumsal destek (eğitim desteği, finansal destek, teknik destek...)	27	12
	Engeller/sınırlılıklar	20	8,9
	Kurum kültürü	8	3,56
	Kurumsal karakteristikler (yerleşim yeri, tecrübe yılı, öğrenci sayısı...)	3	1,4
Öğretim ortamı	Yüz yüze (öğrenme ortamlarını tasarlama, teknolojiyi kullanma becerisi, teknoloji entegrasyonu, öğretim seviyesi, öğrenme çıktıları değerlendirmesi)	12	5,33
	Çevrimiçi (iş çevresi, teknolojiyi kullanma, öğrenme çevresinin tasarım ve planlaması, danışmanlık, öğrenci ile bire bir iletişim sağlamak ve öğrenci ile ilgilenme)	11	4,89
	Karma (öğrenme ortamlarının tasarımı, teknolojiyi kullanma becerisi)	2	0,88
Bireysel özellikler	Öğretim /iş deneyimi	13	5,78
	Demografik özellikler	10	4,44
	Akademik rütbe, statü	3	1,33
Kişisel kaynaklar	İş memnuniyeti, öz yeterlilik, motivasyon, baş etme stratejileri...	17	7,56
Kişisel engeller	Tükenmişlik, stres...	10	4,44
Bağlılığın tanımlanması- alanyazın taraması	Buradalık	7	3,11
	Bağlılık düzeyi	5	2,22
Öğrenme çıktıları	(Öğrenci buradalığı, başarı, öğrenci bağlılığı...)	12	5,33
Toplam		225	100

Tablo 3.5'teki 2010-2015 yılları arasında yapılan öğretim elemanı bağlılığı ile ilgili araştırmaların konu dağılımına yer verilmiştir. Yapılan bu araştırma sonucu ortaya çıkan temalar ve alt temalar da göz önüne alınarak görüşme soruları düzenlenmiş ve sondaj sorular eklenmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda; katılımcılar, çevrimiçi öğretime bağlılıklarını

destekleyen unsurların yanı sıra bağılıkları önünde engel olan ya da bağılıklarının düşmesine neden olan çeşitli unsurlardan da söz etmişlerdir.

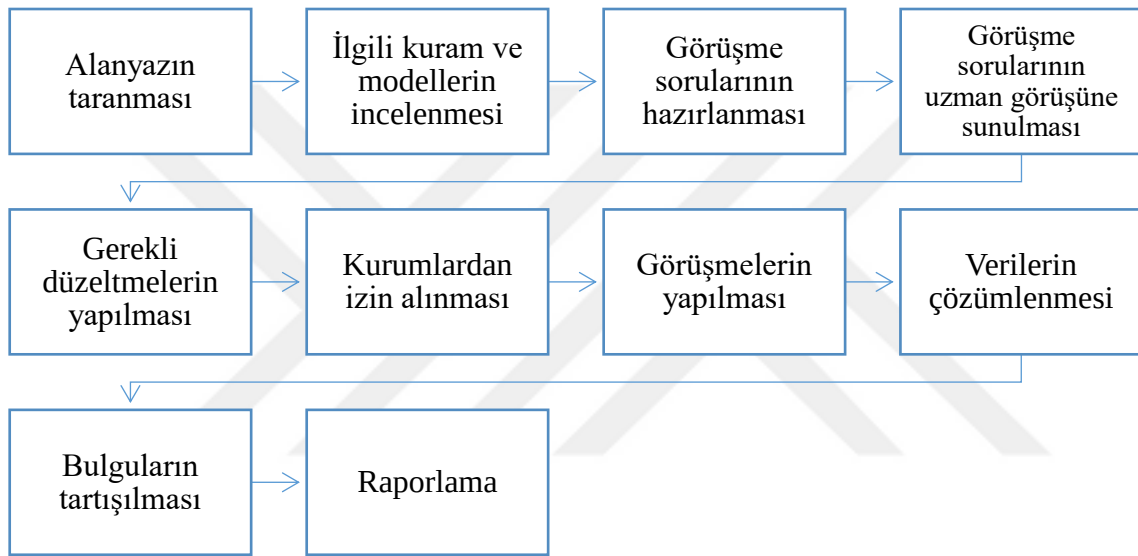
Bu içerik analizi araştırmanın nitel kısmında oluşturulan görüşme sorularında yol gösterici olarak kullanılmıştır. Alanyazın taraması ve buna bağlı olarak yapılan içerik analizi sonrasında görüşme soruları oluşturulmuş ve uzman görüşüne sunulmuştur. Bu uzmanların altısı uzaktan eğitim alanında, ikisi ölçme değerlendirme alanında ve biri de hem uzaktan eğitim hem de ölçme değerlendirme alanında yetkin araştırmacılarıdır. Uzmanlardan gelen geri bildirimleri doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmış, yarı yapılandırılmış görüşme sorularına son hali verilmiştir (bkz. EK 3, EK 4, EK 5).

Veri toplama aşamasına geçilmeden önce araştırmacının bağlı bulunduğu kurumdan etik kurul izni alınmıştır (Bkz. EK 1). Kurumların dördü alınan bu izni yeterli görürken, biri kendi kurumunun etik kurul iznini istediği için bu kurumun da etik kuruluna başvurulmuş ve izin alınmıştır (Bkz. EK 2). İzinlerin alınması ile uzaktan eğitim kurumları yöneticileri için EK 3'te yer alan görüşme formu, öğretim elemanları için EK 4'te yer alan görüşme formu ve destek personel için de EK 5'te yer alan görüşme formu ile görüşme süreci başlamıştır.

Tüm katılımcılar ile araştırmacının birebir kendisinin görüşmesi araştırma boyunca tutarlılığın korunmasını sağlamaktadır (Kelly, 2010). Bu tez çalışmasında da görüşmeler araştırmacı ve katılımcılar arasında bir destek personel dışında birebir ve yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. Bu destek personel ile de internet üzerinden canlı bağlantı aracılığıyla görüşülmüştür. Görüşmeler öncesinde katılımcılardan e-posta yolu ile araştırmaya katılmaları konusunda izin istenmiştir. E-postaya olumlu yanıt veren katılımcılardan görüşme için randevu alınmıştır. Görüşmenin sağlıklı yürütülmesi için katılımcılar nerede ve ne zaman görüşme yapmak isterlerse orada görüşme yapılmıştır. Katılımcılarının büyük çoğunluğunun tercihi kendi ofislerinden yana olmuştur. Bunun dışında bir öğretim elemanı ile üniversitenin bahçesinde, iki öğretim elemanı ile yine kendi üniversitelerinde bulunan bir kafeteryada, bir yönetici ile de yoğunluğundan dolayı bir yolculuk durağında bulunan pastanede görüşülmüştür. Görüşme öncesinde tüm katılımcılara bağılılık kavramından ve yapılan araştırmada çevrimiçi öğretim bağlamında bağılılığın nasıl ele alındığı hakkında bilgi verilmiştir. Aynı zamanda araştırmacı kendi felsefi yaklaşımını, araştırmadaki rolünü ve ön yargılarını dile getirerek kendi anlayış ve tecrübelerini ortaya koymuştur.

Görüşmenin ilk aşamasında katılımcılardan kişisel bilgileri (çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi, ders verme deneyimi, eğitim alıp almadıkları vs.) alınmıştır. İkinci aşamasında çevrimiçi öğretime bağlılık ile ilgili hazırlanan açık uçlu görüşme soruları yöneltilmiştir. Yapılan görüşme süreleri 30 dakika ile 80 dakika arasında değişmektedir.

Tüm görüşmeler katılımcıların da izniyle ses kaydına alınmış ve daha sonra araştırmacı tarafından yazıya dökülmüştür. Etik gereği katılımcılara kişisel bilgilerinin ve kurum bilgilerinin gizli tutulacağı bildirilmiştir. Bu nedenle tüm katılımcılar farklı isimlerle kodlanmıştır. Araştırma sürecinde izlenen adımlar Şekil 3.1’deki gibidir.



Şekil 3.1. Araştırma Sürecinde İzlenen Adımlar

Şekil 3.1 incelendiğinde araştırmacının öncelikle alanyazın taraması ile sürece başladığı görülmektedir. Alanyazın doğrultusunda hazırlanan görüşme sorularına uzman görüşleri sonunda son hali verilerek, gerekli etik kurul izinlerinden sonra katılımcılarla görüşme süreci başlamıştır. Daha sonra bu süreci verilerin analizi, bulguların tartışılması ve raporlama süreci takip etmiştir.

3.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde yazıya dökülen görüşmelerden anlam çıkarmak amacıyla içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi verilerin analizi ve yorumlanabilmesi için kullanılan nitel yöntemlerden biridir (Schreier, 2012). Tümdengelimsel ve tümevarımsal olmak üzere iki çeşit içerik analizi bulunmaktadır. Veri odaklı veya metin odaklı olarak da adlandırılan tümevarımsal yaklaşım, kalıp arayışı ile karakterize olmaktadır (Krippendorff, 2013). Araştırmacı; verilerin altında yatan anlamı ve aralarındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için

analiz boyunca verideki benzerlik ve farklılıklara odaklanır (Graneheim, Lindgren ve Lundman, 2017; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Özellikle bir kuram temelinde gidilmediğinde ya da olguya ilişkin alanyazında yeterince bilgi yoksa tümevarımsal yöntem kullanılmaktadır (Strauss ve Corbin, 1990). Kavram odaklı olarak adlandırılan tümdengelimsel yaklaşım da ise araştırmacı çalışılan olguya ilişkin var olan teorilerin ve açıklayıcı modellerin toplanan verilere karşı çıkarımlarını test etmektedir (Graneheim, Lindgren ve Lundman, 2017). Kavram odaklı olduğu için tümdengelimsel yaklaşımda öncelikle kod şeması (matrisi) oluşturulur ve yalnızca bu şemaya uyan veriler kodlanır (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2015). Araştırmacı tümdengelimsel ve tümevarımsal içerik analizlerinden birini seçebileceği gibi, her iki yaklaşımı da kullanabilir (Berg, 2001). Bu araştırma kapsamında araştırma sorularına ait bulguların analizinde alt tema ve temaların oluşturulmasında yapılan alanyazın araştırması yol gösterici olmasından dolayı tümdengelimsel yaklaşımı kullanılmıştır. Örneğin; birinci araştırma sorusu kapsamında verileri en baştan kendisi kodlayan araştırmacı, her ne kadar bir kuram çerçevesinde gitmemiş olsa da oluşan alt temaların alanyazın ile benzer bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bağlılık şeklinde 3 tema altında toplandığını görmüştür. Dolayısı ile temaların isimlendirilmesi alanyazında Kahn (1990) tarafından ortaya konulan mevcut bir kategorilendirmeye dayandırılmıştır. Yapılan kodlamaların bilişsel, davranışsal veya duyuşsal temalar altında olup olmadığına ise alanyazından destek alındığı gibi konu alanı uzmanları ile de tartışılmıştır. Konu alanı uzmanlarından biri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden, diğeri ise Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümünden aynı zamanda uzaktan eğitim alanında da uzman bir öğretim üyesidir. Ayrıca yine uzaktan eğitim alanında uzman olan tez danışmanı ile de sürekli gözden geçirilmiştir.

Alanyazında öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılığını ele alan bir kuram veya model olmamasından ve verilerden yola çıkılarak kodlamanın yapılmasından dolayı araştırmacının ortaya koyduğu alt tema ve temalar da bulunmamaktadır. Bu nedenle aynı zamanda tümevarımsal bir yaklaşım da kullanılmıştır.

Öğretim elemanları, yöneticiler ve destek ile yapılan görüşmeler aynı veya ertesi gün yazıya dökülerek analize hazır hale getirilmiştir. Sonra veriler kurumlara, katılımcı türüne, öğrencilik deneyimine (çevrimiçi eğitimde), çevrimiçi deneyim sürelerine göre sınıflandırılmıştır. Ardından dikkatli bir şekilde okunarak, nitel kod çizelgeleri hazırlanmıştır. Kodlar alt temalar altında toplanmış ilişkili alt temalar bir araya getirilerek temalar ortaya çıkarılmıştır. Veriler NVivo 11 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular kısmında çıkan temalar altında birebir katılımcı ifadelerine yer verilerek dokusal tanımlama yapılmıştır. Öncelikle her bir kurum kendi içinde analiz edilmiştir. Her kurumun kendi içinde analizi tamamlandıktan sonra her araştırma sorusunun sonunda kurumlar arasında benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tüm kurumlar karşılaştırılarak bütüncül bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Analiz edilen verilerin gösteriminde tabloların yanı sıra katılımcı, alt tema ve temaların birbiriyle olan ilişkisini gösteren ilişki haritalarından faydalanılmıştır.

3.8. Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik

Güvenilirlik kavramı daha çok nicel araştırmalarda karşımıza çıkan araştırmaı test etmek ve değerlendirmek amacıyla kullanılan bir kavramdır. Ancak söz konusu nitel araştırma olduğunda ise daha çok nitelikten ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle nicel ve nitel araştırmalarda güvenilirlik söz konusu olduğunda farklı söylemler kullanılır. Lincoln ve Guba (1985) nitel araştırmalar çeşitli ölçütler belirlemişlerdir. Bunlar inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik kavramlarıdır ve nicel araştırmalardaki iç geçerlilik, dış geçerlilik, güvenilirlik ve nesnellik kavramlarına denk gelmektedir.

İnandırıcılık; güvenilirliğin sağlanması, verilerin anlamının doğru bir şekilde yorumlanması için bilinçli bir çaba sarf etmek demektir. Araştırmanın sonuçlarının, katılımcıların deneyimini veya içeriğini inandırıcı bir şekilde yansımasıyla ilgilidir (Lincoln ve Guba, 1985). Araştırmanın inandırıcılığı arttırmak için çeşitli stratejiler kullanılmaktadır. Bunlardan biri de çeşitleme (triangulation) yöntemidir. Alanyazında farklı çeşitleme türleri bulunmaktadır. Bunlar kaynak (kaynak) çeşitleme, yöntem çeşitleme, araştırmacı çeşitlemesi ve kuramsal bakış açısı çeşitlemesidir (Patton, 2002). Yapılan bu araştırmada, kaynak çeşitlemesi kullanılmıştır. Kaynak çeşitlemesi aynı yöntem altında farklı veri kaynaklarının tutarlılığı ile ilgilidir. İnsanların bakış açılarının farklı anlayışlar açısından karşılaştırmak ile ilgilidir. Bunun için araştırmada öğretim elemanları ile çevrimiçi eğitime bağlılıkları hakkında görüşmenin yanı sıra aynı zamanda süreç içinde onlarla birlikte çalışma, onları gözlemleme fırsatı bulunan kurum yöneticilerinin ve destek personelin de görüşleri alınarak çevrimiçi öğretime bağlılık olgusuna sistemin farklı katılımcıların bakış açısından yaklaşılmaya da çalışılmıştır.

Aktarılabirlik ise nitel araştırmalarda, nicel araştırmalarda kullanılan genellenebilirlik yerine kullanılmakta ve sonuçlarının başka çalışmalara transfer edilebilir olduğunun bir

göstergesidir. Okuyucu genellemesi de denilen bu yöntem de araştırmacının analizlerini detaylı bir şekilde sunması ve raporlaması beklenir (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2015). Araştırma sonuçlarını başka alanlara nasıl kullanabilecekleri yine okuyuculara bırakılır. Bu nedenle yapılan araştırmanın bulguları ve sonuçları ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Böylelikle benzer nitelikte araştırma yapmak isteyen araştırmacıların zihninde oluşabilecek soru işaretlerinin nispeten ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.

Tutarlık, araştırmanın benzer bir örneklem ile tekrar edilmesi halinde benzer sonuçları vermesi olarak tanımlanır (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2015). Yapılan bu çalışmada bulgular kısmında katılımcı alıntılarına olabildiğince yer verilerek benzer araştırma yapmak isteyenlere yardımcı olmaya çalışılmıştır.

Teyit edilebilirlik, nicel araştırmadaki nesnelliğin karşılığıdır. Bir araştırmada ancak inandırıcılık, aktarılabilirlik ve tutarlılık sağlandığında teyit edilebilirlik sağlanmış olur (Thomas ve Magilvy, 2011). Teyit edilebilirlik için araştırmacı araştırmasında kendi deneyim ve tecrübelerine yer verebilir. Yapılan çalışmada bununla ilgili olarak araştırmacı kendi ile ilgili bilgilere araştırmacının rolü ve önyargıları kısmında yer vermiştir. Ayrıca yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına almış ve aynı gün ya da takip eden gün içinde araştırmacı tarafından yazıya dökülmüştür. Ayrıca araştırmacı yapılan her görüşmenin sonunda katılımcıya görüşmenin bir özetini aktarmış ve anlattıklarına eklemek istediği bir şey olup olmadığını sorarak katılımcı onayını da almıştır. Bunun yanı sıra araştırmacı danışmanı ile birlikte sürekli kod ve temaları gözden geçirmiştir.

Nitel araştırmaların güvenilirliğinin arttırılmasını sağlamak amacıyla yapılan başka bir yöntem ise kodlayıcılar arası güvenilirlik katsayısının hesaplanmasıdır. Bunun için çalışmada yapılan görüşme dökümlerinin 6 tanesi, katılımcı bilgileri gizlenerek başka bir araştırmacı ile paylaşılmış ve kodlaması istenilmiştir. İlk kodlamada derecelendirenler arası güvenilirlik %61 çıkmıştır. Ancak daha sonra iki araştırmacı bir araya gelerek kodlar üzerinde tartışmışlar ve birbirlerini ikna etme yoluna gitmişlerdir. Daha sonra tekrar kodlama yapılmıştır. Son yapılan kodlamada ise kodlama güvenilirliği %84'e kadar çıkmıştır. Miles, Huberman ve Saldana (2014) kodlayıcılar arası anlaşmanın kodlamanın boyutuna ve aralığına bağlı olarak % 85 ila % 90 arasında olması gerektiğini belirtmişlerdir. Kodlama güvenilirliğinin %84'e kadar çıkmasının ardından kodlayıcılar benzer ama farklı ifade edilen kodlamalar üzerinde uzlaşmaya giderek ortak bir paydada buluşmuştur. Yapılan çalışmada geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması amacıyla kullanılan yöntemlere

Tablo 3.6’da yer verilmiştir.

Tablo 3.6

Yapılan Araştırmada Geçerlik ve Güvenilirlik İçin Kullanılan Yöntemler

Nitel Araştırma	Yapılan araştırmada kullanılan yöntemler
İnandırıcılık	Veri kaynakları çeşitlemesi (Öğretim elemanı, yönetici ve destek personel ile görüşülmesi)
Aktarılabilirlik (Transfer edilebilirlik)	Ayrıntılı betimleme (Araştırma bulgularının ve sonuçlarının ayrıntılı açıklanması)
Tutarlık	Katılımcı alıntılarına yer verilmesi
Teyit edilebilirlik	Araştırmacının rolü ve önyargılarına yer verilmesi Ses kayıtlarının kısa sürede yazıya geçirilmesi Katılımcı teyidi Kodlayıcılar arası güvenilirlik hesaplanması

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere yapılan araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği için birçok yöntem kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik için kullanılan yöntemlerden biri de araştırma bulgularına ve sonuçlarına ayrıntılı bir şekilde yer verilmesidir. Bundan sonraki bölümde araştırma bulgularına ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

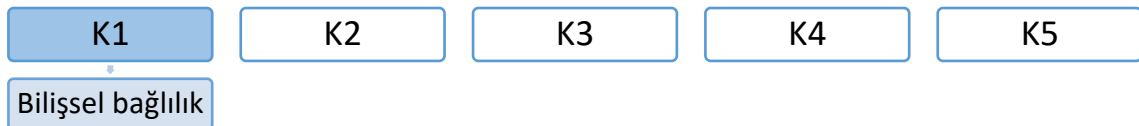
Bu bölümde araştırma sorularına ait bulgulara ve alanyazınla birlikte tartışmasına yer verilmektedir. Araştırma bulguları, araştırmanın alt amaçlarının sırasına göre verilmektedir. Her bir alt amaç altında önce K1 katılımcılarına ait bulgulara yer verilirken sıra ile bunu K2, K3, K4 ve K5 katılımcılarına ait bulgular takip etmektedir. Her bir kurumun katılımcılarına ait bulgular verildikten sonra her araştırma sorusunun sonunda kurumlar birlikte ele alınıp alanyazınla ilişkilendirilerek tartışılmaktadır. Katılımcılar; öğretim elemanları, yöneticiler ve destek personelden oluşmaktadır.

Bu bölümde okunabilirliği arttırmak amacıyla her araştırma sorusunda kurum sırasını da gösteren Şekil 4.1'deki görselden yararlanılmıştır.



Şekil 4.1. Kurumların gösterimi

Şekil 4.1'de verilen görselde, araştırma sorusunda hangi kuruma ait bulgular sunuluyorsa o kurum diğerlerine göre farklı renklendirilmiştir. Temalar gösterilirken kurum ile birlikte bulgusu verilen tema da belirtilmiştir. Örneğin Şekil 4.2'de birinci araştırma sorusu kapsamında K1 Kurumunun bilişsel bağlılık temasına ilişkin gösterimi yer almaktadır.



Şekil 4.2. K1 katılımcılarının bilişsel bağlılık temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.2'de örnek olarak verilen gösterim kuruma ve temaya göre değişmektedir.

4.1. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması

Bu araştırma sorusu kapsamında katılımcılara öncelikle bağlılığın ne olduğu ve çevrimiçi eğitim bağlamında araştırmacının öğretime bağlılığı nasıl ele aldığı anlatılmıştır. Araştırmacının, katılımcılara tanımı önceden vermesinin nedeni, bağlılık kavramının farklı kavramlarla karıştırılmasının önüne geçmektir. Ardından katılımcıların bağlılığı nasıl anlamlandırırdığı, onlar için neyi ifade ettiği sorulmuştur. Bu soruda, katılımcıların bir kısmı, araştırmacı tarafından yapılan tanımın kapsamlı ve yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle tanımı ayrıntılandırmaktan kaçınmışlardır. Bir kısmı da kendi tanımlarını yapmak yerine ikinci araştırma sorusunda sorulan bağlılığı anlamlandırma sürecinden söz etmiştir. Böyle durumlarda araştırmacı tarafından soru tekrar açıklanmaya çalışılmış ve katılımcının soruyu olabildiğince cevaplanması sağlanmıştır.

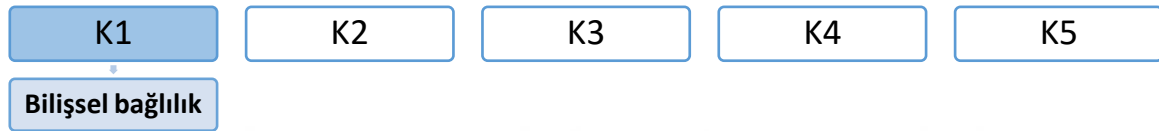
Birinci araştırma sorusu kapsamında 5 farklı kurumdan 33 katılımcının görüşleri doğrultusunda 16 alt tema ortaya çıkmıştır. Çıkan bu alt temalar bağlılığın hangi boyutunda yer aldığına dair 2 alan uzmanı ile tartışılmıştır. Alt temalar oluşturulduktan her ne kadar bir kuram çerçevesinde gidilmemiş olsa da oluşan alt temaların alanyazın ile benzer bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bağlılık şeklinde 3 tema altında toplandığı görülmüştür. Katılımcılar daha çok davranışsal ve duyuşsal bağlılık temaları altına giren alt temalara değinmişlerdir. Buna göre ortaya çıkan alt temalar ve hangi temalar altında toplandığı Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1
Çevrimiçi Öğretime Bağlılık Temaları ve Alt Temaları

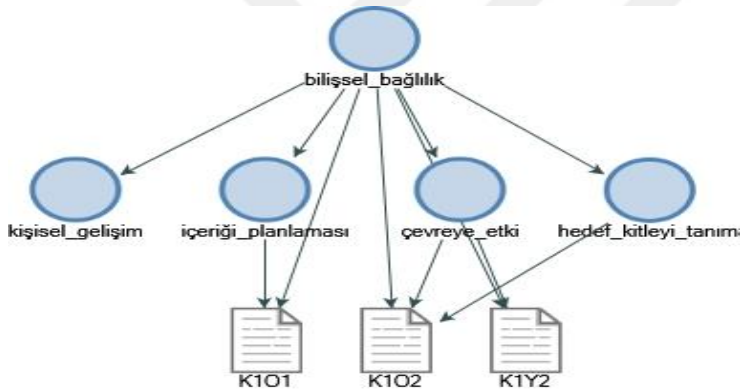
Temalar	Alt temalar
Bilişsel bağlılık	Kişisel gelişim Hedef kitleyi tanıma İçeriği planlama Çevreye etki
Davranışsal bağlılık	Öğrenciyi etkin kılma Öğrenciyle ilgilenme Dersi zamanında yapma Ek çaba sarf etme İçeriği zenginleştirme Görünüme/diksiyona dikkat etme Teknolojiyi etkin kullanma
Duyuşsal bağlılık	Değer verme Uzaktan eğitime inanma Bağ kurma Sorumluluk hissetme Coşku

Tablo 4.1’de yer verilen alt temaların neden gösterilen temalar altında ele alındığı ise “Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Anlamlandırması” (bkz. sayfa 81) başlığı altında ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

4.1.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması



Bilişsel bağlılık: Bu tema altında K1’in katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.3’teki gibidir.



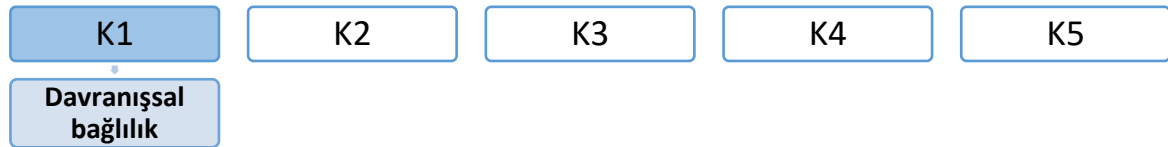
Şekil 4.3. K1 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi

Şekil 4.3’te görüldüğü üzere K1’den 8 katılımcının 3’ü bu tema altında yer alan alt temalara değinmiştir ve en çok üzerinde durulan *çevreye etki* teması olmuştur. *Kişisel gelişim* her ne kadar bilişsel bağlılık teması altında en çok ifade edilen temalardan biri olsa da kurum bağlamında bakıldığında, K1’den bu alt temaya değinen herhangi bir katılımcı bulunmamaktadır. *Çevreye etki* alt teması ile ilgili olarak K1O2 kodlu öğretim elemanı öğrencilerin gerçek hayatla bağlantısını kurabilmesi amacıyla ailesiyle olan yaşantılarını örneklerde kullandığını şu şekilde ifade etmiştir; “Benim mesela iki çocuğum var. İki çocuğumla ilgili yaptığım örnekleri bile onlarla paylaşıyorum. Onlar da anne-baba bazıları gidiyor, çocuklarına uyguluyorlar aile yaşantısına bile etkisi oluyor...”. K1Y2 kodlu yönetici ise hitap ettiği kitlenin aslında daha geniş olduğundan ve çevreye etkinin kendini de olumlu bir şekilde etkilediğinden söz etmiştir: “Hatta bazı öğrencilerden hocam biz sizi

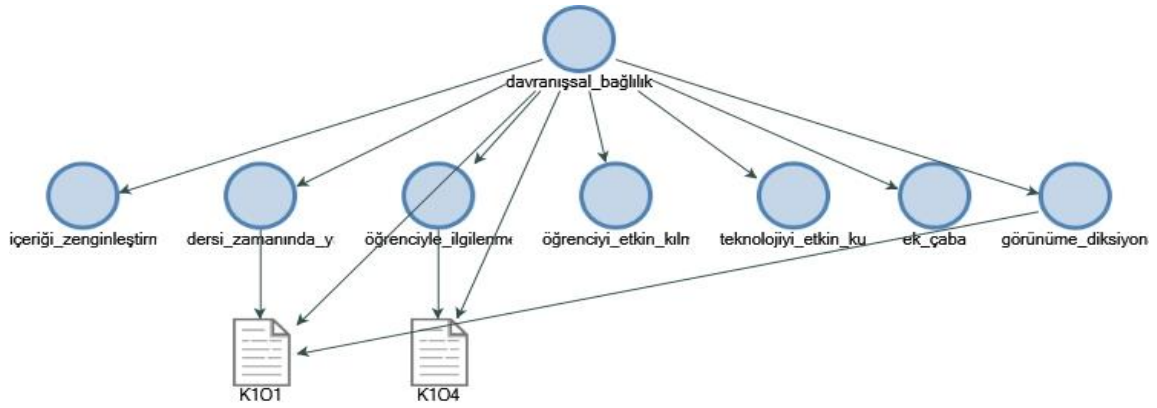
ailecek seyrediyoruz. Çocuklar sizin ne zaman programa çıkacağınızı veya ders vereceğinizi merakla ve özlemle bekliyor. Dolayısıyla bu bizim ekstra motivasyon kaynağımız...” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Burada katılımcı aslında çevreyi olumlu yönde etkiliyor olmanın kendileri içinde bir motivasyon kaynağı olduğunu sözlerine eklemiştir. Aslında bu alt tema bağlılığı destekleyen bir tema olarak da kabul edilebilir. Ancak katılımcı ifadeleri genel olarak incelendiğinde öğretim elemanlarının sadece öğrencilerini değil, aynı zamanda onların çevresini de etkilediği bilincini benimsedikleri görülmüştür. Bu nedenle bilişsel bağlılık teması altında yer alması daha uygun görülmüştür.

İçeriği planlama teması söz konusu olduğunda ise bu tema ile ilgili görüşünü K1O1 kodlu öğretim elemanı şu şekilde belirtmiştir: “Birincisi bir kere ben derse girmeden önce ne anlatacağımı biliyor olmalıyım. Dolayısıyla benim plan yapmış olmamı gerektiriyor böyle gelişigüzel bir şeyle anlatırım canım, şeklinde hiçbir şekilde hiçbir zaman bir derse girmedim, giremem. Çünkü öyle girersem kaygılanırım... Kendimi güvende hissetme ve konuları belirli bir plan çerçevesinde anlatmakta zorlanırım”.

Burada öğretim elemanı derse hazırlıksız girmesinin aynı zamanda onu psikolojik olarak da rahatsız edeceğini vurgulamaktadır. Son olarak bilişsel bağlılık teması altında *hedef kitleyi tanıma* ile ilgili olarak K1O2 kodlu öğretim elemanı; “hedef kitleyi de düşünerek onlar için verimli olabilmek onların işine yarayacak şekilde dersini yürütebilmek olarak tanımlayabilirim” şeklinde ifade etmiştir.

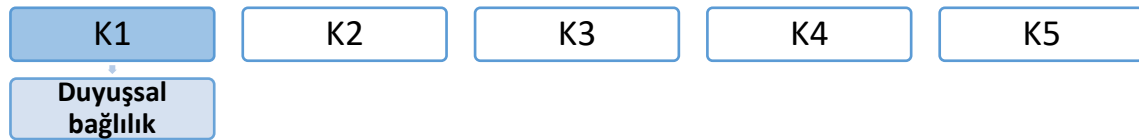


Davranışsal Bağlılık: Bu tema altında K1’in katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.4’teki gibidir.

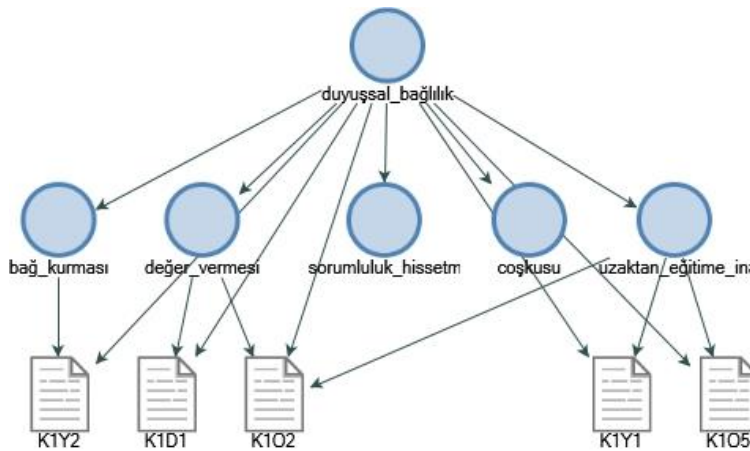


Şekil 4.4. K1 katılımcılarına ait davranışsal bağlilik temasının gösterimi

Şekil 4.4’de katılımcılar davranışsal bağlilik teması altında yer alan *dersi zamanında yapma*, *öğrenciyle ilgilenme* ve *görünüme ve diksiyona dikkat etme* alt temalarına değinmişlerdir. K101 kodlu öğretim elemanı bağlılığı, *derslere zamanında ve düzenli girmesi* şeklinde tanımlarken aynı zamanda yüz yüze eğitim verilmiyor olsa da *görünüme dikkat edilmesi* olarak görüşlerini ifade etmiştir. *Öğrenciyle ilgilenme* alt temasıyla ilgili olarak K104 kodlu öğretim elemanı görüşlerini sunum ve dokümanlarını sistemde öğrencilere açmanın tek başına yeterli olmadığını ve öğrenci sorularının da anlık cevaplanmasının önemini vurgulamıştır.



Duyuşsal bağlilik: Bu tema altında K1’in katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.5’teki gibidir.



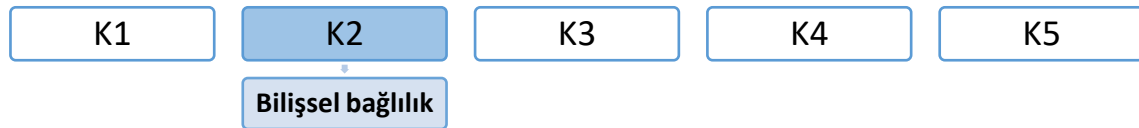
Şekil 4.5. K1 katılımcılarına ait duyuşsal bağlilik temasının gösterimi

Şekil 4.5 incelendiğinde katılımcıların duyuşsal bağıllık teması altında yoğunlaştıkları görülmektedir. Katılımcılar daha çok *uzaktan eğitime inanma* alt teması üzerinde durmuşlar, bunun dışında *değer verme* ve *bağ kurma* temalarına değinen katılımcılar da olmuştur. *Uzaktan eğitime inanma* alt teması ile ilgili olarak K1O5 kodlu öğretim elemanı 10 yıl içerisinde eğitimin uzaktan eğitime döneceğini bu nedenle bu sistemden uzak kalmak istemediğini vurgularken, K1O2 ve K1Y1 kodlu katılımcılar ise uzaktan eğitimin, normal şartlarda imkânı olmayan kişilere eğitim fırsatı tanıma noktasında önemli olduğuna değinmişlerdir. *Değer verme* temasıyla ilgili olarak K1O2 kodlu öğretim elemanı yapılan işi sevmenin ve sahiplenmenin önemine değinmiştir.

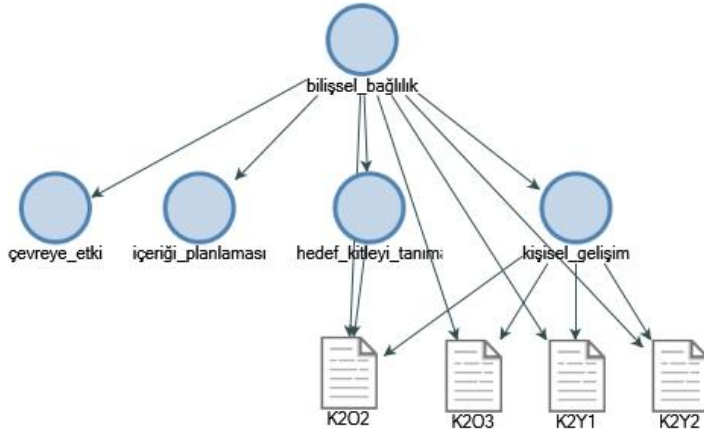
K1Y2 kodlu yönetici *bağ kurma* ile ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir: “...Yüz yüze de evet bir şekilde oradaki durumu tolere edip kurtarabilirsiniz ama uzaktan da o yok. Siz mutlaka ekranı açmak zorundasınız, sizin mimiklerinizi görmek istiyor. Yüz ifadenizi görmek istiyor oradaki kişi. Belki de ekstra motive edeceksin el hareketlerinizi görmek istiyor samimiyetinizi oradan hissedecek”.

K1Y2 kodlu yönetici *bağ kurma* alt teması ile ilgili çevrimiçi eğitimde öğrencinin ihtiyacının yüz yüze eğitimdekinden daha farklı olduğunu ifade etmiştir. Çünkü yüz yüze eğitimde öğrencinin sizi tanımak için daha fazla alanı olduğunu ancak söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda ise mesafeden kaynaklı boşluğun azaltılması, aradaki bağı kuvvetlendirilmesi adına öğrencinin öğretim elemanını ekranda görme ihtiyacına, kullandığı jest ve mimiklerden onu tanıma ihtiyacı olduğuna değinmiştir.

4.1.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması



Bilişsel bağıllık: Bu tema altında K2’nin katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.6’daki gibidir.

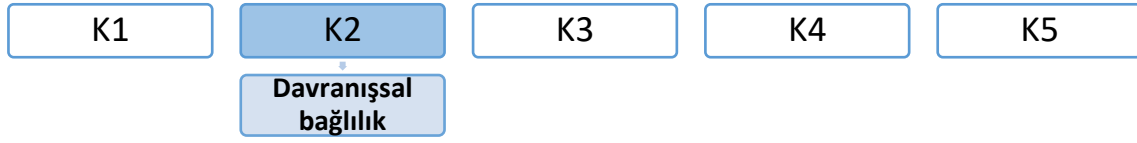


Şekil 4.6. K2 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi

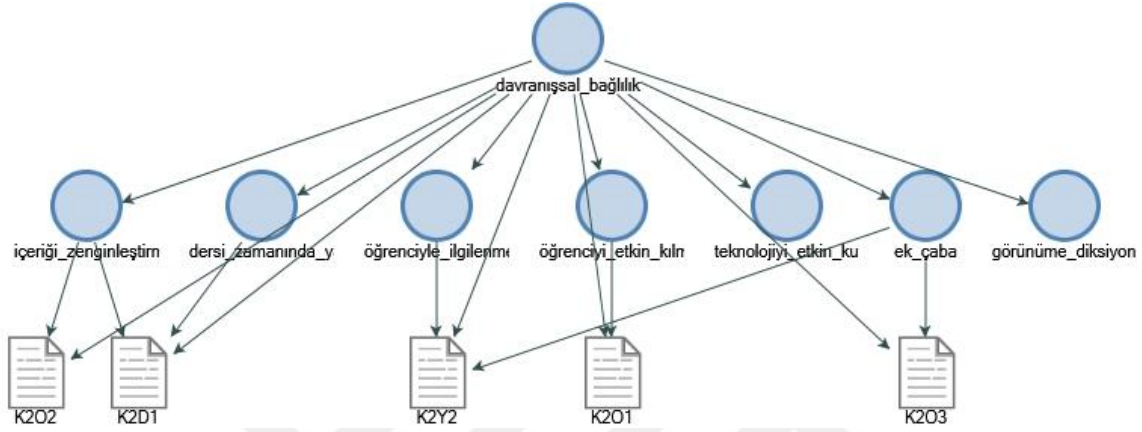
Şekil 4.6 incelendiğinde *Kendini geliştirme* en çok üzerinde durulan tema olurken katılımcılardan biri de *hedef kitleyi tanıma* teması hakkında görüşlerini belirtmiştir. Özellikle *kendini geliştirme* teması öğretim elemanlarının yanı sıra kurumdan görüşmelere katılan her iki yöneticinin de üzerinde durduğu tema olması açısından dikkat çekicidir. Ayrıca çevreye etki ve içeriği planlaması temalarına değinen katılımcı bulunmamaktadır.

Kendini geliştirme teması ile ilgili olarak K2O3 kodlu öğretim elemanı ise “*bir insan bu işi seviyorsa, örneğin uzaktan eğitimi seven bir öğretim elemanıysa bu işin nasıl daha iyi yapılacağı ile ilgili sürekli kafa yorar sürekli araştırır*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. K2Y1 kodlu yönetici: “*İşine saygısı olması, işini en iyi biçimde nasıl yapabilecekse bunun için gerekli olan bilgi beceri ve yeterliliklerin farkında olması. Eğer ki herhangi bir boyutta kendinde eksiklik varsa bu eksiklikleri tamamlamak için gerekenleri yapmasını işini en iyi biçimde yapmasını beklerim. Aksayan yönleri tespit edip sürekli kendini güncellemesini beklerim.*” şeklindeki ifadesi ile kişinin kendini geliştirmesine vurgu yaparken K2Y2 kodlu yönetici de benzer şekilde bir öğretim elemanın alanına, yönetici olarak onun kadar hâkim olamayacaklarını bu nedenle öğretim elemanlarının alanlarına özgü uygulamaları kendilerinin araştırmaları gerektiğini, yapamadıkları konusunda da onlardan yardım istemelerinin ve bu konuda istekli olmalarının onların tercih ettiği bir durum olduğunu belirtmiştir. Bu tür öğretim elemanlarının kendini geliştirme çabalarının onlar için bir bağlılık göstergesi olduğunu da sözlerine eklemiştir.

Son olarak *hedef kitleyi tanıma* alt temasına yalnızca K2O2 kodlu öğretim elemanı değinmiştir. Konu ile ilgili olarak ise forumlardan öğrencilerin yazdıklarını takip ederek derslerine girdiği gruplar hakkında bilgi edindiğini ve bu öğrenciler hakkında edindiği bilgileri ders işlerken onların ilgisini çekmek için kullandığını vurgulamıştır.



Davranışsal bağlılık: Bu tema altında K2'nin katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.7'deki gibidir.



Şekil 4.7. K2 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi

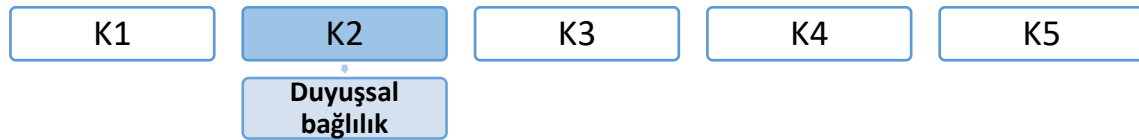
Şekil 4.7 incelendiğinde *ders içeriğini zenginleştirme* ve *ek çaba sarf etme* K2 katılımcıları tarafından en çok üzerinde durulan temalar olurken yanı sıra *dersi zamanında yapma*, *öğrenciyle ilgilenme* ve *öğrenciyi etkin kılma* alt temalarına da değinmişlerdir. *Ders içeriğini zenginleştirme* alt teması altında K2O2 ve K2D1 kodlu katılımcıların görüşleri birbiri ile benzeşmektedir. Her iki katılımcı da bağlılık hisseden bir öğretim elemanının her yıl ders içeriğini, ders işleme yöntemlerini, materyallerini güncellemesi ve çeşitlendirmesi konularında hemfikirdirler.

Ek çaba sarf etme temasıyla ilgili olarak K2O3 kodlu öğretim elemanı uzaktan eğitim sistemine çok fazla inanmadığını bu nedenle gereken çabayı göstermediğini ancak gerçek bir bağlılık hissetmesi durumunda, yapması gerekenleri aşağıdaki gibi dile getirmiştir.

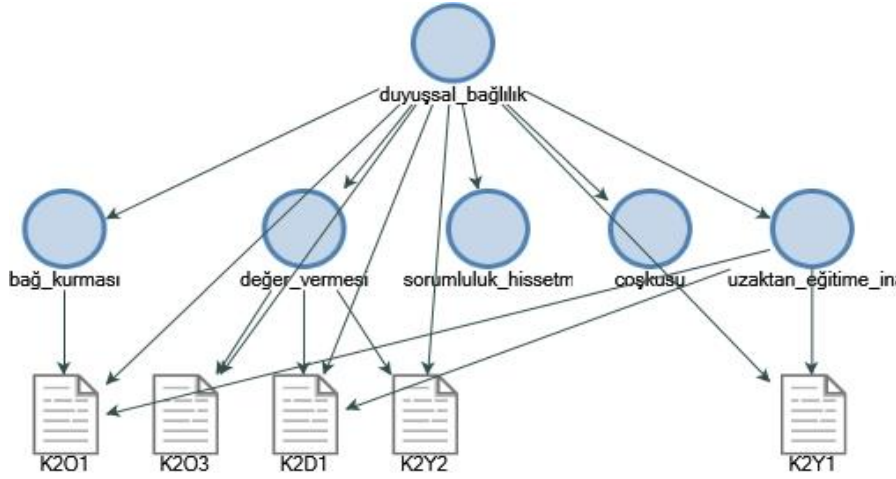
Ben sistemi çok fazla destekleyen bir adam olmadığım için, çok fazla daha nasıl yapılabilir diye kafa yormuyorum. Dediğim gibi tam benim tersimi düşünen bu sistemi faydalı bulan bir adam olsaydı daha iyi araştırırdı kesinlikle. Daha fazla çok daha fazlasını derslere yüklemeye çalışırdı ama ben ne yapıyorum şuan öğrenciye vermem gereken bilgi birikimini belirli miktara geldikten sonra artık gereksiz olduğunu düşünerek kesiyorum, neden? Atıyorum lisanstaki öğrencilerime kitap okuyun diye tavsiyede bulunuyorum. Normal ders notlarının dışında ama uzaktan eğitimde bunu denetleyemeyeceğimi bildiğim için ya da okunmayacağını bildiğim için mesela onu orda vermiyorum ama daha bağlı bir insan onun acaba orda nasıl okunacağını yolunu arardı. Daha iyisini yapmak için araştırmada bulunurdu.

Bu öğretim elemanının bağlı olduğu kurumda aslında çevrimiçi eğitmenlik sertifikası verilmektedir. Ancak kendisi dönem arasında kuruma geçiş yaptığı için bu eğitime katılamamıştır. Daha önce de konu ile ilgili herhangi bir eğitim almadığı için söylemlerinden de anlaşılacağı üzere çevrimiçi eğitimde bazı strateji, yöntem ve teknikleri bilmediği bu nedenle öğrencilerin değerlendirilmesi konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı görülmektedir. Ayrıca kendisi ile yapılan görüşmede sisteme aslında inanmadığını sadece bağlı olduğu fakültenin açtığı programda diğer arkadaşlarını kırmamak ve programı sekteye uğratmamak adına çevrimiçi eğitimde ders verdiğini belirtmiştir. Bu nedenle bu alanda kendini geliştirmek adına bir çaba göstermediğini ifade etmiştir. Oysaki çevrimiçi eğitimde kullanılan öğrenme yönetim sistemlerinde öğretim elemanının belirttiği problemlere çözüm olabilecek nitelikte çeşitli araçlar bulunmaktadır. Aynı kurumda yönetici olan K2Y2 kodlu katılımcı ise çevrimiçi eğitimin yüz yüze eğitime oranla değerlendirme ve iletişim açısından daha zor olduğunu ancak daha fazla çaba ve zaman harcayarak bu sorunların üstesinden gelinebileceğini belirtmiştir. Kendisi için öğretim elemanının bu yönde harcadığı çabanın programa ve öğrenenlere olan bağlılığının bir göstergesi olduğunu sözlerine eklemiştir.

Öğrenciyi etkin kılma ile ilgili olarak K2O1 kodlu öğretim elemanı öğrencilerin tamamını derse katmak için çaba gösterdiğini, sisteme yüklediği kısa sınavlar ile de bunu desteklediğini belirtmiştir. *Dersi zamanında yapma* ile ilgili olarak K2D1 kodlu katılımcı bağlılığı çeşitli düzeylerde ele almış ve orta düzeyde bağlılık hisseden bir öğretim elemanının en azından dersleri zamanında ve düzenli yapması gerektiğini vurgulamıştır. K2Y2 kodlu yönetici ise *öğrenciyle ilgilenme* ile ilgili olarak “*Forumlarda öğrenci bir soru soruyor hemen yanıt vermiş ya da kısa sürede dönüt yapmış öğrenciye bunlar bağlı olduğunu gösteriyor benim için*” sözleri ile ifade etmiştir.



Duyuşsal bağlılık: K2’nin katılımcılarının ifade ettiği duyuşsal bağlılık alt temaları Şekil 4.8’deki gibidir.



Şekil 4.8. K2 katılımcılarına ait duyuşsal bağıllık temasının gösterimi

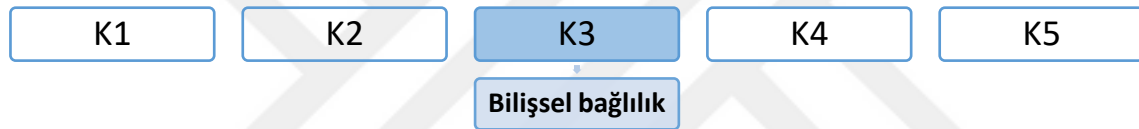
Şekil 4.8 incelendiğinde K2 de K1 ile benzer olarak en çok üzerinde durulan alt tema *uzaktan eğitime inanma* olmuştur. Bunun dışında katılımcılar *değer verme* ve *bağ kurma* temalarına değinmişlerdir. K2D1 kodlu destek personel *uzaktan eğitime inanma* alt temasına ilişkin bazı öğretim elemanlarının uzaktan eğitime bir nevi ikinci kalite eğitim gözüyle baktıklarını ifade etmiş. Oysaki bu türde eğitimi alternatif ve ikinci kalite bir eğitim görmelerindense farklı kişilere de fırsat tanımak amaçlı destek olan bir sistem olarak görmeleri ve sisteme inanmaları gerektiğini belirtmiştir. Yine K2Y1 kodlu kurum yöneticisi çevrimiçi eğitmenlik için eğitim programı içeriği hazırlamış, öğrencilik, öğretim elemanı ve yöneticilik deneyimi yaşamış bir katılımcı olarak öğretim elemanından olan beklentisini şu şekilde ifade etmiştir; “İşi ile ilgili konuşulurken pozitif konuşmasını beklerim. Mesela uzaktan eğitimde ders verip de bu uyduruk bir şey bunun diploması niye sayılıyor gibi konuşan insanlardan hiç haz etmem. Dediğim gibi o da bir saygısızlık çünkü kendi yaptığı işe.” Ayrıca kendisi de bu işe gerçekten inanan biri olarak çevrimiçi deneyimde yaptıkları bir araştırmanın bazı bulgularını araştırmacı ile paylaşmıştır. Burada özellikle eğitimine normal yolla devam edemeyen (bebeği olan, engelli birey...) kişilerin kendilerine teşekkür ettiğini analizleri yaparken gördüğünü ve bu durumun kendisini etkilediğinden söz etmiştir. Bu kişilere de eğitimde fırsat eşitliğini sağladıkları için uzaktan eğitimi çok kıymetli bulduğunu ifade etmiş ve sözlerine şu şekilde devam etmiştir: “Bağıllık bence tamamen duyuşsal bir şey sonuç olarak benim için öyle duyuşsal olduğu için de ancak uzaktan eğitimin ve teknolojinin gücüne inanan insanlardan oluşur gibime geliyor. Yaptığı işe ve bunu teknolojiyle daha iyi yapabileceğine inanan kişilerde oluşur.”

K2O3 kodlu öğretim elemanı *değer verme* alt temasında konu ile ilgili görüşlerini “Yüz yüze eğitimde ne kadar emek harcıyorsam ya da yüz yüze eğitimde kendimi ne kadar derse

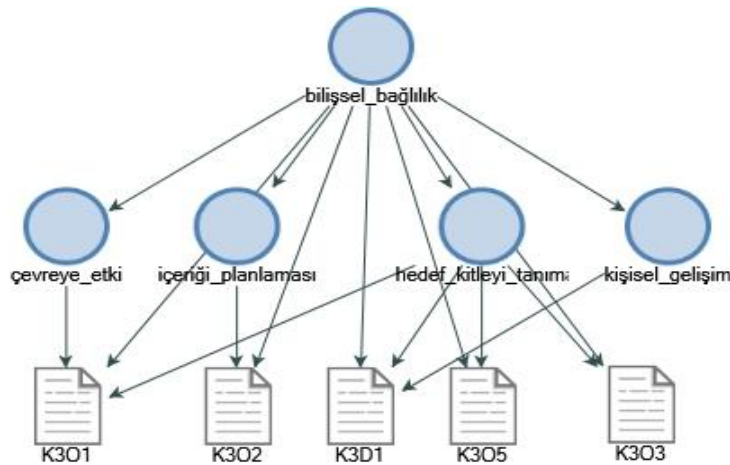
veriyorsam ne kadar o derse girmek istiyorsam aynı düzeyde bu çevrimiçi dersler için de aynı şekilde istek gösteriyor musun? Emek harcıyor musun?” sözleri ile ifade etmiştir. K2D1 kodlu destek personeli öğretim elemanlarını çeşitli özelliklerini göz önüne alarak bağlılıkları açısından kategorilere ayırmıştır. Bağlılığı yüksek bir öğretim elemanının özelliklerini de kendisine ve işine saygı duyan, gelişimine özen gösteren kişi olarak tanımlamıştır.

K2O1 kodlu öğretim elemanı ise *bağ kurmanın* önemini kendisi öğrencilik deneyimi yaşarken fark ettiğinden öğrenciye kamerayı açmanın ve samimi bir iletişim kurmanın önemli olduğundan söz etmiştir.

4.1.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması



Bilişsel bağlılık: K3’ün katılımcıları bilişsel bağlılık teması altında bulunan tüm temalar hakkında görüşlerini belirtmişlerdir. Katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.9’teki gibidir.



Şekil 4.9. K3 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi

Şekil 4.9 incelendiğinde K3 için *hedef kitleyi tanıma* alt teması öne çıkmaktadır. Çevrimiçi deneyimde öğrencilik deneyimi yaşamış olan K3D1 kodlu destek personel *kendini geliştirme* alt teması ile ilgili görüşlerini yüz yüze eğitimde yaşadığı bir olayla ifade etmiştir. Derse

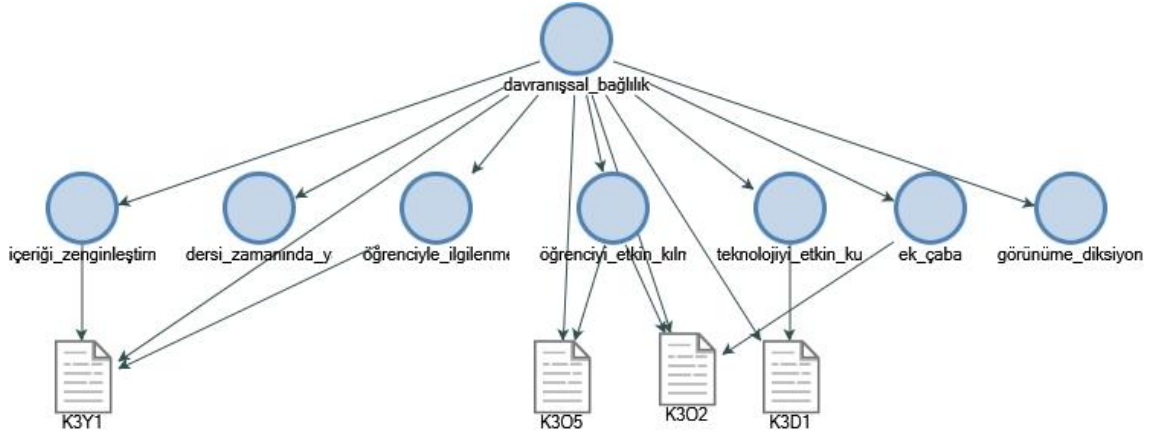
giren öğretim elemanının 2005 yılında dağıttığı ders notunda IP³ numaralarının 2000 yılında tükeneceği şeklinde güncel olmayan bir bilgi olduğunu oysaki o yılda (2005) dahi tükenmediğini belirtirken sözlerine şu şekilde devam etmiştir. “...Teknoloji ilerliyor o anlamda hocanın da kendini günümüz şartlarına göre güncelliyor, geliştiriyor olması lazım.” Yine aynı katılımcı *hedef kitleyi tanıma* ile ilgili olarak uzaktan eğitimde bir programa çok farklı bölümlerden mezun kişilerin başvurabileceğini bunun için özellikle proje verilirken bu kişilerin ön bilgilerinin göz önüne alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu tema ile ilgili olarak K3O1, K3O3 ve K3O5 kodlu öğretim elemanlarının ortak görüşü ise ders verdikleri eğitim düzeyine göre öğrenen kitlesinin değiştiğini bu nedenle hedef kitlenin özelliklerine göre dersin düzeyinin şekillenmesi gerektiği şeklindedir. K3O1 kodlu öğretim elemanı aynı zamanda öğrenci ile öğretim elemanı arasındaki etkileşimsel uzaklığı azaltabilmek, kendilerini tanımlarına fırsat vermek ve ortak yaşantılar oluşturabilme adına öğrencilerle samimi bir iletişim kurulmasına dikkat çekmektedir. Bu samimiyetin öğrencilerin derse bağlılığını arttıracaklarını, onları sisteme çekebileceğini düşünmektedir.

K3O2 kodlu öğretim elemanı da *içeriği planlamanın* önemine, “Dolayısıyla öncesinde mutlak suretle derse bir hazırlığın yapılması en azından zihinsel olarak derse hazır olarak girilmesi... Mesela bu anlamda oldukça kıymetli buluyorum.” sözleriyle değinmiştir. K3O1 kodlu öğretim elemanı ise *çevreye etki* alt temasını şu şekilde dile getiriyor; “ben sadece onları etkilemiyorum, ailesini ve çevresini de etkiliyorum bununda farkındayım, bu bilinçle yaklaşıyorum biraz...”



Davranışsal bağlılık: K3’e ait davranışsal bağlılığın katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.10’daki gibidir.

³ IP: İnternet protokol numarası



Şekil 4.10. K3 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi

Şekil 4.10’da görüldüğü gibi katılımcılar bağlılığı tanımlarken *öğrenciyi etkin kılma*, *ders içeriğini zenginleştirme*, *öğrenciyle ilgilenme*, *teknolojiyi etkin kullanma* ve *ek çaba sarf etme* temalarına değinmişlerdir. *Öğrenciyi etkin kılma* ile ilgili olarak K3O2 ve K3O5 kodlu öğretim elemanı, çevrimiçi öğretimde içeriğin verilmesinde sıkça kullanılan sunumların-slaytların sadece birer araç olduğunu önemli olanın süreçte öğrencinin etkin kılınması gerektiğini belirtmişlerdir. K3O5 kodlu öğretim elemanı görüşünü şu şekilde dile getirmiştir: “bütün konuları slayta yazan bir insan da değilim benim başlıklarım durur slayt da ona göre öğrenciler takip eder. Açıkçası kitap okumaya da özendiririm öğrencileri, Burada da öyle projelerle yoğunlaştırıyorum onları her hafta bir konu üzerine gidiyorlar. Sınavlar benim için formalitedir.” K3Y1 kodlu yönetici *öğrenciyle ilgilenmesinin* öğretim elemanı için bağlılık göstergesi olduğunu vurgularken, aynı zamanda bağlılığı yüksek olan bir öğretim elemanının ders içeriğini zenginleştirme konusunda istekli olması gerektiğini böylelikle öğrencilerin derse olan ilgisini arttıracaklarını sözlerine eklemiştir.

K3O2 kodlu öğretim elemanı ise her ne kadar çevrimiçi eğitimde ders saatlerinin yüz yüze eğitime oranla az olmasına karşın *ek çaba* gerektirdiğini şu sözleri ile ifade etmiştir: “Uzaktan eğitimde verdiğiniz 1 saatlik ders beni 3 saatlik dersten daha fazla yorabiliyor. Çünkü çok daha fazla sıcak tutmaya çalışıyorsun orada ortamı. Hani kişileri biraz daha aktif ve derse bağlı tutmaya çalışıyorsun bu sebeple de ekstra bir efor gerektiriyor bu dersler bu eforu gösterebilmek de aslında bence bu işin içerisinde var.”

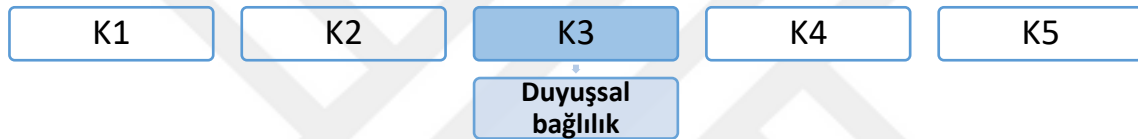
Teknolojiyi etkin kullanma temasında ise K3D1 kodlu destek personel çevrimiçi eğitime bağlılık tanımıyla ilgili şunları ifade ediyor: “Bu tanım normal örgün öğretim için de kullanabileceğimiz bir tanım anlamına geliyor değil mi yani bu tanımı biraz daha uzaktan eğitime özelleştirilecek olursak mesela teknolojiye kullanma onu daha etkin kullanabilme ile

ilgili bir tanım ya da bir maddede eklenebilirse daha iyi olur diye düşünebiliyorum.” Türk Dil Kurumu (TDK)’na göre örgün eğitim:

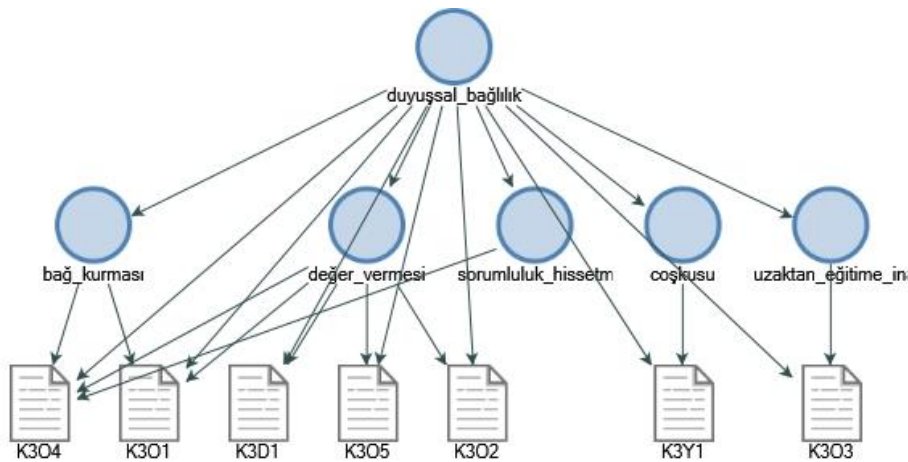
Kişilerin hayata atılmadan, iş ve meslek kollarında çalışmaya başlamadan önce okul veya okul niteliği taşıyan yerlerde, genel ve özel bilgiler bakımından yetişmelerini sağlamak amacıyla belli kanunlara göre düzenlenen eğitim, formel eğitim. 2. Düzenli, planlı, yöntemli biçimde verilen herhangi bir eğitim.

Şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla K3D1 kodlu katılımcı ve bazı katılımcıların çevrimiçi eğitimi örgün eğitimden ayrı düşündüğü görülmektedir. Ancak uzaktan eğitiminde bir örgün eğitim türü olduğunu unutmamak gerekir.

Burada teknolojiyi etkin kullanma şeklindeki katılımcı görüşleri doğrultusunda bir bağlılık göstergesi olarak ele alınan bu alt tema, teknoloji becerisi şeklinde ikinci araştırma sorusu altında bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir alt tema olarak karşımıza çıkmaktadır.



Duyuşsal Bağlılık: K3 katılımcılarının tamamı duyuşsal bağlılığın boyutlarına değinmişlerdir. Katılımcıların temalara göre gösterimi Şekil 4.11’deki gibidir.



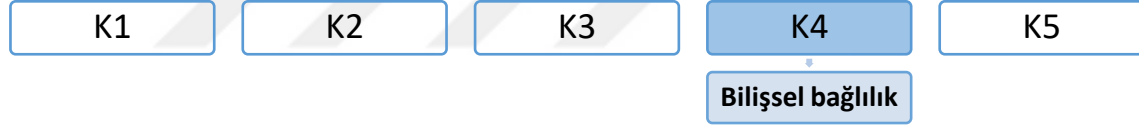
Şekil 4.11. K3 katılımcılarına ait duyuşsal bağlılık temasının gösterimi

Şekil 4.11 incelendiğinde katılımcıların 5’inin bağlılığı *değer verme* ile tanımladığı görülmektedir. K3O1, K3O2, K3O3, K3O5 ve K3D1 kodlu katılımcılar bağlılığı, öğretim elemanının dersini seviyor olması, istekli olması ve *değer verme* olarak tanımlamıştır. K3O1 kodlu öğretim elemanı ise *bag kurma* teması ile ilgili olarak uzaktan eğitim öğrencisinin kaynak güvenilirliği açısından öğretim elemanını daha yakından tanıma ihtiyacına değinirken sözlerine şu şekilde devam etmiştir: “*Şahsi özelliğinizi bilmenizden kastettiğim*

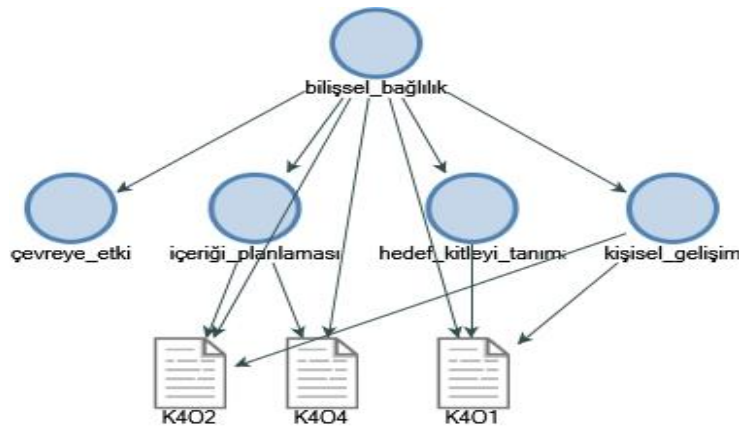
bir iki tane sizden ipucu vermeniz lazım. Mesela sevdiğiniz bir şarkı. Size çok ilginç örnek anlatayım. Ben ders işlerken fark etmedim, evde dizi film açılmış. Eşim dizi izliyormuş. Aa hocam sizde o diziyi mi izliyorsunuz? dedi. Bakın çok basit bir şey ama kendi yaşantısından bir şey bulursa size daha çok güveniyor. Biraz onların diliyle konuşmayı bilmek gerekiyor. Onların düzeyine inmek gerekiyor”.

K3O4 kodlu öğretim elemanı uzaktan eğitim öğrencisinin öğretim elemanını tanıma ihtiyacından söz etmektedir. Öğrencinin bu ihtiyacı karşılandığında ise bağlılığının artacağını vurgulamıştır. K3O3 kodlu öğretim elemanı uzaktan eğitime olan inancını: “Aslında orada büyük bir güç var ve ben orada ne para alıyorum ne başka bir şey. Ne yapıyorum orada fayda yaratıyorum ve ülke çapında bir sürü insana erişiyoruz.” sözleri ile ifade etmiştir.

4.1.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması



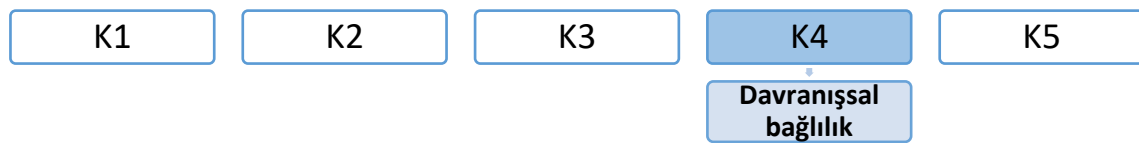
Bilişsel bağlılık: K4 katılımcıları bilişsel bağlılık teması altında bulunan *içeriği planlama*, *hedef kitleyi tanıma* ve *kendini geliştirme* temaları hakkında görüşlerini belirtmişlerdir. Katılımcılara göre alt tema gösterimi Şekil 4.12’deki gibidir.



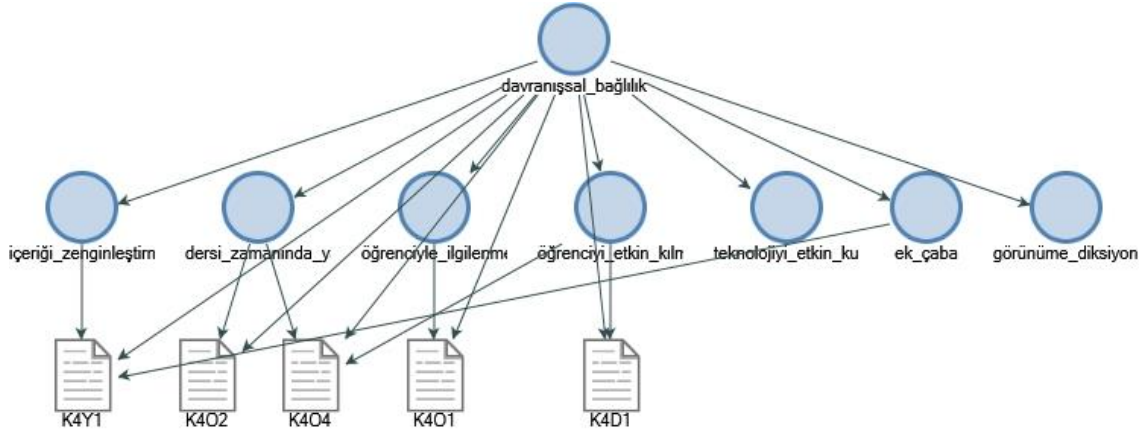
Şekil 4.12. K4 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi

Şekil 4.12 incelendiğinde bu kurum için öne çıkan alt temalar ise *kendini geliştirme* ve *içeriği planlama* olarak karşımıza çıkmaktadır. *Kendini geliştirme* alt teması ile ilgili olarak K4O1 kodlu öğretim elemanı bağlılığı, kişinin bulunduğu durumla yetinmemesi, daha iyi bir duruma gelmesi için çabalaması olarak tanımlarken, K4O2 kodlu öğretim elemanı kendini geliştirmek adına zaman zaman öğrencilerden zaman zamansa meslektaş ve alan yazından destek aldığını belirtmiştir. Bağlılığı *içeriği planlama* alt teması ile tanımlamaya çalışan K4O2 kodlu ve K4O4 kodlu öğretim elemanları ise işini ciddiye alan ve bağlılık hisseden öğretim elemanlarının dersine planlı ve hazırlıklı girmesi gerektiği yönündeki görüşlerini belirtmişlerdir.

K4O1 kodlu öğretim elemanı ise *hedef kitleyi tanımanın* ve öğrencilerin ne hissettiklerinin önemine değinmiştir. Bunun da en iyi çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi yaşayarak anlaşılabilirliğini vurgulamaktadır. Öğretim elemanlarının yüz yüze eğitimde deneyimleri olsa da söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda bunun farklı bir tecrübe gerektirdiğini düşünmektedir. Bunu da orada öğrenci beklentilerinin ve psikolojilerinin anlaşılmasının önemine değinerek vurgulamıştır. Bu nedenle kendilerini geliştirmek adına ortama öğrenci bakış açısından da bakmaları gerektiğini düşünmektedir bunu da şu sözler ile ifade etmiştir: “... Öğrenci ortamda ne hissediyor ne istiyor. Nasıl bir ortamda, ne psikolojiyle o eğitimi alıyor önce onu çok iyi bilmemiz lazım ki öğrencinin beklentilerini, ihtiyaçlarını, daha sonra iyi bir öğretici olasınız. ...Bağlı bir online, öğretici olmanın ilk şartı online öğrenci olmaktır.”



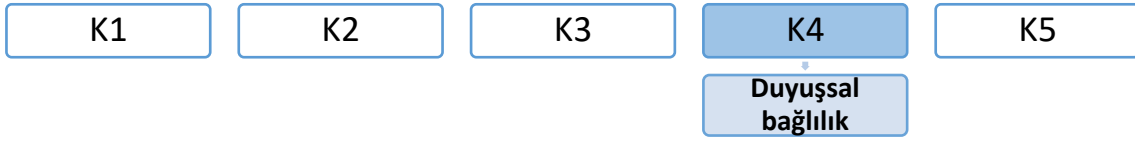
Davranışsal bağlılık: K4 katılımcıları davranışsal bağlılık teması altında *dersi zamanında yapma, öğrenciyi etkin kılma, içeriği zenginleştirme, öğrenciyle ilgilenme ve ek çaba sarf etme* alt temaları hakkında görüşlerini belirtmişlerdir. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.13'teki gibidir.



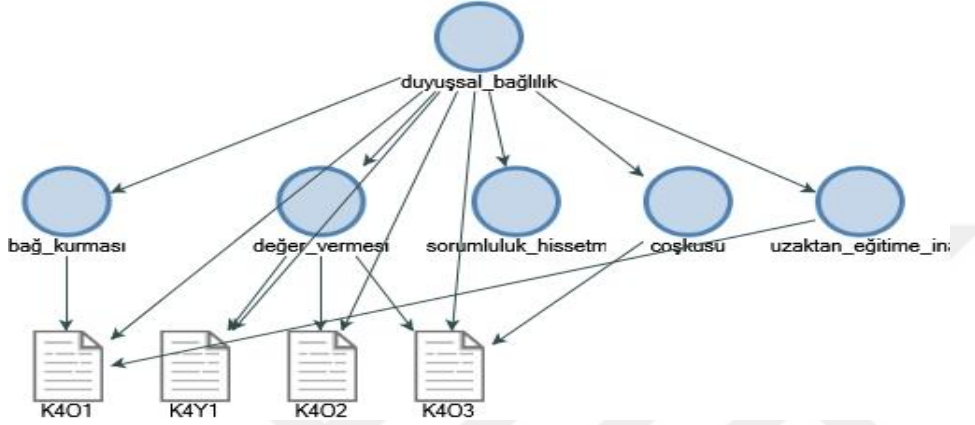
Şekil 4.13. K4 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi

Şekil 4.13'e göre K4 için *dersi zamanında yapma* ve *öğrenciyi etkin kılma* alt temaları öne çıkmaktadır. K4O2 ve K4O4 kodlu öğretim elemanları bağlılığı davranışsal boyutta tanımlarken öğretim elemanının *dersini zamanında yapması* olarak ifade etmişlerdir. K4D1 kodlu destek personel *öğrenciyi etkin kılma* temasına değinmiştir. Konuyla ilgili olarak öğretim elemanının dersi sıkıcı bir şekilde işlemedense öğrenciyi etkin kılması gerektiğini, güncel örneklerle dersini desteklemesini ve sık sık onların fikirlerine başvurarak öğrencileri güdülemesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca kendisi de çevrimiçi eğitimde öğrencilik deneyimi yaşamış bir katılımcı olarak bireysel ödevlerin yanı sıra grup ödevlerini de arkadaşlar arasındaki etkileşimi güçlendirmeleri açısından çok yararlı gördüğünü ifade etmiştir. Ayrıca K4O4 kodlu öğretim elemanı da öğrencileri kastederek: “*onları dersin içine katmaya çalışmak ve derse verdiğin önemi öğrencilere de geçirmek aktarmak onların bu dersin önemini bu dersin hayattaki önemini anlamalarını sağlamaya çalışmak onlara uygun etkinlikler tasarlamak ona uygun bir iletişim tonuyla anlatmak onları işin içine katmak*” görüşlerini dile getirmiştir.

K4Y1 kodlu yönetici ise *ders içeriğini zenginleştirme* alt teması altında öğretim elemanlarının olabildiğince farklı materyalleri kullanarak öğrenmeyi pekiştirmesi gerektiğini bunun teknolojik kaynaklarla da daha iyi sonuçlar ortaya koyacağını belirtmiştir. Katılımcı aynı zamanda “*işini seve seve yapması lazım bazen hazırlanacağı yüz yüze derslerden daha fazla süre hazırlanması gerekiyor işte bu özveriye bekliyoruz biz açıkçası öğretim elemanlarımızdan*” sözleriyle öğretim elemanının bu ortamda daha fazla ek çaba göstermeleri gerektiğini vurgulamıştır.



Duyuşsal bağıllık: K4 katılımcıları duyuşsal bağıllık ile ilgili neredeyse tüm alt temalara değinirken en çok üzerinde durdukları tema *değer verme* teması olmuştur. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.14'deki gibidir.



Şekil 4.14. K4 katılımcılarına ait duyuşsal bağıllık temasının gösterimi

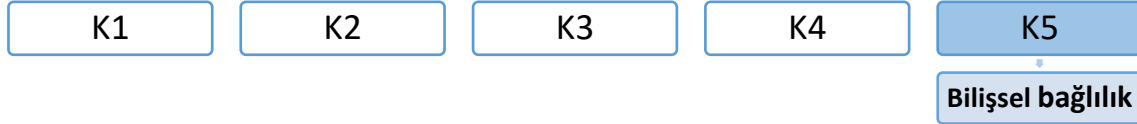
Şekil 4.14 incelendiğinde değer verme alt temasına ilişkin 3 katılımcı görüşlerini belirtmiştir. *Değer verme* ile ilgili olarak K4O2 ve K4Y1 kodlu katılımcılar işini sevmesi, ciddiye alması ve benimsemesi olarak tanımlarken K4O3 kodlu öğretim elemanıysa bağıllığı kendini işine adama, nasıl daha verimli olabilirim çabası olarak tanımlamıştır. Aynı katılımcı *coşku* alt temasına ilişkin öğretim elemanının heyecan ve enerjisinin önemli olduğunu ve bunun uzaktan eğitim öğrencisine kendini kabullendirmek için samimi bir yol olduğunu vurgulamıştır. Zamanla bu samimiyet ve enerjinin karşı tarafa geçeceği görüşünü paylaşmaktadır.

K4O1 kodlu öğretim elemanı ise derslere başlamadan önce tüm öğrencilere bilgilendirme amaçlı e-posta attığını aynı zamanda grup bağının üzerinde olumlu etki yaratacak sosyal ağ grubu oluşturduğunu belirterek *bağ kurma* temasına değinmiştir. Aynı katılımcı yaşadığı öğrencilik deneyiminden de yola çıkarak *uzaktan eğitime inanma* alt teması ile ilgili olarak şunları söylemiştir:

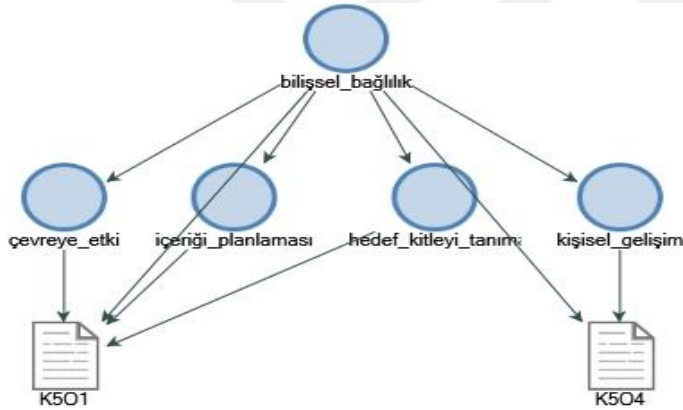
Çevrimiçi eğitimin, uzaktan eğitimin, uzaktan öğrenmenin müthiş bir şey olduğunu düşünüyorum. İnsanlara müthiş imkânlar sağladığını. Yani aslında en güzel çalışma şekli olduğunu hissediyorum... İşte bu uzaktan eğitimin önemini ve değerine inanmak, bunu deneyimlemek, bu önemi ve bu deneyimi yaşamış olmanın verdiği bir şey bu tabi... Bence bunlar etkili bağıllık üzerinde. Yani yoksa birileri bir şey istiyor, birileri bize maaş veriyor. Biz de hadi yapalım gibi bir şey değil bu işe gönül vermek

gerekiyor. Gönül vermek için de bu sistemde bir öğrenci olmak, sistemin avantajlarını yaşamak ve daha sonra sevmek bu işi sevmek ve sonra da gönül vermek.

4.1.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması



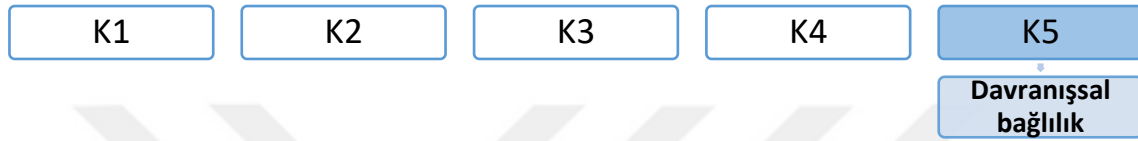
Bilişsel Bağlılık: K5’den 2 katılımcı bilişsel bağlılık teması altında bulunan çevreye etki, içeriği planlama, hedef kitleyi tanıma ve kendini geliştirme temaları hakkında görüşlerini belirtmiştir. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.15’deki gibidir.



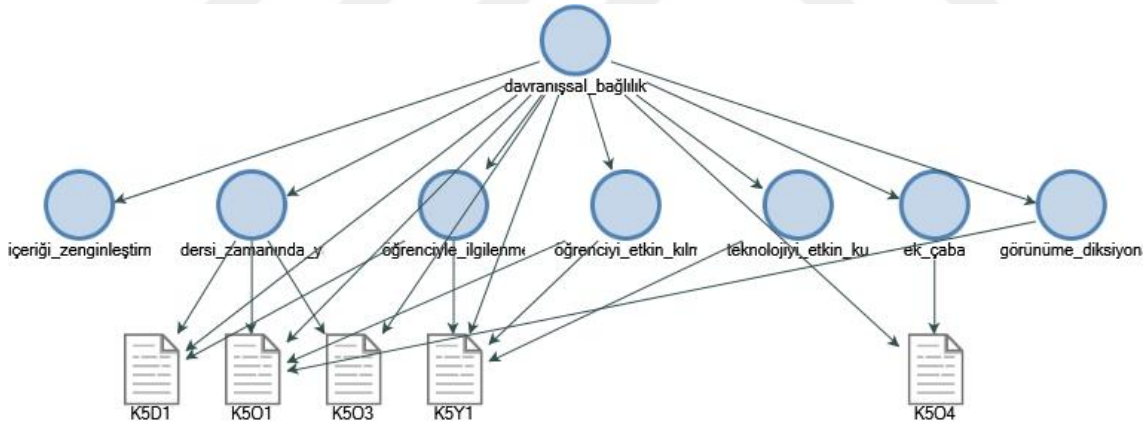
Şekil 4.15. K5 katılımcılarına ait bilişsel bağlılık temasının gösterimi

Şekil 4.15’e göre K5O4 kodlu öğretim elemanı *kendini geliştirme* temasıyla ilgili olarak çevrimiçi eğitim bağlamında görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “...Bu yönde gelişimimi destekledim, başka programları inceledim, internette kendi yaptığım videoları izledim, öz değerlendirme yaptım, nerede iyiydim mesela hızlı konuştuğumu hissettim orada bazen duraksadım, bazen işte kamerayla göz teması kuramadım çocuklara yeterince söz veremedim, kendimi iyileştirme anlamında da geri dönüşleri oldu bana. O anlamda bağlılık hissettim o şeyi yaşadığımı düşünüyorum”. Burada öğretim elemanı kendini geliştirmek için hangi yolları izlediğini de paylaşmıştır. Özellikle kendi öz değerlendirmesini yapması, eksiklerini fark etmesi ve bu yöndeki eksiklerini gidermeye çalışmasının bağlılığının bir göstergesi olduğunu düşünmektedir.

K501 kodlu öğretim elemanı *hedef kitleyi tanıma* alt teması ile ilgili olarak farklı kurumlardaki katılımcılarla benzer olarak hedef kitleyi tanımanın, özelliklerini bilmenin onların derse ilgisini arttıracaklarını belirtmiştir. Öğretim elemanı *içeriği planlama* ile ilgili olarak ders öncesinde gerekli hazırlıkları yaptıktan sonra ders esnasında da öğrenenlerden gelen geri bildirimler doğrultusunda dersi şekillendirdiğini belirtmiştir. Son olarak *çevreye etki* ile ilgili görüşlerini insanların ailesiyle onları izlediklerinin farkında olduklarının ve bu bilinçle hareket ettiklerini, ayrıca gelen olumlu geri bildirimlerinin de kendilerini motive ettiğini belirtmiştir.



Davranışsal Bağlılık: K5 kurumundan davranışsal bağlılık teması altında katılımcılar *öğrenciyi etkin kılma*, *dersi zamanında yapma*, *öğrenciyle ilgilenme* ve *teknolojiyi etkin kullanma* temalarına değinmişlerdir. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.16'daki gibidir.

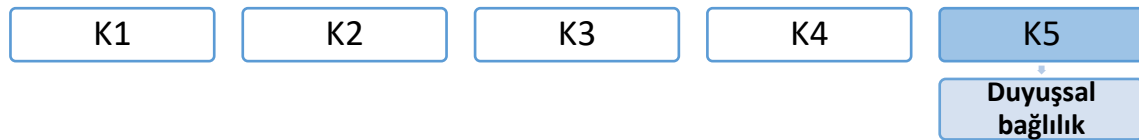


Şekil 4.16. K5 katılımcılarına ait davranışsal bağlılık temasının gösterimi

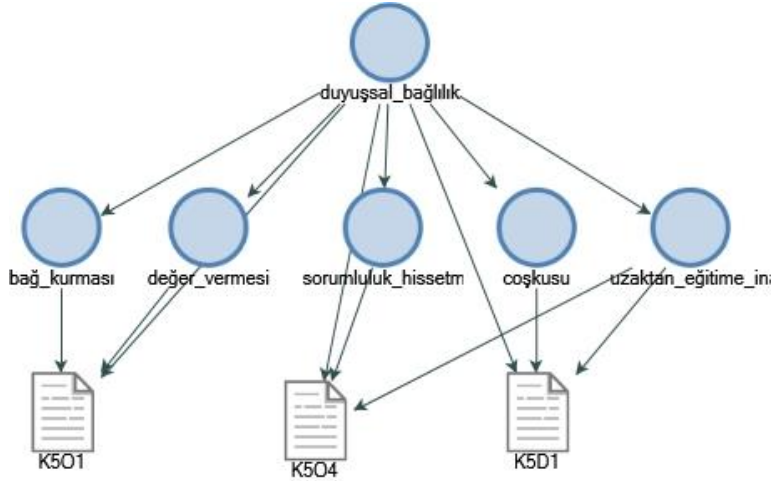
Şekil 4.16 incelendiğinde K5'ten beş katılımcının bu tema hakkında görüşlerini belirttiği görülmektedir. K501 kodlu öğretim elemanı ise *öğrencileri süreç içerisinde etkin kılmasının* önemine değinirken aynı zamanda verilen görevler üzerine de düşünülmesi gerektiğini onları yıldırmayacak, düzeylerine uygun görevler verilmesinin önemini ifade etmiştir. Aynı zamanda öğretim elemanı öğrenci ile olan etkileşiminin, onları katılıma teşvik etmesinin kendi motivasyonu üzerinde de olumlu etki yaptığını: “*Sanki onları orada olabildiğince canlı olarak tutabildiğim zaman işimi daha güzel yaptığımı hissediyorum. Hislerim bunlar yani oradan enerjiyi aldığımı hissediyorum...*” sözleriyle dikkat çekmektedir. Bunun yanı

sıra çevrimiçi eğitim ortamında öğrencilerin dikkatini çekmek adına izlediği stratejilerden ve bu stratejilerin öğrencilerini tanımakta ona nasıl yardımcı olduğundan söz etmiştir. Öğretim elemanı her ne kadar öğrencilerinin dersten kaçınma davranışları gösterecek de bir yandan da fark edilmek istediklerini düşünmektedir. Hatta fark edilip sürece dâhil edildiklerinde de öğrencilerin derse karşı olan bağlılıklarının olumlu yönde etkilendiğini *“Geri gelen bildirimlerle gerçekten katılıp katılmadıklarına konusunda kanaat elde etmeye çalışıyorum ki insanlar biraz böyle daha doğrusu insanlar uzaktan eğitimde kendisinden bihaber ortam tam istemiyorlar, hani hocanın dersi anlatır ve giderim ve onların o ortama bağlılığını attırdığını düşünüyorum.”* sözleriyle ifade etmiştir. K5O1 kodlu öğretim elemanı ile benzer olarak bazı öğretim elemanları da öğrencinin derse etkin katılımının kendi motivasyonlarını da olumlu yönde etkilediğinden söz etmiştir. Dolayısıyla bu süreçte etkileşimin artmasının her iki taraf için de olumlu etkiler ortaya çıkardığı söylenebilir.

K5D1 ve K5O1 kodlu katılımcılar bağlılık hisseden öğretim elemanının *derslerin zamanında yapılması* gerektiğini vurgularken K5D1 kodlu destek personel öğrencilerin e-postalarına cevap vermesi ve bunları doğru değerlendirmesinin önemine değinmiştir. K5Y1 kodlu yönetici de benzer olarak öğretim elemanının sık sık e-postalarını kontrol etmesi gerektiğini bunu zamanında yapmadığında öğrenci ile olan ilişkilerinin zayıflayacağını vurgulamıştır.



Duyuşsal Bağlılık: K5’ten katılımcıların üçü bağlılığı duyuşsal boyutu ile tanımlamışlardır. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.17’deki gibidir.



Şekil 4.17. K5 katılımcılarına ait duyuşsal bağıllık temasının gösterimi

Şekil 4.17 incelendiğinde uzaktan eğitime inanma alt temasına iki katılımcının diğer alt temalara ilişkin birer katılımcının üzerinde durduğu görülmektedir. *Uzaktan eğitime inanma* teması altında K5D1 kodlu destek personelin söyledikleri dikkat çekicidir. Yaptığı gözlemler doğrultusunda öğretim elemanlarını bağıllıkları açısından 3 grupta toplandığını şu sözleri ile ifade etmiştir:

1. kısım da uzaktan eğitimde eğitim verilebileceğini düşünen, inanan hocalar var ve buna gayret ediyorlar bunlar genellikle biraz daha teknolojiyi kullanabilen biraz daha açık hocalar oluyor bildiğimiz manada klasik hocalar olmuyor teknoloji ile barışık biraz da hayatla barışık 2. kısımda olan öğretim elemanları... Uzaktan eğitimin çok verimli olmadığını fakat öğrenciye ne verilse kâr olduğunu insan kazanmak olduğunu düşünerek gayret eden insanlar. Birinci gruptaki öğretim elemanları gerçekten böyle bir eğitim sistemi ile eğitim verilebilir diyorlar gayret ediyorlar ikincisi bu konuyu biraz daha mesafeli yaklaşıyorlar klasik eğitimden geldiği için. Fakat öğrenci ne versek kardır bunlar bizim çocuklarımız deyip biraz daha eğitim vermeye çalışan kişiler. 2. grupta da daha genç öğretim elemanları var. Daha genç öğretim elemanları daha hevesli bu konuda. Bu sistemde eğitim verilmesini düşünebilen kişiler böyle bir ayırım yapabiliriz ama bağıllık noktası bütün hocalar bağlı uzaktan eğitim sistemiyle eğitim verilemeyeceğini düşünse bile bir şekilde bir şeyler yapmaya çalışıyor herkes.

Son olarak ise K5D1 kodlu katılımcı gerçekten uzaktan eğitime ve faydalı olabileceğine inanmayan öğretim elemanları ile ilgili görüşlerini ise “*Kişilerin görüşü ders performansını ne kadar da olsa etkiliyor. Bu sistemde hiçbir şey olmayacağını düşünen çok küçük sayıda öğretim elemanı var, öğrenciye bu sistemde ders anlatmak onun için havanda su dövmek.*

Onun için ne kadar uğraşırsanız uğraşın öğrencileri bir şey anlamayacaktır.” şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca tüm bu ifadelerine ek olarak sistemde eğer bu tarzda yaptığı işe inanmayan ve dersimi anlatıp çıkayım görüşünde öğretim elemanları varsa olabildiğince elemeye çalıştıklarını belirtmiştir.

K5O1 kodlu öğretim elemanı bu işe verdiği değer öğrenci tarafından fark ediliyor olmasının önemli olduğunu çünkü bunu gören öğrencinin de derse karşı olan ilgisinin olumlu yönde etkileneceğini vurgulamaktadır. Aynı öğretim elemanı *bağ kurma* ile ilgili olarak özellikle özel gelen e-postalarla öğrencilerin sorunları ile ilgilendiğini belirtirken zaman zaman kendi özel hayatı ile ilgili örnekler verdiğini bu şekilde yaşanmış örneklerin öğrenciler için daha ilgi çekici olduğuna vurgu yapmıştır.

4.1.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Anlamlandırılması

Bağlılık, bireylerin iş rollerine getirdiği fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjilerin bir arada olmasını temsil eder. Bu anlamda, iş bağlılığı, yalnızca benliğin tek bir yönünün ötesinde bir şeydir; bu deneyim çok boyutlu (fiziksel, duyuşsal ve bilişsel) bir yatırımı temsil eder; böylece bağlılık deneyimi aynı anda ve bütünsel olur (Kahn, 1992). Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Baker (2002) bağlılığın davranışsal (fiziksel) boyutunu, enerji (vigor); duyuşsal boyutunu, özveri gerektiren (dedication); bilişsel boyutunu da kendini verme (absorption) olarak ifade etmektedir.

Tema 1: Bilişsel bağlılık: Bağlılık, bilişsel anlamda ele alındığında kişinin psikolojik buradalığını, işine odaklanmasını ve işiyle ahenk içerisinde çalışmasını ifade eder (Kahn, 1990; Schaufeli vd., 2002). Bağlılık hisseden bir çalışan kendini bilişsel olarak da harekete geçirir ve işteki performansına tamamıyla kendini verir. Bağlılık hissetmeyen bir çalışan ise zihinsel olarak kendini işten ayırmaya eğilimlidir (Ho, Wong ve Lee, 2011).

Alan yazından yola çıkılarak bilişsel bağlılık tanımı dikkate alındığında katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda yapılan kodlamalar sonucu 4 alt temanın bilişsel bağlılık altında ele alınabileceği görülmüştür. Bunlar; *kişisel gelişim, hedef kitleyi tanıma, içeriği planlama* ve *çevreye etki* alt temalarıdır.

Bilişsel bağlılıkla ilgili çıkan alt temalar aşağıda tartışılmıştır. Bu tema ve alt temalarına ilişkin katılımcı sayısı (KS) ve ifade sıklığı (İS) gösterimi Tablo 4.2’deki gibidir. Burada

katılımcı sayısı o temaya kaç katılımcının görüş belirttiğini gösterirken ifade sıklığı (İS) katılımcıların bu temayı kaç kez tekrarladığını göstermektedir. Bu nedenle aynı katılımcı birden fazla temadan söz etmiş olabileceğinden bilişsel bağlılık karşısında gösterilen katılımcı sayısı (17) alt temalardaki katılımcı sayısının toplamına eşit değildir. Bilişsel bağlılık temasına 33 katılımcının 17'si toplam 29 kez değinmiştir.

Tablo 4.2

Bilişsel Bağlılık Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	KS	İS
Bilişsel bağlılık	17	29
Kişisel gelişim	8	11
Hedef kitleyi tanıma	8	9
İçeriği planlama	5	5
Çevreye etki	4	4

Tablo 4.2 incelendiğinde bilişsel bağlılık teması altında çıkan *kişisel gelişim*, katılımcıların en çok üzerinde durduğu alt tema olarak karşımıza çıkmaktadır. *Kişisel gelişim* aslında yüz yüze öğrenme içinde önemli olsa da yapılan araştırmada yüz yüze eğitimden farklı olarak hem alan bilgisinin güncellenmesi hem de çevrimiçi eğitim bağlamında sürekli karşı karşıya kalacağı teknolojiyi kullanma ve teknoloji kaynaklı iletişim engellerini ortadan kaldırmaya yönelik bilgilerin güncellenmesi olarak da ifade edilebilir. Bu temanın bilişsel bağlılık içerisinde yer almasının nedeni, kişinin kendini bir alanda geliştirmesi o alandaki hâkimiyetini, eksikliklerini görmesi ve bu yönde kendini geliştirmeye çalışma, kendini işine vermesi ile alakalı olduğunun düşünülmesidir. Çünkü bilişsel bağlılık karmaşık fikirleri anlamak ve zor becerileri kazanmak için gerekli gayreti göstermek için çaba ve istekliliği içermektedir (Fredricks ve McColskey, 2012).

Bilişsel bağlılık teması altında öne çıkan bir başka alt tema ise *hedef kitleyi tanıma*dır. Uzaktan eğitimde öğrencinin ihtiyaçlarının farkında olma, onu tanımaya çalışmayı ifade etmektedir. Bu durum elbette ki öğretim elemanı için kendini geliştirme teması ile benzer olarak kitlesini daha iyi analiz edip ona yönelik ders içeriğini geliştirmesi için çaba ve istekliliği gerektirir.

İçeriği planlama teması her ne kadar davranışsal bir tema olarak ifade edilmiş olsa da öğretim elemanlarının ifadelerinden daha çok derse planlı, programlı ve zihinsel olarak hazırlıklı girmeyi ifade ettikleri görülmüştür. Derse hazırlık yaparken geçtikleri çeşitli zihinsel süreçler üzerinde de durmuşlardır. Bu nedenle bu başlığa bilişsel bağlılık altında yer verilmiştir. Özellikle yeterince hazırlık yapmadıklarında kendilerini psikolojik olarak

rahat hissetmedikleri üzerinde duran öğretim elemanlarının yanı sıra dersten önce yapılan planlamanın dışında öğrenciden gelen geri bildirimler doğrultusunda dersi anlık şekillendirdiğini belirten öğretim elemanları olmuştur.

Burada *çevreye etkiden* kasıt sadece hedef kitleye değil aynı zamanda onların ailesine, çevresine de hitap ettiklerinin farkındalığı ile ilgilidir. Yüz yüze eğitimde bir sınıf içinde belirli bir kitle ile karşı karşıya kalırsa da söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda aslında çoğu zaman öğretim elemanları öğrencilerin beraber bulundukları çevresine de hitap etmekte ve aslında daha geniş bir kitleyi etkilemektedirler. Bazı öğretim elemanları aslında bu durumu kendi motivasyonlarını arttıran bir etken olarak görse de araştırmacı, öğretim elemanının bunun farkında olmasını ve bu durumu göz önüne alarak hâl, hareket ve söylemlerine dikkat etmesini, derslerde bunlara yönelik örnekler vermesini bir bağlılık göstergesi olarak ele almıştır. Dolayısıyla bu da bir farkındalık göstergesidir.

Bilişsel bağlılık temasının altında katılımcıların en çok dile getirdikleri 2 başlıktan biri olan *kişisel gelişim*, duyuşsal bağlılık teması altında yer alan *değer verme* ile de özdeşleştirilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların gözünden bakıldığında işini seven, değer veren bir insanın o alanda kendi gelişimini desteklemesi önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. Alanyazında da benzer şekilde, bilişsel bağlılığın; davranışsal ve duyuşsal bağlılık ona yardım ettiğinde öğrenmeler arasında bağlılık kurularak ortaya çıkacağı belirtilmektedir (Harris, 2008). Dolayısıyla farklı iki tema altında çıkan bu iki alt temanın ilişkili olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın odağı her ne kadar öğretim elemanı olsa da katılımcılar uzaktan eğitim veren farklı türdeki kurumlardan araştırmaya katılmışlardır. Dolayısıyla tüm katılımcıların bir arada değerlendirildiği bu başlıkta belirli bir kurumda görev yapmanın öğretim elemanının görüşlerini biçimlendirip biçimlendirmediği de incelenmek istenmiştir. Bu nedenle alt temalara ilişkin hangi kurum katılımcılarının fikir belirttiği Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3
Bilişsel Bağlılık Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Bilişsel bağlılık					
Kendini geliştirme		✓	✓	✓	✓
Hedef kitleyi tanıma	✓	✓	✓	✓	✓
İçeriği planlama	✓		✓	✓	✓
Çevreye etki	✓		✓		✓
Toplam	3	2	4	3	4

Tablo 4.3 incelendiğinde kurumlar bazında bilişsel bağlılık teması altında bütün alt temalara ilişkin fikir beyan eden hem K3 hem de K5'ten en az bir katılımcı olmuştur. *Hedef kitleyi tanıma* alt temasına her kurumdan en az bir katılımcının fikir belirttiği görülmektedir. Her ne kadar bilişsel bağlılık altında en çok değinilen alt tema *kişisel gelişim* olsa da K1'deki katılımcıların bu alt temaya ilişkin görüş ifade etmedikleri görülmüştür. Nitekim kişilerin kendini geliştirme isteğinin süreç içinde bir süre yer alıp eksik kaldığı noktaları gördüğünde harekete geçtiği gözlenmiştir. Bu kurumdan araştırmaya katılan katılımcıların neredeyse tamamı yüz yüze eğitimde deneyim sahibi olsalar da çevrimiçi eğitimde yeni deneyim yaşamaya başlamış öğretim elemanlarıdır. Ayrıca diğer kurumlardaki katılımcılar arasında alan deneyimi ve çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşayan katılımcılar çoğunluktaiken bu kurumda yalnızca yöneticilerden birinin ve destek personel olan katılımcının alan deneyimi bulunmaktadır.

Tema 2: Davranışsal bağlılık: Davranışsal bağlılığı fiziksel enerji olarak ele alan Schaufeli, vd. (2002) bunu kişi çalışırken yüksek düzeyde enerji, zihinsel esneklik ve kişinin işine emek harcama isteği olarak tanımlamıştır. Kahn'a (1990) göre ise davranışsal bağlılık kişinin fiziksel olarak bir görevle ilişkili olan, canlılığını gösteren ve olumlu bir durumdur.

Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda bu tema altında 8 alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlar; *öğrenciyi etkin kılma, öğrenci ile ilgilenme, dersi zamanında düzenli yapma, ek çaba sarfetme, ders içeriğini zenginleştirme, görünümüne/diksiyona dikkat etme ve teknolojiyi etkin kullanma* şeklindedir. Bu temanın ve alt temaların gösterimi Tablo 4.4'teki gibidir.

Tablo 4.4

Davranışsal Bağlılık Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	KS	İS
Davranışsal bağlılık	21	39
Öğrenciyi etkin kılma	7	11
Dersi zamanında yapma	7	8
Öğrenciyle ilgilenme	6	6
Ek çaba sarf etme	5	6
Ders içeriğini zenginleştirme	4	4
Görünüme ve diksiyona dikkat etme	2	2
Teknolojiyi etkin kullanma	2	2

Tablo 4.4 incelendiğinde *öğrenciyi etkin kılma* ve dersi zamanında yapmanın katılımcıların en çok üzerinde durdukları tema olduğu görülmektedir. Öğrenciyi etkin kılma alt teması altında öğretim elemanlarının; öğrencilerin kendilerini çevrimiçi ortamda başıboş sanmaması ve daha verimli bir öğrenme ortamı sunma adına öğrencileri de sürece dâhil etmeleri için gösterdikleri çabayı ifade etmektedir. *Derslerini düzenli yapması* öğretim elemanlarının davranışsal bağlılık olarak üzerinde durdukları bir başka temadır. Bu tema altında öğretim elemanları dersi düzenli bir şekilde devam ettirmeyi ve zamana riayet etmeyi bağlılığın bir göstergesi olarak belirtmişlerdir.

Öğrenciyle ilgilenmesi öğretim elemanının sisteme düzenli girip çıkması ve derslerini zamanında yapmasının yanı sıra öğrencilerin sorularına cevap vermesi ve onlarla ilgilenmesi ile ilgilidir. *Ek çaba sarf etme* alt teması altında öğretim elemanları çevrimiçi eğitim ortamlarının, yüz yüze ortamlara göre daha farklı olduğunu ve işine bağlı bir öğretim elemanının; öğrenciye ulaşabilmesi, farklı etkinlikler sunabilmesi ve öğrenciyi sistemde tutabilmesi adına daha çok çaba göstermeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Bu aynı zamanda tüm çabanın yanında daha fazla zaman ayırması gerektiği anlamına gelmektedir.

Ders içeriğini zenginleştirme, öğretim elemanlarının tekdüze ders anlatmaktansa çeşitli materyallerle eğitim ortamını zenginleştirilmesi anlamında kullanılmaktadır. Yapılan araştırmada *teknolojiyi etkin kullanmadan*, katılımcılar tarafından daha çok bağlılıklarını etkileyen (teknolojik beceri) faktörler arasında söz edilmiş olsa da iki katılımcı da söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda etkin teknoloji kullanımının bir bağlılık göstergesi olduğunu belirtmişlerdir.

Davranışsal bağlılık teması altında geçen alt temalar incelendiğinde kişinin işine emek harcamasıyla ilgili olduğu görülmektedir. Buradaki ek-çaba ise zihinsel olarak bağ kurmaktan daha çok fiziksel olarak daha fazla enerji sarf etmekle ilgilidir. Ma, Han, Yang

ve Cheng (2015) yaptıkları araştırma öğretim elemanlarının ders içeriği hazırlamasının ve öğrencileri sürece dâhil edip rehberlik etmesinin öğrencilerin öğrenme görevlerini tamamlamaları ve bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu destekler niteliktedir. Davranışsal bağlılık temalarının kurumlara göre dağılımı

Tablo 4.5'teki gibidir.

Tablo 4.5

Davranışsal Bağlılık Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Davranışsal bağlılık					
Öğrenciyi etkin kılma		✓	✓	✓	✓
Dersi zamanında yapma	✓	✓		✓	✓
Öğrenciyle ilgilenme	✓	✓	✓	✓	✓
Ek çaba sarf etme		✓	✓	✓	✓
İçeriği zenginleştirme		✓	✓	✓	
Görünüme diksiyona dikkat etme	✓				✓
Teknolojiyi etkin kullanma			✓		✓
Toplam	3	5	5	5	6

Tablo 4.5 incelendiğinde kurumlar bazında *öğrenciyle ilgilenme* alt temasına yönelik her kurumdan en az bir katılımcı görüş belirtmiştir. Davranışsal bağlılık temasında en çok ifade sıklığı değerine sahip olan *öğrenciyi etkin kılma* alt teması olmuştur. İlgili alanyazın incelendiğinde öğrencilerin soruların anında geri bildirim verilmesi, ihtiyaçlarının fark etmesi ve arkadaşları, öğretim elemanı ve dersle etkileşiminin desteklemesi öğretim elemanının bağlılığının ve buradalığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hodges ve Forrest Cowan, 2012; Holmberg, 1995; Jaggars ve Xu, 2016). Ayrıca öğretim elemanlarının bu anlamdaki çabası, öğrencinin uzaklık algısının azalmasında da etkilidir (Hodges ve Forrest Cowan, 2012). K1 kurumu katılımcılarının *öğrenciyi etkin kılma* alt temasında herhangi bir şey belirtmemeleri ve *öğrenciyle ilgilenme* alt temasına da sadece yüzeysel olarak bir katılımcının görüşünü belirtmiş olması araştırmacının dikkatini çekmiştir. Çünkü bu kurumdan öğretim elemanı olan bir katılımcı kendisi gibi çevrimiçi eğitimde ders veren ama kendisinden daha deneyimli olduğunu söyleyen bir meslektaşının tavsiyesi ile öğrencilere söz hakkı vermekten ve etkileşim içerisinde olmaktan kaçındığını belirtmiştir. Bu durum içine sinmese de bu tavsiyeye uyduğunu belirtmiştir. Burada meslektaş etkileşiminin her zaman faydalı olmayacağını belirtmek mümkündür. Ayrıca bu kurumdaki katılımcıların çoğunun çevrimiçi eğitimdeki deneyim yılı diğer katılımcılara göre

daha azdır. Dolayısıyla bu durumun öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimde sınıf yönetimi ve etkileşim hakkında yeterince bilgi sahibi olmamasından ve sınıfın kontrolünü nasıl sağlayacağını bilmiyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tema 3: Duyuşsal Bağlılık: Adanmışlık şeklinde de ifade edebileceğimiz bu bağlılık türü önem verme, heyecan ve coşku duyma, ilham alma, gurur duyma ve meydan okuma ile nitelendirilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Duyuşsal bağlılık, mutlu olmak, aidiyet duygusu ve dâhil olmak üzere genel olarak olumlu bir duygusal tepki oluşturmak ile ilgilidir (Pilotti, Anderson, Hardy, Murphy ve Vincent, 2017).

Bu tema, katılımcılar tarafından bağlılık göstergesi olarak en çok üzerinde durulan tema olmuştur. Katılımcıların 24'ü bu temadan söz etmiştir ve birçoğu bu tema altında yer alan alt temaları bağlılık göstergelerini tanımlarken ön plana koymuşlardır. Temanın altında 6 alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlardan katılımcıların en çok üzerinde durdukları ise *değer verme*, *uzaktan eğitime inanma* ve *bağ kurma* alt temalarıdır. Diğer temalar ise *coşku* ve *sorumluluk hissetme* alt temalarıdır. Duyuşsal bağlılık temasının ve alt temaların gösterimi Tablo 4.6'daki gibidir.

Tablo 4.6
Duyuşsal Bağlılık Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	KS	İS
Duyuşsal bağlılık	24	51
Değer verme	14	21
Uzaktan eğitime inanma	10	17
Bağ kurma	6	8
Coşku	3	3
Sorumluluk hissetme	2	2

Tablo 4.6 incelendiğinde katılımcıların bağlılığı, bilişsel (bkz. Tablo 4.2) ve davranışsal (bkz. Tablo 4.4) ifadelerden daha çok duyuşsal ifadelerle tanımladıkları dikkat çekmektedir. Araştırmanın alanyazın bölümünde de bağlılığın yaptığı çağrışımların daha çok duyuşsal ifadeler olduğuna yer verilmişti. Dolayısıyla bu bulgu alan yazın ile benzerlik göstermektedir.

Değer verme teması altında öğretim elemanları işini sevmek, sahiplenme, işine ve kendine saygı duymak gibi değerlerden söz etmişlerdir. Herhangi bir işi yapabilmek için kişinin bu değerlere sahip olması gerektiğinden söz etmişlerdir.

Uzaktan eğitime inanma, öğretim elemanının gerçekten bu işe yüreğini vererek inanarak yapmasını ifade etmektedir. Uzaktan eğitimin amacını anlayarak onu bir alternatif olarak

görmektense gerçekten ihtiyacı olan bireylere ulaşmak olduğunun bilincinde olmak olarak da tanımlayabiliriz. Nitekim uzaktan eğitimin ortaya çıkış amaçlarından birinin de eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak olduğunu düşünürsek öğretim elemanlarının bunu içselleştirmiş olmalarının ve bu bilinçle hareket etmelerinin uzaktan eğitim için büyük kazanç olacağı düşünülmektedir. Hoffman (2013) yaptığı araştırmada içsel motivasyon kaynağı olarak ifade ettiği öğretim elemanlarının uzaktan eğitimin etkili olabileceğine yönelik inanışlarının sürece katılmaları yönünde istekliliklerini olumlu etkilediğini bulmuştur.

Bağ kurma teması altında öğretim elemanları uzaktan eğitim öğrencisinin, yüz yüze eğitim öğrencisinden farklı olarak öğretim elemanını daha çok tanıma ve ona güvenme ihtiyacının olduğunu vurgulamışlardır. Hatta bir öğretim elemanı bu durumu iletişim döngüsü ile bağdaştırarak uzaktan eğitim öğrencisinin, öğretim elemanını tanıma ve ona güvenme ihtiyacını dile getirmektedir. Bu tema altında uzaktan eğitimin yapısı da dikkate alındığında öğrencinin sistemde kendini yalnız hissetmemesi adına daha samimi bir iletişim ortamı kurarak bağ kurmanın önemi üzerinde durmuşlardır.

Coşku alt teması altında katılımcılar öğretim elemanının dersleri monoton sıradan bir şekilde işlemesinden pozitif bir enerji ile birlikte ve bu enerjiyi öğrenciye aktarmasını ifade etmektedir. Bu pozitif enerji ile birlikte sıcaklık ve samimiyeti öğrencilere aktarmanın önemini dile getirmektedir. *Sorumluluk hissetme* alt teması altında ise öğretim elemanlarının görevini layıkıyla yerine getirmesi, sorumluluklarının farkında olması anlamındadır. Duyuşsal bağlılık temasının kurumlar bazında dağılımı Tablo 4.7'deki gibidir.

Tablo 4.7

Duyuşsal Bağlılık Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Duyuşsal bağlılık					
Bağ kurma	✓	✓	✓	✓	✓
Değer verme	✓	✓	✓	✓	✓
Coşku			✓	✓	✓
Sorumluluk hissetme			✓		✓
Uzaktan eğitime inanma	✓	✓	✓	✓	✓
Toplam	3	3	5	4	5

Tablo 4.7 incelendiğinde K3 ve K5 katılımcılarının duyuşsal bağlılık alt temalarının tamamına değindikleri görülmektedir. Bu iki kurumun katılımcılarının bilişsel bağlılık temasında da aynı alt temaları dile getirdiği görülmektedir. Hatta hem duyuşsal hem de bilişsel temaya değinen katılımcıların da neredeyse tamamı aynıdır. Bu iki uzaktan eğitim veren kurum her ne kadar farklı olsa da katılımcıları bir devlet üniversitesinin çalışanlarıdır

ve ortak bir kurum kültürüne sahip çalışanlardır. Ortak bir kurum kültürüne sahip olmaları temalardaki benzerliğin üzerinde etkili olmuş olabilir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerin analizi sonucu ortaya çıkan bağlılık göstergeleri ile ilgili temalara ve alt temalara ilişkin örnekler EK 6'daki gibidir.

Katılımcıların bağlılığı anlamlandırması ile ilgili temalar incelendiğinde özellikle bilişsel ve davranışsal bağlılık altında yer alan alt temaların Garrison, Anderson ve Archer'ın (2000) araştırma toplulukları çerçevesiyle örtüştüğü görülmektedir. Nitekim bu çerçevede de öğretim elemanının, öğrencilerin kişisel ihtiyaçlarını ve yeteneklerini tanıyarak (hedef kitleyi tanıma), öğrenciler için bir karşılama hissi yaratmaları zorunludur (Croxtton, 2014). Çevrimiçi derslerin etkili bir şekilde tasarlanması ve düzenlenmesi (içeriği planlama), öğretim elemanlarının, ders içeriğini düşünceli ve kasıtlı olarak seçmelerini, öğrenme etkinlikleri tasarlamalarını, değerlendirme etkinliklerini tasarlamalarını ve çevrimiçi ders sunumuyla uyumlu bir içerik oluşturmalarını gerektirir (Garrison, Cleveland-Innes ve Fung, 2010). Ayrıca öğretim elemanlarının öğrenciden beklentisini açık şekilde ifade etmesi, öğrenci ihtiyaçlarına cevap vermesi ve anında geri bildirim sağlaması öğretimsel buradalığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Sheridan ve Kelly, 2010). Bu çalışmada ise katılımcılar bu düşüncelerini *öğrenciyle ilgilenme* alt teması altında dile getirmişlerdir. Çevrimiçi derslerde öğrenmenin etkili bir şekilde kolaylaştırılması, öğretim elemanlarının ders sırasında öğrencilerin daha derin bir anlayış düzeyi kazanmalarına yardımcı olacak etkinliklerde (öğrenciyi etkin kılma) bulunmalarını gerektirir (Swan, Richardson, Ice, Garrison, Cleveland-Innes ve Arbaugh, 2008). İçeriği planlama, öğrenciyi etkin kılma ve öğrencilerle ilgilenmesi ise öğretim elemanının teknolojiyi etkin kullanmasını gerekli kılar. Böylelikle öğretim elemanı ile öğrenci arasındaki etkileşim artırılarak öğrenci buradalığı da sağlanabilir (Foronda ve Lippincott, 2017). Tüm bunlar göz önüne alındığında aslında öğretimsel buradalık ile öğretim elemanından beklenen davranışların pek çoğunun aslında öğretim elemanının bağlılığının da bir göstergesi olduğu söylenebilir.

Bağlılık kuram ve modelleri çerçevesinde bakıldığında ise bu araştırma sorusunun bulguları ile ortaya çıkan bağlılık ifadeleri bir yandan da iş taleplerini ifade etmektedir. Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli (2001) iş taleplerini sürekli fiziksel ve psikolojik çaba gerektiren ve bu yönde maliyeti olan unsurlar olarak ifade etmektedirler. Bu araştırma sorusunda da öğretim elemanlarının bağlılık olarak ifade ettikleri davranışsal, bilişsel ve duyuşsal özellikler aslında diğer yandan öğretim elemanından beklenen iş taleplerini ortaya koymaktadır.

İlk araştırma sorusunda katılımcıların bağlılık algısını nasıl anlamlandırdıkları araştırılmıştır. İkinci araştırma sorusunda ise öğretime bağlılıkları anlamlandırma süreçlerinde bağlılıklarını nelerin şekillendirdiği üzerinde durulacaktır.

4.2. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar

Bu araştırma sorusu kapsamında öğretim elemanlarına: “Çevrimiçi ders veren öğretim elemanı olarak sizin öğretime bağlılığınızı neler, nasıl etkilemektedir? Niçin? Açıklayınız.” sorusu yöneltilmiştir. Başka bir deyişle söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda öğretime bağlılıkları üzerinde nelerin, nasıl şekillendirmekte olduğu yöneltile sorularla araştırmacı tarafından öğrenilmeye çalışılmıştır. Bazı öğretim elemanları rahatlıkla cevap verirken bazılarına daha ayrıntılı cevap vermelerini sağlamak amacıyla sondaj sorular sorulmuştur.

Bu araştırma sorusu kapsamında olumlu, bağlılıklarını arttıran 51 alt tema ortaya çıkmıştır. Birbiri ile ilişkili alt temalar bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur. Temaların oluşturulmasında daha önce yapılan alanyazın taraması yol gösterici olmuştur. Katılımcıların olumsuz olarak nitelendirdikleri, bağlılıklarını düşürdüğünü ifade ettikleri ise 32 alt tema ortaya çıkmış ve 6 tema altında toplanmıştır. Katılımcıların destekleyen ve engelleyen unsurlar olarak ifade ettikleri temalara Tablo 4.8’de yer verilmiştir. Temalara ait alt temalara ise başlıklar altında değinilecektir.

Tablo 4.8
Öğretime Bağlılık Destek ve Engelleri

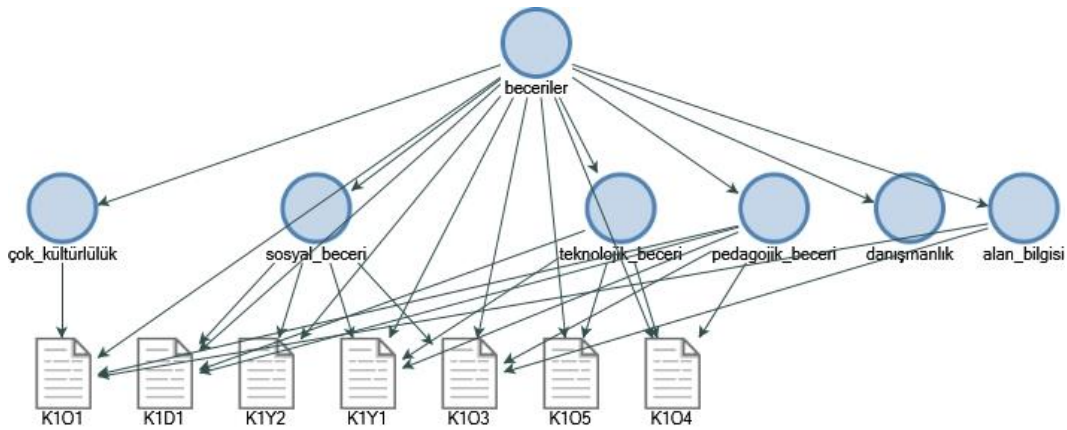
Üst tema	Tema
Bağlılığı destekleyenler	Beceri ve yeterlilikler
	Bireysel özellikler
	Öğrenci katkısı
	Etkileşim
	Fırsatlar
	Kurumsal
Bağlılık engelleri	Duyuşsal engeller
	Kurumsal engeller
	Bireysel engeller
	Öğrenci kaynaklı zorluklar
	Politika - yürütme

Tablo 4.8 incelendiğinde öğretim elemanları özellikle *kurumsal* temasında başlıkları altında sadece var olan unsurlara değil, aynı zamanda olmasını beklediklerine de değinmişlerdir. Bu nedenle bu iki temaya öğretim elemanlarının beklentileri ile ilgili olan dördüncü araştırma sorusu altında değinilmiştir. Ayrıca dördüncü araştırma sorusu altında sadece öğretim elemanlarının beklentilerine değil, aynı zamanda yöneticilerin, dolayısıyla kurumların bu beklentilerin karşılığında hangi destekleri sunduğuna yer verilmektedir. Temalara Tablo 4.8’de verilen sıra ile değinilmiştir.

4.2.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar



Beceriler: Bu tema altında K1 katılımcılarının dile getirdiği alt temalar Şekil 4.18’deki gibidir. *Pedagojik beceri* alt teması K1 katılımcıları tarafından en çok ifade edilen alt tema olurken bir başka öne çıkan ise *sosyal beceri* alt teması olmuştur.



Şekil 4.18. K1 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi

Şekil 4.18 incelendiğinde K1 katılımcılarının neredeyse tamamının bu tema altında görüşlerini ifade ettikleri görülmektedir. K1O1 kodlu öğretim elemanı “*sonuç olarak tabi ki pedagojik bilginiz dersi toparlayabilmeniz öğrencileri derse katabilmeniz bunlar tüm bunlarla ilgili. Evet, sizin bilgi ve beceriniz etkili oluyor.*” sözleriyle pedagojik becerinin

önemine değinirken K1O3 kodlu öğretim elemanı çevrimiçi öğretim elemanında bulunması gereken özellikleri şu şekilde belirtmiştir: “...burada ders veren öğretmende bulunması gereken 3 temel özellik vardır. Bunlardan bir tanesi kişinin alan bilgisidir ikincisi kişinin genel kültür bilgisi üçüncüsü de öğretmenlik formasyonu ile ilgili pedagojik bilgi dediğimiz bunların çok sağlam olması gerekir.” cümlelerine çevrimiçi öğrencilerin öğrenmelerinin pekiştirilmesi adına daha fazla örnek sunulması gerektiğine değinerek devam etmiştir. K1Y1 kodlu yönetici ise pedagojik beceri üzerinde durmuştur. Ekran karşısında bulunan hedef kitle çok sayıda olduğunda öğretim elemanlarının onları derslere nasıl çekebileceğinden ona yöneltilen sorular üzerinden giderek söz etmiştir. “...Fakat bunları bir hoca pedagojik yaklaşımlarını geliştirerek oğlum sen söyle kızım sana söylüyorum. Ekranda isimleri görüyor zaten. Dolayısıyla ne oluyor; sınıfa bunları çekebiliyor. Ya da onların tecrübelerini de derse entegre edecek yaklaşımı sergilediği zaman yine o pedagojik yaklaşımları etkili oluyor.” Yönetici burada pedagojik yaklaşımların önemine değinmiştir. Ayrıca farklı araçları da kullanarak öğrencileri derste nasıl etkin kılabilceğinden söz etmiştir. Konuşmasının devamında ise öğretim elemanının dersi monoton işlemek yerine yapması gerekenlere değinmiş ayrıca sınıf yönetiminin yüz yüze eğitimdekinden farklı ve daha zor olduğunu vurgularken bunun da pedagojik beceri ile üstesinden gelinebileceğini ifade etmektedir.

Alan bilgisi alt teması ile ilgili olarak K1O1 kodlu öğretim elemanı alanı ile ilgili bir dersi veriyor olmanın kendini rahat hissetmesini sağlayacağını şu sözlerle ifade ediyor: “Birincisi ders kendi dersim, kendi alanıma yakın bir ders olması beni çok daha rahat hissettirir.” Benzer şekilde K1O3 kodlu öğretim elemanı bağlılığı olumlu etkileme açısından alan bilgisini şu şekilde nitelendirmiştir: “Senin konu alanı uzmanı olarak konu hâkimiyetinin olması gerekir.”

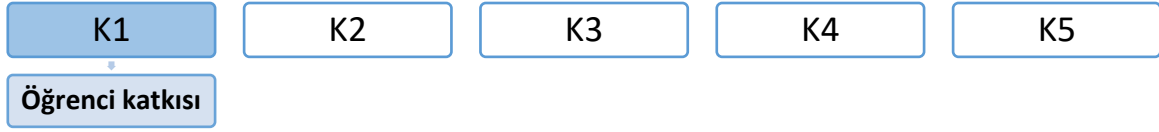
Teknolojik beceri alt teması altında K1 kurumu katılımcılarının görüşlerine yer verilecek olunursa K1O4 kodlu öğretim elemanı teknolojik bilginin özellikle sürecin başlangıç aşamasında zorladığını bu nedenle bağlılık adına önemli bir beceri olduğunu belirtirken K1O5 kodlu öğretim elemanı ise yeni teknolojilere kolay adapte olabilmenin çevrimiçi öğretme bağlılığı üzerinde olumlu etkisi olduğundan söz etmiştir. K1D1 kodlu destek personeli de benzer şekilde teknolojik yeterliliğin önemine değinirken en azından temel düzeyde bu beceriye sahip olması gerektiğini şu sözleriyle ifade etmiştir: “... Aslında çok temel düzeyde teknik bilgiye sahip olması yeterli. Panik olmaması gerekiyor. En önemli özellik aslında teknoloji ile ilgili bir problemle karşılaştığı zaman o problemi çözebilir

düzeyde olması gerekiyor.” K1D1 kodlu destek personeli aynı zamanda öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitim ortamlarında ders verebilmek için yeterli teknolojik beceriye sahip olup olmamaları ile ilgili bir değerlendirmeye tabi tutulmalarının sürecin daha sağlıklı işlemesi açısından bir avantaj olacağını belirtmiştir. Çünkü öğretim elemanının bu yeterliğinin, hem öğrencinin hem de öğretim elemanının kendi bağılığı üzerinde etkili olduğunu düşünmektedir. K1Y1 kodlu yönetici de benzer şekilde en azından kamera karşına geçip ders anlatacak yeterliliğe sahip olmaları gerektiğinden söz etmiştir.

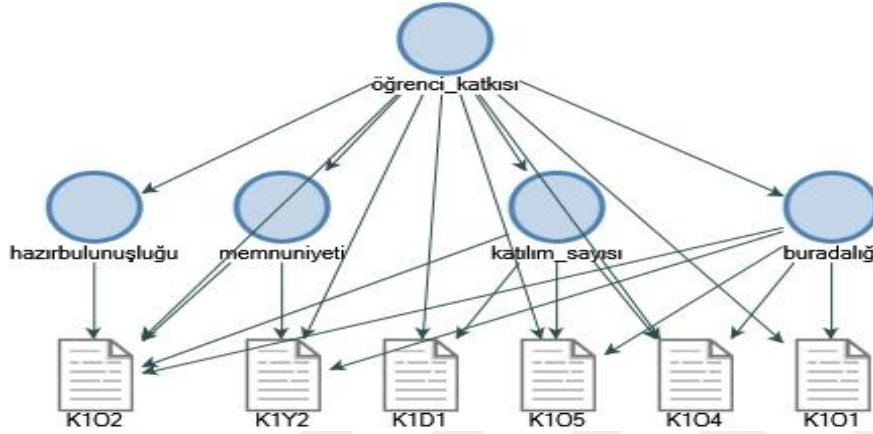
Sosyal beceri alt teması ile ilgili katılımcı görüşlerini inceleyecek olursak; K1O3 kodlu katılımcı, öğretim elemanının iyi bir iletişim uzmanı olması gerektiğini belirtmiştir. K1D1 kodlu destek personel teknolojik yeterlilik bakımından benzer iki öğretim elamanı arasındaki karşılaştırmayı şu şekilde yapmaktadır; *“İkinci aşamada bazıları mesela iki tane öğretim elemanı var ikisi de teknoloji yeterlilikleri iyi olmasına rağmen biri kullanıyor bu özellikleri biri diğeri kullanamıyor. O da o zaman iletişim becerilerine geliyor anlatabildim mi demek istediğimi.”* Burada öğretim elemanı tek başına teknolojik becerinin de çevrimiçi ortamlarda yeterli olmayacağını bunun yanı sıra öğrencilerle iyi bir iletişim kurulmasının önemine değinmiştir. Yine sosyal beceri alt temasına ilişkin K1Y1 kodlu yönetici öğrenci ile etkileşimin önemine şu sözleriyle değinmektedir; *“Uzaktan eğitimde öğrenci çok uzaktadır fakat onu güzel yaklaşırsanız öğrenciye nasıl yaklaşacağınızı nasıl onunla etkileşime gireceğinizi motivasyonunu nasıl üst düzeye taşıyacağınızı bilerseniz o zaman öğrenci aslında sizin yanınızdadır.”* K1Y2 kodlu yönetici ise bazı öğretim elemanlarının konuşurken söylediklerini çok net ifade ederken bazılarının kelimeleri ağızlarında yuvarladığını bu nedenle anlaşılmadıklarını ve bu durumun da uzaktan eğitim için bir sıkıntı olduğunu belirtmiştir.

K1	K2	K3	K4	K5
Bireysel Özellikler				

Bireysel özellikler: Bu temaya K1 katılımcılarından değinen olmamıştır. Ancak özellikle beceriler konusunda sahip oldukları özelliklerin özgüvenlerini olumlu etkilediğini ve eksiklik hissettiklerinde ise kaygı duyduğunu belirten katılımcılar olmuştur.



Öğrenci Katkısı: Teması altında K1 katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.19'daki gibidir. *Öğrenci buradlığı* alt teması tüm katılımcılar genelinde olduğu gibi K1 katılımcıları tarafından da en çok ifade edilen alt temadır.



Şekil 4.19. K1 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi

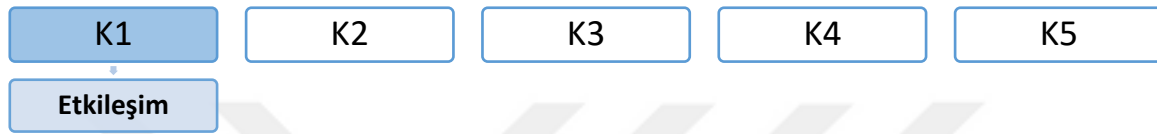
Şekil 4.19 incelendiğinde öğrenci katkısı teması altında dört alt temanın ortaya çıktığı görülmektedir. *Öğrenci buradlığı* alt teması ile ilgili olarak K1O1 kodlu katılımcı öncelikle öğrencilerden dönüt, tepki alamadığında kendini kötü hissettiğini, dersle ilgilendiklerini gördüğünde ise bağlılığını olumlu etkilediğini belirtirken sözlerine şunları da eklemiştir: “Güvende olmamı sağlayan şey anlattıklarımın önemsenmesi ciddiye alınmasıdır. Bunu karşımdaki grupta gördüğüm de bu da beni çok mutlu ediyor.” K1O2 kodlu öğretim elemanı da benzer şekilde öğrencilerin sürece katılmasının kendini güvende hissetmesini sağladığından söz etmiştir. Kurum yöneticisi olan K1Y2 kodlu katılımcı ise konu ile ilgili görüşlerini: “Hakikaten öğrencilerle olan diyalogları faydalı ise yani öğrenciler alıcı ise bunun hocaları da motive ettiğini gördüm...” sözleriyle ifade etmiştir.

Öğrenci memnuniyeti konusu ile ilgili olarak da K1O2 kodlu öğretim elemanı: “Bir de katılımcılardan öğrencilerden olumlu dönüşler alınca o kısmı keyifli oluyor” şeklinde görüşlerini ifade ederken K1Y2 kodlu yönetici de öğretim elemanları ile ilgili kendilerine şikâyet gelmediğinde öğrenci ile iletişimlerinin daha iyi olduğunu düşündüklerini vurgulamıştır.

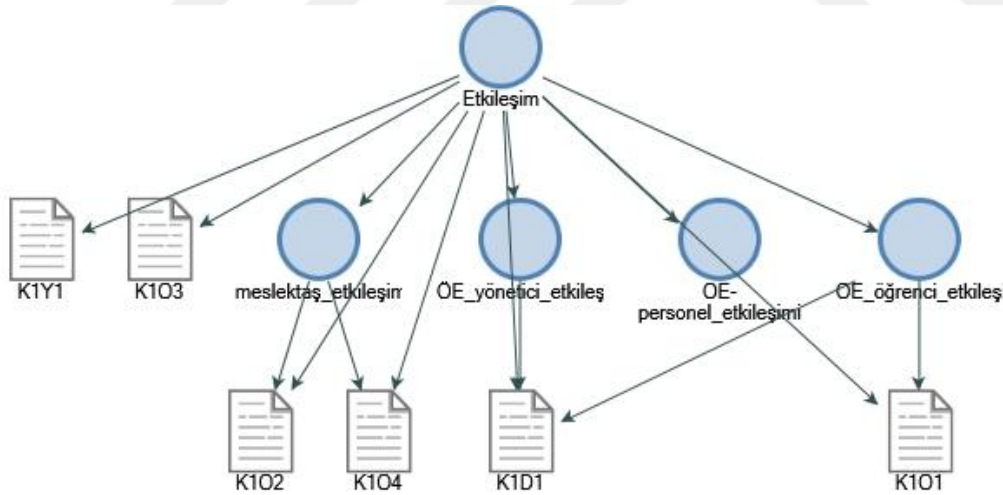
Öğrenci katılım sayısı ile ilgili olarak K1O2, K1O4 ve K1 O5 kodlu katılımcılar derslere girdiklerinde katılımcı olarak birkaç kişi olduğunu gördüklerinde bundan olumsuz

etkilendiklerini belirtmişlerdir. Benzer şekilde öğretim elemanlarını gözlemleme şansı olan K1D1 kodlu destek personeli de: “...Bazı derslerde öğrenciler derse katılım oranı düşük oluyor bu derse katılımını düşük olması da öğretmenin ya da öğretim elemanının derse olan bağlılığını etkiliyor yani.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Öğrenci hazırbulunuşluğu ile ilgili olarak K1O2 kodlu katılımcı lisansüstü eğitimde yer alan öğrencilerin motivasyonlarının daha yüksek olduğunu ve tamamen kendilerini geliştirmek amaçlı uzaktan eğitimde yer aldığını belirtmiştir. Bu durumun kendi bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır.



Etkileşim: Öğretim elemanlarının üzerinde durduğu bir başka tema da etkileşim temasıdır. Bu temaya ait katılımcı gösterimi şekilde Şekil 4.20’deki gibidir. Katılımcılardan 2’si genel olarak etkileşim temasından söz ederken, meslektaş etkileşimi ve öğretim elemanı-öğrenci etkileşimi öne çıkan alt temalar olmuştur.



Şekil 4.20. K1 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi

Şekil 4.20 incelendiğinde K1O3 kodlu öğretim elemanının ve K1Y1 kodlu kurum yöneticisinin belirli bir alt tema hakkında değil, etkileşimi genel anlamda aldığı görülmektedir. K1O3 kodlu katılımcı etkileşim ile ilgili olarak bağlılığın önemli unsurlarından birinin karşılıklı tarafların birbirinin acısını ve mutluluğunu paylaşabilmesi olarak görürken kendi geçirdiği ameliyat sonrasında farklı illerden gelen ziyaretçilerin onu çok mutlu ettiğini söylemiştir. K1Y1 kodlu yönetici sosyal çevrenin çalıştığınız kurumun

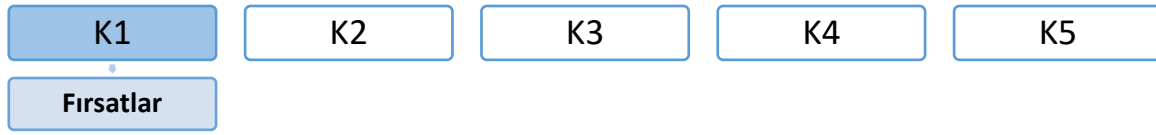
dışına çıktığını: “*araştırma görevlisini baz alın iletişimde bulunduğu insan sayısı üniversitelerin tüm personeli onun kattığı katma değer sosyal ilişki iletişim becerisi ne bileyim bir sürü farklı faktörü var. Aslında bizim öğretim elemanlarımızın motivasyonu açısından önemli şeyler.*” sözleriyle açıklamıştır. Burada yönetici, öğretim elemanının yalnızca kendi bölümünden kişileri tanımaktansa çevrimiçi eğitim vasıtasıyla hem üniversitenin farklı birimlerinden hem de zaman zaman farklı kurumlardan kişilerle iletişim içerisinde olması gerektiğini belirtmiştir. Bunun da öğretim elemanının sosyal çevresini geliştirmesinde katkısı olacağını vurgulamıştır.

Söz konusu *meslektaş etkileşimi* olduğunda ise K1O2 kodlu öğretim elemanı meslektaş etkileşiminin yeterli olmadığını, bunu geliştirmek adına deneyimlerini paylaşabilecekleri etkinliklerin düzenlenmesinin kendilerini olumlu etkileyeceğini vurgularken, K1O4 kodlu katılımcı kendisiyle aynı dersi veren arkadaşlarla iletişim içerisinde olmanın kendisi için bir şans olduğunu belirtmiştir.

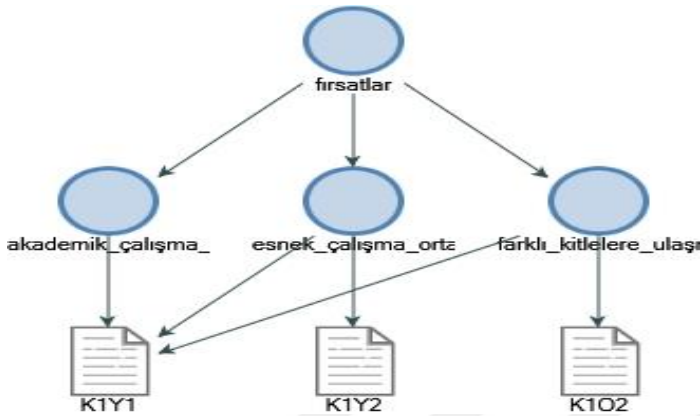
Öğretim elemanı-öğrenci etkileşimi konusunda ise K1O1 kodlu katılımcı yüz yüze eğitimde yakaladığı etkileşimi uzaktan eğitimde de yakaladığında bağlılığın olumlu yönde etkileneceğini belirtmiştir. Söz konusu *öğretim elemanı-yönetici etkileşimi* olduğunda ise bu süreci gözlemlene olanağı olan K1D1 kodlu destek personel görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

Yani şöyle, özellikle yönetici ile olan etkileşimi etkileyebilir. ...Herhangi bir durumda karşılaştığı zaman ilk görüştüğü kişi öğretim elemanının yönetici oluyor. İşte gerek maddi konularda olsun gerek ders verirken hani o ders süreciyle ilişkin kendisi uygun görmediği diyelim durumlar söz konusu olduğu zaman bunu paylaştığı kişi yönetici oluyor. Yöneticinin bu konuda ki yaklaşımı önemli. Yapıcı bir yaklaşıma sahip yöneticiler olduğu zaman hani bu problemleri görmezden gelmekten ziyade çözüm üretmeye yönelik olumlu tutum sergiledikleri zaman bu da tabi ki bir etken olabilir.

Katılımcıların etkileşim altında destek personel etkileşimine değinmedikleri görülmüştür. Nitekim kurumun yapısı gereği öğretim elemanları yalnızca teknik destek söz konusu olduğu zaman kurumun destek personeli ile iletişime geçmektedir. Bunu da *destekler* teması altında *teknik destek* altında belirttikleri görülmüştür. Bunun dışında kurum personeli ile herhangi bir iletişim içerisinde olmadıkları hatta daha çok yaşadıkları sorunları yöneticiler ile paylaştıkları destek personelin söylemlerinden de anlaşılmaktadır.



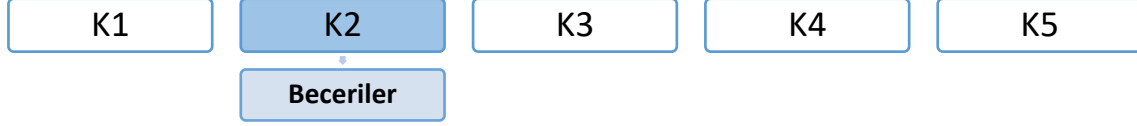
Fırsatlar: Katılımcılar bu tema altında çevrimiçi eğitimin kendilerine sundukları fırsatları ifade etmektedirler. Bu kurum için öne çıkan alt temalar, esnek çalışma ortamı ve farklı kitlelere ulaşma olmuştur. Katılımcılara ilişkin tema gösterimi Şekil 4.21’deki gibidir.



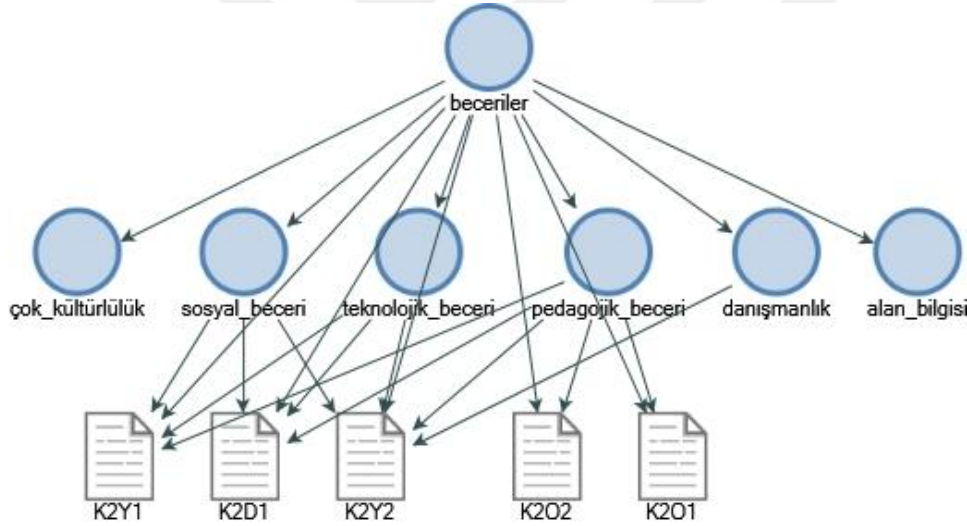
Şekil 4.21. K1 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi

Şekil 4.21 incelendiğinde dikkat çeken nokta K1Y1 kodlu yöneticinin çevrimiçi eğitimin sunduğu fırsatların öğretim elemanlarına nazaran farkındalığının daha fazla olmasıdır. Özellikle *akademik çalışma* alt temasını katılımcılar arasında dile getiren tek kişi K1Y1 kodlu yöneticidir. Bununla ilgili olarak ilk zamanlarda her ne kadar katılım oranı az olsa da zamanla bu öğretim çevresinin genişlediğini ve çok çeşitli öğrenci grupları ile çalıştıklarını ifade etmiştir. Bu durumun, öğretim elemanlarını çevrimiçi eğitim alanında çalışmalar yapmaya teşvik edebileceğini ve akademik gelişmelerine olumlu katkı sağlayacağını vurgulamıştır. Aynı katılımcı *esnek çalışma ortamı* konusunda ise her ne kadar öğretim elemanının zamanda bağımlı olsa da istediği mekanda (iş yeri, UZEM, ev...) ders işleyebileceğini bunun da öğretim elemanı için önemli bir motivasyon kaynağı olabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde K1Y2 kodlu yönetici de esnek çalışma ortamı sunmasının bir fırsat olduğuna vurgu yapmıştır. *Farklı kitlelere ulaşma* alt teması ile K1O2 kodlu katılımcı çor farklı yerlerden yetişkin öğrencilere ulaşma imkânı tanınması açısından kendini olumlu etkilediğini belirtmiştir.

4.2.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar



Beceriler: K2 katılımcılarının bu tema altında ifade ettiği alt temalar Şekil 4.22’deki gibidir. Aşağıdaki şekilde dikkat çekici noktalardan biri de her iki kurum yöneticisinin temalarının birçoğuna değinmiş olmalarıdır. Bu durum, yöneticilerin uzaktan eğitim alanında 10 yılı aşkın süreden beri deneyim sahibi olması hatta kurumlarında öğretim elemanlarını çevrimiçi eğitmenlik sertifikası kapsamında bu yeterlilikleri kazanmaları noktasında eğitimler düzenleniyor olması ile açıklanabilir.



Şekil 4.22. K2 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi

Şekil 4.22 incelendiğinde katılımcıların en çok üzerinde durduğu alt temanın pedagojik beceri olduğu görülmektedir. Sosyal beceri hakkında K2Y1 kodlu yönetici sosyal medyayı da derslerine entegre etmeleri gerektiğini ve burada öğrencilerle sosyal ilişkilerine olumlu katkı sağlayabileceğini vurgularken, K2Y2 kodlu yönetici ise konuya şu sözleri ile değinmiştir: “İletişimin önemini kavramış olması gerekiyordu yani uzaktan eğitimdeki teknik boyutu bilecek ama bir de iletişimin ne kadar önemli olduğunu bilecek. Çünkü öğrenci kendini yalnız hissetmemesi sürekli öğrenciye birlikte olduğunu yalnız olmadığını hissettirmeniz gerekiyor.” Hatta kurum yöneticisi öğrenci ile daha iyi iletişim kurabilmek

adına kendini öğrencinin yerine koyması gerektiğine ve iletişim kanallarını etkili kullanması gerektiğine de vurgu yapmıştır.

Pedagojik beceri alt teması ile ilgili olarak K2O1 ve K2O2 kodlu katılımcılar öncelikle çevrimiçi eğitim ve yüz yüze eğitimden farklı olduğunu vurgularken, K2O1 kodlu öğretim elemanı çevrimiçi eğitime uygun farklı teknikleri kullandığında dersi monotonluktan kurtardığını ve bağlılığının arttığını düşüncelerine eklemiştir. Diğer öğretim elemanı ise hedef kitlenin değiştiğine daha çok yetişkinlerle karşı karşıya kalındığından bu nedenle hem yetişkin eğitimi hakkında bilgi sahibi olmak gerektiğine hem de materyallerin içeriğini bu yaş grubuna göre güncellenmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. K2Y1 ve K2Y2 kodlu kurum yöneticileri ise öğretim elemanlarının yüz yüze öğretim becerilerini çevrimiçi eğitime aktarabilmeleri için çevrimiçi eğitmenliği öğrenmeleri gerektiğinin altını çizmişlerdir.

Her iki kurum yöneticisi yine *pedagojik bir beceri* olan ölçme değerlendirme becerisine değinmiş K2Y2 kodlu yönetici bu durumu şu sözleriyle ifade etmiştir:

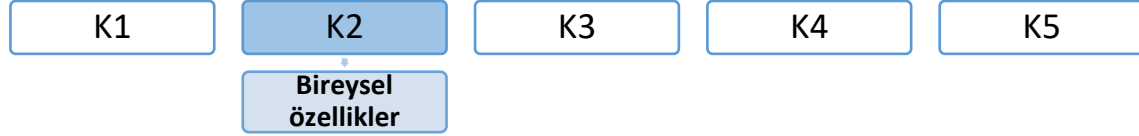
Spesifik olarak düşünürsek mesela uzaktan eğitimde değerlendirme başlı başına ayrı bir boyut. Hani genel olarak hocalarımız ne yapar yazılı yaparlar ya da çoktan seçmeli ders yaparlar. Burada da en kolay seçenek çok fazla kişiye yapınca test oluyor ama tek alternatif yöntem o değil bir sürü sizin de bildiğiniz gibi bir sürü alternatif yöntem var... Dolayısıyla farklı değerlendirme metotlarını aslında kendileri kullansalar kendilerine süreçten çok zevk alacaklar. Çünkü farklı bir reaksiyon olacak öğrencilerden bu nedenle mesela onları da iyi bilmeleri bence önemli.

Kurum yöneticisinin ifade ettiği diğer değerlendirme yöntemlerini bilmeleri, kullanmaları öğrencilerin süreç içinde de etkin olmasını sağlayacağı için bir yandan da kendilerini sistem içerisinde yalnız hissetmelerine de engel olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra sadece bilgi düzeyinde bilgilerini ölçmenin bir adım ötesine geçilerek daha üst seviyelerdeki öğrenmeleri de değerlendirilebilecektir. K2Y1 kodlu yönetici öğretim elemanlarından olan beklentilerini açıklarken etkileşim ve iletişim konusundaki becerilerinin yanı sıra çevrimiçi sınıf yönetim becerisini de beklentileri arasına eklemiştir.

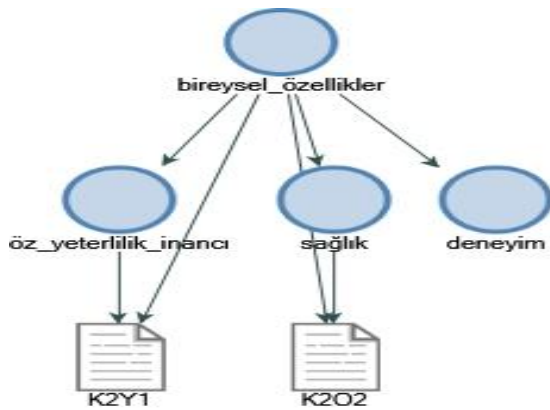
Danışmanlık becerisi ile ilgili olarak yalnızca K2Y2 kodlu yönetici görüşünü bildirmiş ve bunu şu şekilde ifade etmiştir: “...Öğrencilere doğru yönlendirmeler yapmaları gerekiyor çünkü öğrenci yalnız olduğu için genellikle okul ortamından da uzak. Hem akademik hem de sosyal açıdan da öğrencilere danışmanlık yönlendirmeler yapabilmeleri iyi olur. Onları sürece daha iyi hazırlarlar hayata daha iyi hazırlarlar.”

Teknolojik beceri konusunda ise yine iki kurum yöneticisi görüşlerini bildirmişlerdir. K2Y1 kodlu yönetici teknoloji becerisinin özellikle içerik hazırlama noktasında öğretim

elemanlarına yardımcı olacağını vurgularken, K2Y2 kodlu yönetici ise öğretim elemanlarının bilgi ve iletişim teknolojilerini iyi kullanması, yeniliklere açık olması gerektiğini ve teknolojiyi işlerine kolaylaştırıcı olarak algılamaları gerektiğini vurgulamıştır.

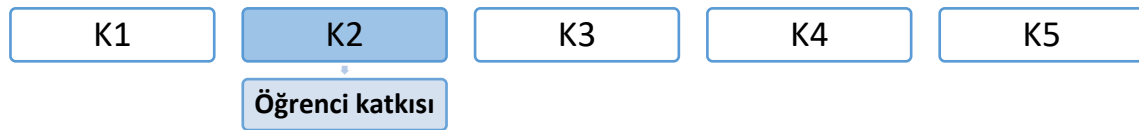


Bireysel özellikler: K2’den iki katılımcı bireysel özelliklere değinmiştir. Katılımcılara ait tema gösterimi Şekil 4.23’teki gibidir.

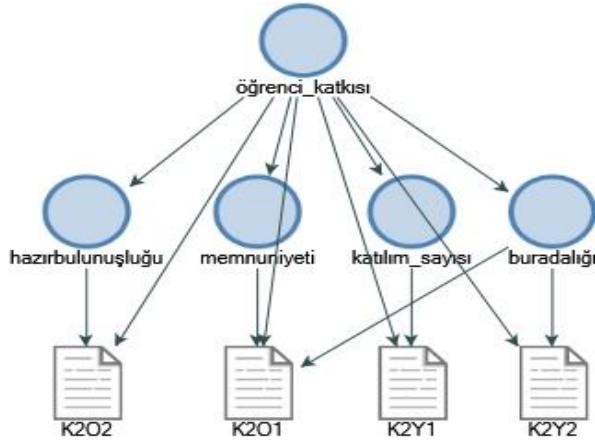


Şekil 4.23. K2 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi

Öz yeterlilik inancı ile ilgili olarak K2Y1 kodlu yönetici öğretim elemanlarının işleri üzerinde kontrol sahibi iseler ve başkalarına çok fazla ihtiyaç duymadan işlerini yönetebiliyorlarsa daha motive olduklarını belirtmiştir. *Sağlık* alt teması hakkında K2O2 kodlu öğretim elemanı bağlılığı üzerinde psikolojik durumunun etkili olduğunu vurgulamıştır.



Öğrenci katkısı: K2 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasına ilişkin gösterim Şekil 4.24’teki gibidir.



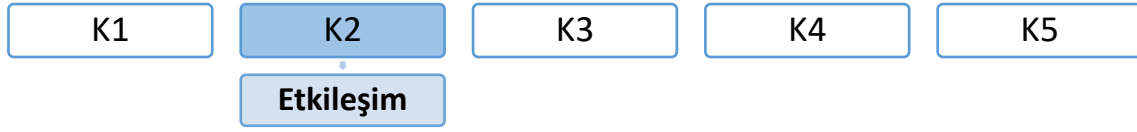
Şekil 4.24. K2 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi

Öğrenci buradılığı alt teması ile ilgili olarak K2Y2 kodlu yönetici görüşlerini şu sözleri ile dile getirmiştir: “diğer boyutta öğrencilerin size verdiği tepkiler dersinize katılma oranları bunlar hep çevrimiçi bağlılığı etkileyen şeyler... Tabi süreçte bizimle ders yapmıyorlar (öğretim elemanları) öğrencilerle ders yapıyorlar öğrencilerin genel halleri tavırları yani çok etkiler.”

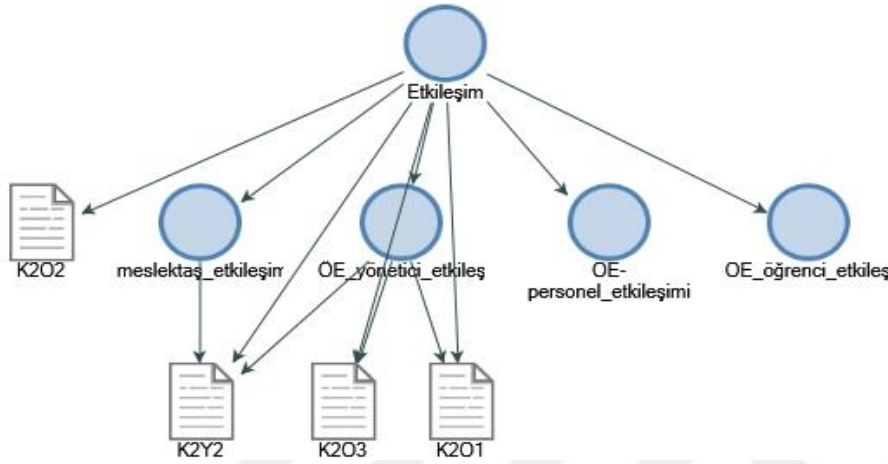
Öğrenci katılım sayısı ile ilgili olarak kendisi de çevrimiçi derslere giren K2Y1 kodlu yönetici ise öğrenci katılım sayısının az olmasının motivasyonunu düşürdüğünü dile getirmiştir.

Öğrenci memnuniyeti ile ilgili olarak K2O1 kodlu öğretim elemanı öğrencilerden alınan geribildirimlerin motivasyonunu arttırabileceğini vurgularken sözlerine şu şekilde devam etmiştir: “...Lisansüstü diploma veriyoruz ve gerçekten bu insanlar bilgilere ulaşp da bir davranış değişikliği yaratabiliyor muyuz? Bu eğitimle onu çok sorgulamıştım ama şu anda geri verilen çıktılar çok olumlu olduğu için benim bağlılığımı arttırdı.”

K2O2 kodlu öğretim elemanı *öğrenci hazırbulunuşluğu* alt teması ile ilgili olarak üniversiteye gelinceye kadarki öğretim yaşamında öğrencilere bireysel çalışmanın öğretilmesi ve eğitime bakış açısının ezbercilikten daha çok kişisel gelişimin bir parçası olduğu yönünde anlayış kazandırılmasının önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu anlayışın uzaktan eğitim süreçlerine olumlu katkı sağlayacağı konusunda fikrini ortaya koymuştur.



Etkileşim: K2 katılımcılardan biri tema ile ilgili olarak genel görüşünü belirtirken en çok üzerinde durulan alt tema *öğretim elemanı-yönetici ilişkileri* olmuştur. Temanın katılımcılara ilişkin gösterimi Şekil 4.25'teki gibidir.



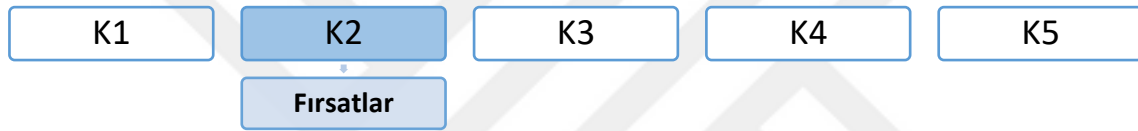
Şekil 4.25. K2 katılımcılarına ait sosyal ilişkiler temasının gösterimi

Şekil 4.25 incelendiğinde katılımcıların dördünün bu tema ile ilgili görüş belirttiği görülmektedir. *Öğretim elemanı-yönetici etkileşimi* alt teması ile ilgili olarak çevrimiçi eğitime bağlılık hissetmediğini belirten K2O3 kodlu katılımcı *öğretim elemanı-yönetici etkileşimi* ile ilgili görüşlerini: “*Bir de ben daha fazla interaktif olmasını isterdim bu işi yapan yöneticilerle çalışanların. Biz hakikaten burada uzaktan eğitimi veriyoruz ama idari ilişkiler de uzaktan ilerliyor.*” şeklinde ifade ederken yöneticilerle olan etkileşimin azlığından yakınmıştır. Oysaki K2Y2 kodlu kurum yöneticisinin iletişim konusunda erişilebilir olduklarını vurgularken *öğretim elemanları ile yaşadıkları sorunların sürece ve öğrencilere yansıyabileceğinden* bu konuda özenli olduklarını belirtmiştir. Sözlerine ayrıca zamanla *öğretim elemanları ile olan iletişimlerinin daha da ilerlediğini*, onların da sıkıntılarını rahatlıkla kendileriyle paylaşabildiklerini eklemiştir.

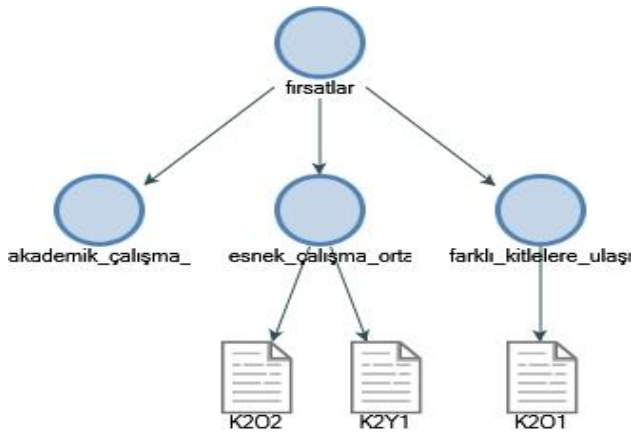
Burada K2O3 kodlu *öğretim elemanı çevrimiçi eğitimin tek başına asla yeterli olmadığını* düşünen ve buna inanmayan bir *öğretim elemanıdır*. Bunun yanında öğrencilerle olan etkileşimin çok az olması ve öğrencileri edilgen alıcılar olarak görmesi onun karşılaştığı sorunların üzerine gitmesini engellemektedir. Dolayısıyla sistemi olduğu gibi kabullenmektedir. Oysaki çevrimiçi eğitim birçok *öğretim elemanının alışık olmadığı*

dolayısıyla yüz yüze eğitime oranla daha fazla çaba göstermeleri gereken bir öğretim ortamıdır. Öğretim elemanlarının kendini eksik buldukları noktalarda gerek kendi gayretleri gerekse kurum tarafından alacağı destekle bu eksiklikleri gidermeye çalışmaları bağlılıkları açısından önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır.

Meslektaş etkileşimi ile ilgili olarak K2Y2 kodlu yönetici görüşlerini şu sözler ile dile getirmiştir: “...Aralarında sorun yaşadığını bildiğimiz hocalarımız açısından düşünüyorum. Derslerine çok yansıtıklarını düşünmüyorum ama iyi bir ilişki mutlaka bağlılığı etkiliyordur. Ama negatif iyi olmayan bir ilişkinin sisteme negatif yönde döndüğünden çok emin değilim.” burada öğretim elemanına olumlu iletişimin bağlılığını arttırdığını vurgularken olumsuz iletişimin bağlılığı üzerinde etkili olmadığını belirtmesi dikkat çekicidir.



Fırsatlar: K2 katılımcılarının fırsatlar temasına ilişkin *esnek çalışma ortamı* alt teması öne çıkmaktadır. Temanın katılımcılara ilişkin gösterimi Şekil 4.26’daki gibidir.



Şekil 4.26. K2 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi

Şekil 4.26 incelendiğinde K2’den üç katılımcının fırsatlar temasına ilişkin görüş belirttiği görülmektedir. *Esnek çalışma ortamı* ile ilgili olarak K2Y1 kodlu yönetici bu durumu ayrıntılı bir şekilde şu sözleri ile ifade etmiştir:

Basit bir örnek vereyim mesela yüz yüze dersi bir konferansa gittin işleyemedin telafisini yapmak zorundasın bir türlü çocuklarla ortak nokta bulamazsın. Ama burada istediğin yere git havada uçmuyorsan o anda herhangi bir yerden dersini gayet rahat işleyebiliyorsun o anda gayet rahat bir şekilde istersen. Hiçbir işi aksamıyor.

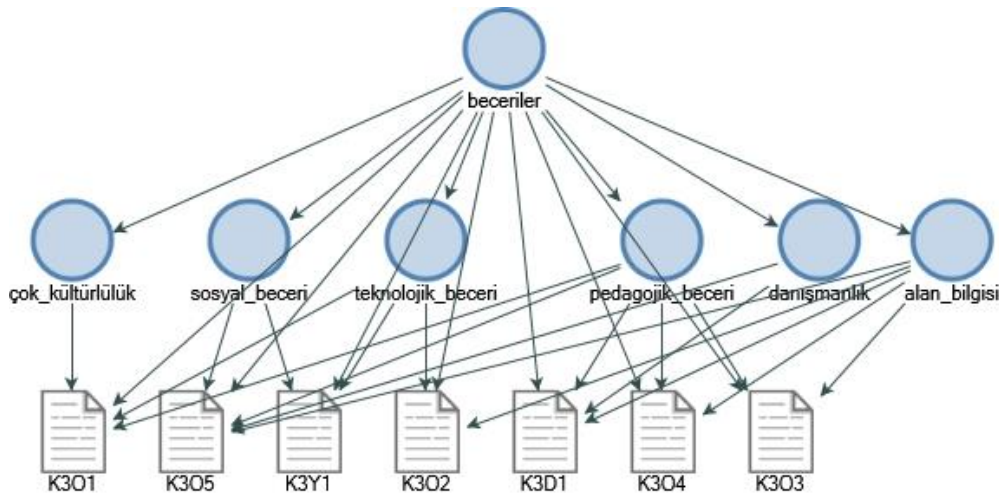
Gelemeyen dersi kayıttan takip edebiliyor. Bunlar esnek öğrenme öğrenci merkezli öğrenme diyorsan işte bu kendisi ve işe de yarıyor.

Farklı kitlelere ulaşma teması ile ilgili olarak sosyal hizmetler alanında öğretim üyesi olan K2O1 kodlu katılımcı alanının sadece büyük şehirlerde olduğunu ve bu alanda eğitim almak isteyenlerin sadece bu şehirlere gelerek eğitim alabileceğini belirtmiş ancak çevrimiçi eğitim yoluyla birçok farklı şehirden kişilere ulaşabiliyor olmanın bağlılığını arttırdığı üzerine vurgu yapmıştır.

4.2.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar



Beceriler: bu tema altında K3 katılımcılarının neredeyse tamamı görüşlerini belirtmişlerdir. Temaya ait katılımcı gösterimi Şekil 4.27’deki gibidir.



Şekil 4.27. K3 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi

Şekil 4.27 incelendiğinde katılımcıların en çok vurguladığı alt temanın *alan bilgisi* olduğu görülmektedir. *Alan bilgisi* ile ilgili olarak K3D1 ve K3O3 kodlu katılımcılar benzer görüşleri vurgulamışlardır. Her ikisi de derse hâkimiyetin önemine değinirken öğretim elemanının ders üzerindeki hâkimiyetinin öğrencinin dersi kabullenip kabullenmeyeceği üzerinde etkili olacağına vurgu yapmışlardır. K3O5 kodlu öğretim elemanı konuyu etikle

ilişkilendirmiştir. Uzaktan eğitime para kazanma gözü ile bakmamak gerektiğini ve işin hakkını vermek gerektiğini şu sözleri ile ifade etmiştir:

Bu ders hakkıyla veririm diyorsan ya da gerçekten de veremeyeceğin bir dersi parası ne olursa olsun ya da gelirin ne olursa olsun ben bu dersi veremem kardeşim deyip çekilebiliyorsan bu gerçek profesyonelliktir bana göre. Hakkıyla verebilmek konuya hâkim olmaktır gerçek anlamda. Yani burada işin biraz etiksel boyutu ön plana çıkar.

Pedagojik beceri alt teması ile ilgili olarak K3O1 kodlu öğretim elemanı tasarım ve planlamanın önemine değinirken, devamında yüz yüze ve çevrimiçi ortamda öğretimin farklı olduğuna bunun için de öğretim elemanının konuyla ilgili bilgisi olması gerektiğine şu sözleri ile vurgu yapmıştır:

Dersin tasarımı ve planlanma becerisi hatta sadece dersin planlanması değil sohbet oturumlarının planlanması dahi çok önemli çünkü zaman yönetimi çok önemli. Öğretim becerisinin olması lazım ama bu yüz yüzeden farklı bir şey çevrimiçi ortamlarda bunu nasıl yapabileceğine ilişkin bilgisi olması lazım. Tipik bir öğretim elemanının yüz yüze eğitim becerisinin yanı sıra ek becerisinin olması gerekiyor.

K3O5 kodlu katılımcı ise “bir adam dünyanın bütün bilgilerine sahip olabilir ama onu aktaramadıktan sonra hiçbir önemi yok” diyerek *pedagojik becerinin*, alan hâkimiyetinden daha önemli olduğunu vurgulamıştır. K3O1 kodlu katılımcı öğretim elemanlarının farklı ölçme değerlendirme tekniklerini kullanmaları gerektiğini vurgularken ancak sistemlerin bu anlamda biraz hantal kaldıklarını da sözlerine eklemiştir. Konuşmanın devamında sınıf yönetiminin önemine değinen K3O1 kodlu katılımcı zaman zaman öğrencilerin işi siyasi boyutlara çekebileceğini hatta dersi provoke edebileceğini belirtmiş ve böyle durumlarda öğretim elemanının akıllıca davranıp bu tür tartışmalardan uzaklaşması gerektiğini vurgulamıştır. K3O3 kodlu katılımcı ise bahsi geçen diğer becerilere sahip olma durumunun aslında eğitim ortamındaki hâkimiyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Sosyal beceri noktasında ise K3O5 kodlu öğretim elemanı ise yaşanan günlük olayların dahi sosyal iletişim üzerinde etkili olacağını şu şekilde belirtmiştir:

Sosyal becerisi önemli neden önemli? Çünkü insanların yüzünü gözünü görmeden iletişim kuruyorsun açıkçası oradaki bunu şöyle de ilgili söyleyeceğim yani psiko-sosyal durumlara uygun davranman gerekiyor buna göre hareket etmen gerekiyor. Akşam oturuyorsun derse başlayacaksın ama gündüz bombalı bir saldırı olmuş 100 kişi ölmüş. Şimdi bunların hepsini göz önüne alman lazım. Oturup da o günkü olaylardan ya da siyasetten 3-5 dakika insanlarla konuşmadan evet hadi bakalım başlıyoruz bugün swot analizi anlatacağız dersin olmaz.

Öğretim elemanı gün içinde yaşanan sosyal olaylara kayıtsız kalmanın öğrenciler üzerinde olumsuz etki yaratacağını anlatmaya çalışmıştır. Konuşmasının devamında, ders içerisinde öğretim elemanının seçeceği örnekleri dahi sosyal olayları göz önüne alarak seçmesi

gerektiğini ve hassas düşünülmesi gerektiğini belirtmiştir.

K3O1 kodlu öğretim elemanı *çok kültürlülüğün* önemli olduğunu vurgulamıştır. Her ne kadar verilen eğitim yurt içinde bir eğitim olsa da farklı kültürlerden, coğrafi bölgelerden ayrıca farklı eğitim düzeyinden birçok insanla karşılaşabildiklerini belirtirken, öğretim elemanının derslerini işlerken bu farklılıkları da göz önünde bulundurması gerektiğini sözlerine eklemiştir.

Teknolojik beceri alt teması ile ilgili olarak K3O1 kodlu öğretim elemanı en azından temel düzeyde bilgi sahibi olunması gerektiğini: “*Teknolojik bilgisinin tamam üst düzeyde olmasına gerek yok ama sorunun nereden kaynaklandığını çözebilecek kadar bilgisinin olması gerektiğini düşünüyorum.*” cümlesiyle ifade etmektedir. K3O2 kodlu öğretim elemanı ise çevrimiçi eğitimde kendisi gibi ders veren bazı meslektaşları ile kurduğu iletişim sonucu içlerinden bazılarının yaşadığı teknolojik problemlerden dolayı 1-2 hafta ders işleyemediklerinden söz etmiştir. Sözlerine şu şekilde devam etmiştir:

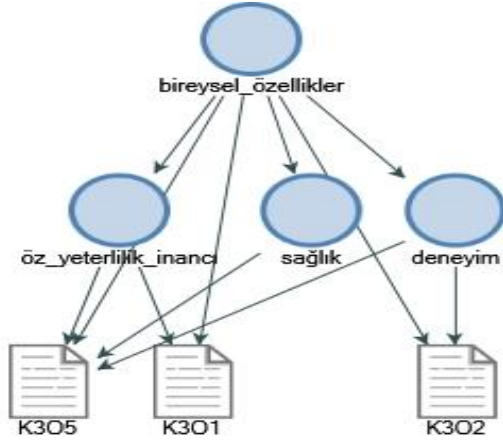
Teknolojik vesaire donanımlara ihtiyaç var yani ben biliyorum ki bazı hocalar iki üç hafta sırf sistemi açamadığı için ders veremeyebiliyorlar. Bu sistemi hocanın açabiliyor olması lazım biliyorsun iyi niyet her zaman sisteme yarar getirmiyor. İşte iyi niyet yanında bazı becerileri ki özellikle çevrim içinde bana sorarsan biraz teknolojik beceriye ihtiyaç var...

K3D1 kodlu destek personeli Amerika’da yaşayan ve kendini çevrimiçi eğitim alanında geliştirmiş olan bir Türk’le yaptığı Webinar’da *danışmanlık becerisi* konusunda edindiği bilgileri şu şekilde ifadelerle aktarmıştır:

Uzaktan eğitimde belki şöyle bir şey olabilir; haftada bir saat ders için, bir saat yapılıyor. Normalde belki şu yapılabilir her öğrenciyle mail ile beraber projeler verilebilir. Hani öğrenciye göre öğrenciyi tanıyarak eğitim yapabilme dedik ya biraz önce o konudan bahsettik. Onunla ilgili belki çalışmalar yürütülebilir. Bununla ilgili Amerika’da bir üniversitenin uzaktan eğitim sisteminin başında olan bir Türk’le bir Webinar yapmıştık. O bize Amerika’daki sistemi anlatmıştı oradaki sistem sadece canlı olarak ders yapma üzerine kurulu değil hocanın öğrenciyle sürekli malleştiği proje hakkında işte fikir alışverişi yaptıkları hocanın bunun takip ettiği ile ilgili ve şeylerden bahsetmişti. Belki bu yönde biraz daha çalışma yapılabilir diye düşünüyorum.



Bireysel özellikler: bu tema altında K3 katılımcıları daha çok öz-yeterlilik inancı üzerinde durmuşlardır. Temaya ait katılımcı gösterimi Şekil 4.28’deki gibidir.

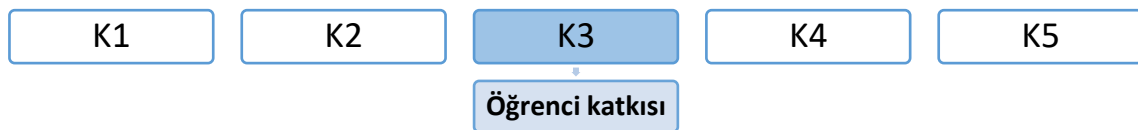


Şekil 4.28. K3 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi

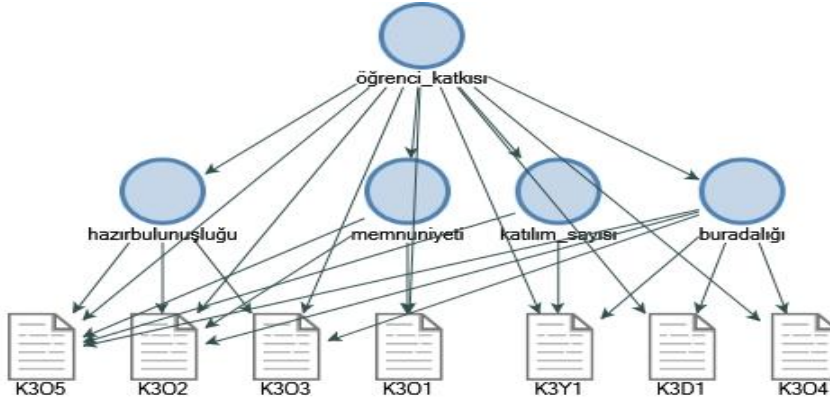
Şekil 4.28 incelendiğinde üç katılımcının bu temaya değindiği görülmektedir. *Öz-yeterlilik inancı* ile ilgili olarak K3O1 kodlu öğretim elemanı öğrencilere kendilerini dinlemesini, ancak dinlettirmesi gereken kişinin de kendisi olduğunu vurgularken bunu da ancak kendine olan inancı ile başarılabilceğini savunmuştur. K3O5 kodlu öğretim elemanı ise eğer kendisine verilen ders konusunda yeterli olmadığını düşünürse zaten verilen dersi almadığını ancak derse ve o alana hâkim olduğunu ve yeterli hissettiğini düşünürse dersi aldığını belirtmiştir.

Yine K3O5 kodlu öğretim elemanı “*Bireysel faktörler derken burada sağlıkla ilgili faktörler önemli sesin çıkışı yani kafan dingin olacak. Başka şeyleri düşünmeyeceksin başka sıkıntıların olmayacak yani o psikolojik faktör*” sözleriyle *sağlık* hakkındaki görüşlerini ifade etmiştir. Aynı öğretim elemanı yine benzer şekilde herhangi bir sağlık probleminin olmamasının derse adaptasyonu üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu sözlerine eklemiştir.

K3O2 ve K3O5 kodlu katılımcılar deneyimin de etkili olduğu üzerinde durmuşlardır. K3O2 kodlu öğretim elemanı sözleri şu şekilde açmıştır: “*Bu bir tecrübe beraberinde tabi başka şeyler getiriyor. Yani işte bir sürü öğrenci tarafından görülüyor olmak, belki aynı dersi tekrarlarca veriyor olmak bir sonraki verişinizi belki birazcık daha ayakları yere basar hale getiriyor kolaylaştırmanın dışında tabi biraz daha etkili oluyor.*”



Öğrenci katkısı: Bu tema altındaki alt temalar K3 katılımcıları tarafından en çok dile getirilen temalar olmuştur. Öğrenci kaynaklı alt temaların gösterimi Şekil 4.29’daki gibidir.



Şekil 4.29. K3 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi

Şekil 4.29 incelendiğinde bu kurumdaki tüm katılımcıların bu tema hakkında görüş belirttiği görülmektedir. *Öğrenci buradılığı* ile ilgili olarak katılımcıların neredeyse tamamı görüşlerini belirtmişlerdir. Buradaki ifadeleri bir cümle tamamlama şeklinde ifade etmeye çalışırsak öğrencinin derse katıldığını ve ilgisini hissettiği zaman,

K3O2 kodlu katılımcı “*kendini daha enerjik hissettiğini*”;

K3O4 kodlu katılımcı “*daha bir şevk geliyor hocaya*” ve

K3O5 kodlu öğretim elemanı ise “*zaman su gibi akıp gider doyamazsın ekstra ders koyarsın ek ücret almadan*” şeklindeki sözleriyle ifade etmiştir.

Öğretim elemanları ile konuşma ve gözlemlene şansı olan K3D1 kodlu destek personel bunu etki tepki ile açıklamaya çalışmış eğer öğrencinin enerjisini alabilirse ilgisini hissedebilirse daha istekli davranacaklarını aksi hâlde öğretim elemanlarının da şevklerinin kırılacağını belirtmiştir.

K3O1, K3O2 ve K3O5 kodlu katılımcılar *öğrenci memnuniyeti* alt teması ile ilgili olarak öğrencilerden gelen geribildirim, memnuniyetinin önemine değinirken K3O1 kodlu öğretim elemanı ifadesini şu şekilde açmıştır:

Bana şu şekilde dendiği zaman bu benim bağlılığımı artırıyor. Genelde bu anında olmuyor yıllar sonra dönüş alıyorum ama sonraki yıllara katkısı oluyor. 3-5 yıl önce derste şöyle bir şey yaptırmaştınız bize ya da şunu yaptırmaştınız bu benim hayatımda şöyle bir değişikliğe sebep oldu dedikleri zaman bundan etkilendiğimi söyleyebilirim bu benim bağlılığımı artırıyor, bundan etkilendiğimi söyleyebilirim.

Öğrenci hazırbulunuşluğu ile ilgili olarak K3O3 kodlu öğretim elemanı yüz yüze ve uzaktan eğitim öğrencisi arasında bir karşılaştırmaya gitmiş ve şu sözleri söylemiştir:

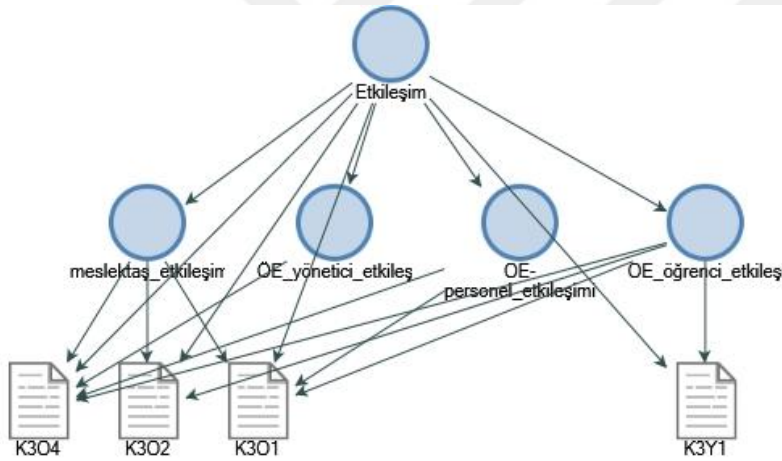
Şu anda dersi yüz yüze veriyorum yüz yüze verdiğim öğrencilerin büyük çoğunluğu işsiz mesela yüzde altmışı işsiz. Adam mühendislik mezunu işsiz kalmış daha nasıl yapayım diyor ama uzaktan eğitim de ki öğrencilerin tamamı çalışıyor, çalışan öğrenci

ile kurduğun kontak çalışmayana göre daha farklı çalışan öğrenci anlattıklarını daha iyi anlayabiliyor, okuduklarını.

Aynı tema ile ilgili K3O2 kodlu öğretim elemanı yüksek lisans düzeyinde eğitim verdiği için bilinç düzeyinin yüksek, bu nedenle beklentinin de yüksek olduğuna vurgu yapmıştır. Ayrıca fiziksel olarak kendilerine ulaşamayan bir kitlenin kendilerinden ders alıyor psikolojisi ve beklentisinin kişi üzerinde yüksek etkisi olduğunu bu nedenle karşı tarafın tatminini sağlayacak bir şeyler yapmanın kendisi için önemli olduğunu vurgulamıştır.



Etkileşim: Bu tema altında en çok değinilen iki konu öğretim elemanı- meslektaş etkileşimi ve öğrenci etkileşimi olmuştur. Temaya ait katılımcı gösterimi Şekil 4.30'daki gibidir.



Şekil 4.30. K3 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi

Şekil 4.30 incelendiğinde bu kurumdan dört katılımcının bu temaya ilişkin görüş belirttiği görülmektedir. *Meslektaş etkileşimi* teması altında aslında katılımcılar genel olarak meslektaş ilişkisinin olmadığını ancak olsaydı bunun kendi bağlılıkları açısından olumlu etki yaratacağını söylemişlerdir. K3O1 kodlu öğretim elemanı en azından çevrimiçi ortamda dahi olsa kahve saatlerinin olmasının sosyal paylaşımları üzerinde olumlu etkisi olacağını vurgularken K3O2 kodlu katılımcı ise meslektaş etkileşiminin olmamasının en büyük sorunlardan biri olduğunu vurgulamıştır. K3O4 kodlu öğretim elemanı ise temaya farklı bir açıdan yaklaşmış ve bunu şu sözleri ile ifade etmiştir:

Ders bütünlüğü sağlanabilir. Bir sosyal dersi al bir mühendislik dersi ya birbirinden çok kopuk konular değil de birbiriyle alakalı konular olabilir öğrenci yabancılik

çekmez öyle planlama yapılabilir belki de... Ama hocalar birbirlerini tanırılar. Hocam mesela sen nasıl bir ödev verdin. Ben de o düzeyde bir ödev vereyim. Ödev verme konuları konuşulabilir... Bilirsin bir toplantıda onlar konuşulursa dersimizin amacı şu olsun şunu söyle bekliyoruz beklentimiz şu. Onlar bildirilirse hocada ne yapacağını bilir.

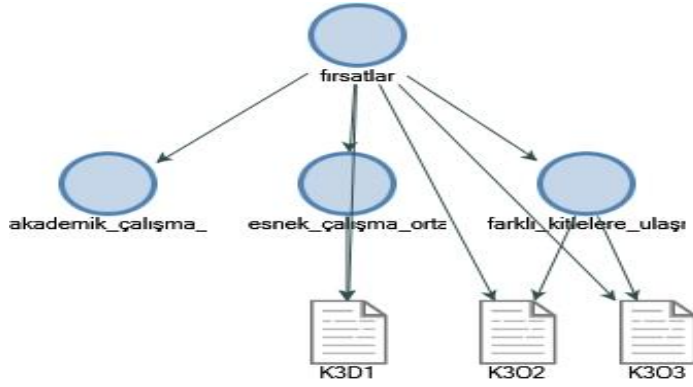
Burada öğretim elemanı konuşma arasında ders verdikleri alanda zaman zaman ders içeriklerinin çok benzer olduğunu ancak bu durumu öğretim elemanlarının aslında birbiri ile iletişim içerisinde olduklarında sürekli benzer konuların tekrar edilmesi yerine, konuları birbirini tamamlayıcı bir şekilde işleyebileceklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların üzerinde durduğu diğer bir alt tema ise *öğretim elemanı ve öğrenci* etkileşimi olmuştur. K3O1, K3O2 ve K3O4 kodlu öğretim elemanları öğrenci ile öğretim elemanı arasındaki etkileşim çok önemli olduğunu vurgularken K3O1 katılımcı ifadelerini şu sözlerle açmıştır: “*Öğrenciler sizinle ders işlemekten zevk almazsa, dolayısıyla siz orada olmak istemezseniz, öğrencinizde istemez. Bunu win win gibi düşünebiliriz. Siz ne kadar enerjiksensiz, ne kadar orada olmak istiyorsanız, ne kadar oraya öğrencileri çekmek istiyorsanız onlarda o kadar karşınızda olmak isterler.*” K3Y1 kodlu kurum yöneticisi de öğretim elemanları ile benzer olarak “*Öğretim elemanı ve öğrenci arasındaki etkileşim önemli bence öğretime bağlılığı konusunda daha önemli.*” şeklinde görüşlerini ifade ederken bu nedenle öğrencilerin ilgisini ve katılımını yüksek düzeyde tutmak gerektiğini konuşmasının devamında vurgulamıştır.

K3O4 kodlu katılımcı öğretim elemanı-yönetici ilişkileri ile ilgili olarak, uzaktan eğitime işi düşüp oraya gidene kadar yöneticilerini tanımadığını, zaman zaman toplantılar düzenlenerek tanışılması gerektiğini vurgulamıştır.



Fırsatlar: K3 katılımcılarının çevrimiçi eğitimin kendilerine sundukları *fırsatlar* ile ilgili görüşlerini gösteren tema gösterimi Şekil 4.31’deki gibidir.

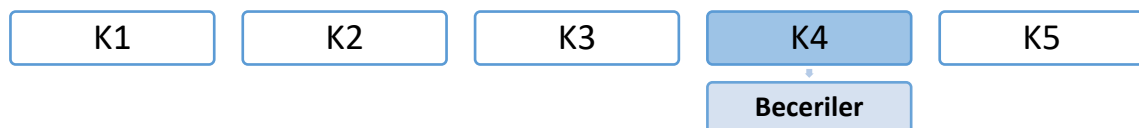


Şekil 4.31. K3 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi

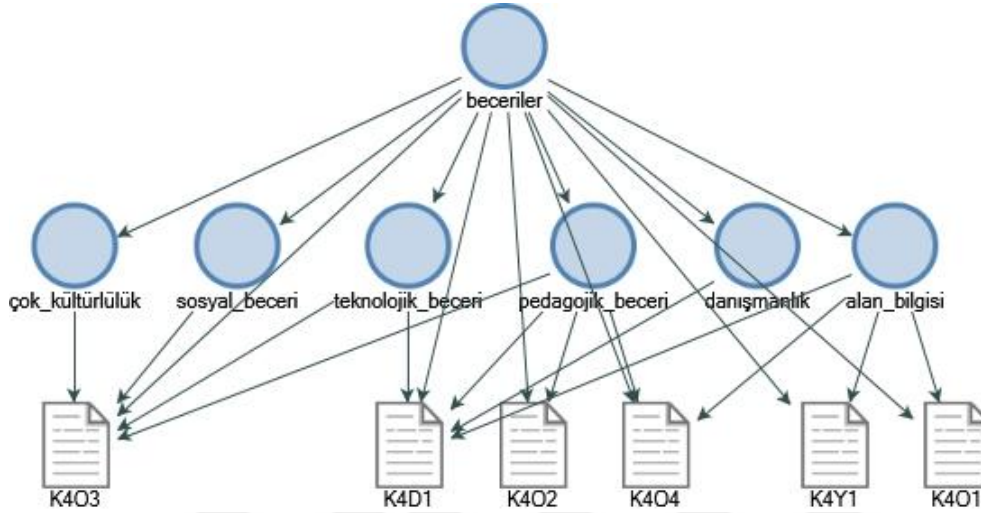
Şekil 4.31 incelendiğinde *farklı kitlelere ulaşma* fırsatı sunması katılımcılar tarafından öne çıkan alt tema olmuştur. *Esnek çalışma ortamı* alt teması ile ilgili olarak K3D1 kodlu destek personeli, öğretim elemanının herhangi bir gayrete veya zamana ihtiyacı olmaksızın evinden, ofisinden sınıfına ulaşabiliyor olmasının onu pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca konuyla ilgili dijital kaynakların da elinin altında olduğunu söyleyerek bu durumun onlar için büyük kolaylık olduğunu vurgulamıştır.

K3O2 ve K3O3 kodlu öğretim elemanı ise *farklı kitlelere ulaşma* fırsatının kendilerini mutlu ettiğini belirtmiştir. Ancak K3O3 kodlu katılımcı çevrimiçi eğitimin yönetmelikleri ile sıkıntılar olduğunu öğrencilerin canlı derslere katılmalarının zorunlu olmamasına karşın öğretim elemanlarına zorunlu olmasını anlamsız bulduğunu belirtmiştir. Eğer konular olduğu gibi aktarılacaksa öğretim elemanlarının videoları önceden çekip sisteme atmalarının yeterli olduğunu söylemiştir. Bu durumun ancak sistemdeki öğrencilerin konuları daha önceden çalışıp derse girdiklerinde ise soru cevap etkileşimli bir şekilde gidildiğinde çevrimiçi eğitimin daha anlamlı olacağını vurgulamıştır. K3O3 kodlu öğretim elemanı aynı zamanda YouTube üzerinde uygulamalı atölyeler, dersler yaptığını anlatmış bunların kendisi için daha doyurucu olduğunu ve gelen geri bildirimlerin onu daha iyi işler çıkarmak için teşvik edici olduğunu ifade etmiştir.

4.2.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar



Beceriler: K4 beceriler temasının katılımcılara ilişkin gösterimi Şekil 4.32’deki gibidir. Katılımcılar kurumlar genelinde de ön plana çıkan *pedagojik beceri* ve *alan bilgisi* alt temaları üzerinde durmuşlardır.



Şekil 4.32. K4 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi

Pedagojik beceri ile ilgili olarak K4D1 kodlu destek personel öğretim elemanlarının öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate alarak derslerini şekillendirmesi gerektiğini ifade ederken K4O3 kodlu öğretim elemanı da tasarım ve planlama becerisinin önemine değinmiştir. Hazırlanan materyallerin görsel tasarımının ve bunların sunumunun kritik önemine aşağıdaki sözlerle değinmiştir:

Yani tasarım becerisi öğretim tasarımı sürecinde olmazsa olmaz. Bu süreci bilmeyen bir çevrimiçi ders öğretim elemanı bu süreçlerde çok zorlanacak. O yüzden tasarım çok önemli yani dersin tasarımı o sunumun yapılışı ve hazırlanışı tarzı tasarım öğelerine dikkat etmek, renkleri iyi kullanmak, sunuma dikkat etmek. Bunların hepsi çok kritik öneme sahip... Öğretim becerisi çok önemli biraz önce dedim konuyu çok iyi bilebilirsiniz ama çok iyi anlatamayabilirsiniz, sunamayabilirsiniz. Bu da bir sınırlılıktır.

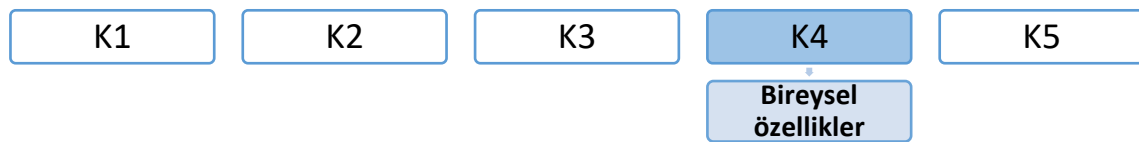
Alan bilgisi ile ilgili olarak ise K4O1 kodlu ve K4O4 kodlu öğretim elemanları alan hâkimiyetini kendine güvenle ilişkilendirmişlerdir. K4O1 kodlu öğretim elemanı bunu şu sözleri ile ifade ederken “*Tabii bir de konuyu olan hâkimiyet yani vereceğim derse konuyu iyi biliyorsan, özüksediysem o konuyu her gelen soruya cevap verebiliyor olacağım ve güven anlamında herhangi bir sıkıntı yaşamayacağım diye düşünüyorum.*” K4O4 kodlu öğretim elemanı derse hâkim ve içeriği iyi biliyorsa kendinin daha motive olduğunu belirtmiştir. K4D1 kodlu destek personeli de alan bilgisi ve ders hâkimiyetinin bağlılığı olumlu yönde etkilediğini düşünmektedirler. Bu tema ile ilgili K4Y1 kodlu yönetici ise diğer eksikliklerin kendileri tarafından karşılanabileceğini bunun da ancak öğretim elemanının gerekli alan

bilgisine sahip olmasıyla aşılabileceğini “Alanına iyi bilmesi ilk baş bizim vermek istediğimiz derste alanında iyi olması bize gerek ve yeter şartı koyar. Ondan sonraki şartlar bizdedir. Yani biz o şartları sağlarız hoca bu yeterliliğe sahip olduktan sonra.” sözleriyle ifade etmiştir.

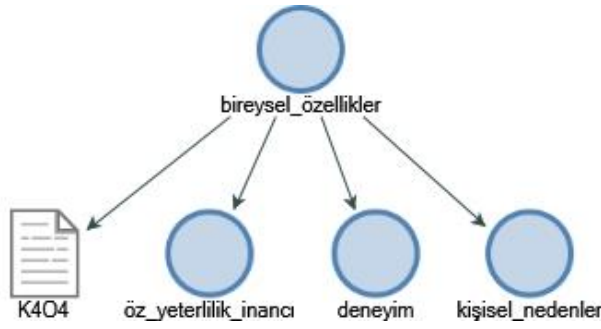
K4O3 kodlu öğretim elemanı teknolojik beceriyi olmazsa olmaz olarak tanımladıktan sonra sözlerine şu şekilde devam etmiştir: “Burada sistem açılıyorsunuz sisteminin kurulumu o ses ve görüntünün açılması, sunumun yüklenmesi hepsi teknik bir beceri gerektiriyor en az bilgisayar okuryazarı olmak gerekiyor teknik ve teknolojik bilgi çok önemli.” Burada öğretim elemanı yine önceki katılımcılarla benzer olarak en azından bilgisayar okuru olmanın gerekliliğini belirtmiştir. K4D1 kodlu destek personel ise teknoloji çağında olduğumuzu ve bu nedenle öğretim elemanlarının gerekli teknolojik yeterliliğe sahip olması gerektiğini ifade etmiştir.

Çok kültürlülük ile ilgili olarak K4O3 kodlu öğretim elemanı Türkiye’nin doğudan batıya kuzeyden güneye farklı kültürlerle ev sahipliği yaptığını dolayısıyla bu kültürlerle hitap edebilecek samimi ve ortak bir dil geliştirmenin önemine değinmiştir. *Danışmanlık becerisi* ile ilgili lisansüstü eğitimini uzaktan eğitimde tamamlayan bir destek personel bir öğrenci bakış açısıyla yaklaşarak K4D1 kodlu katılımcı şu sözleri söylemiştir:

Artık bilgiye çok kolay ulaşıyoruz yani her şey elimizin altında. İnternet elimizin altında ama aynı zamanda bir de bilgi çöplüğü içerisindeyiz. O kadar çok bilgi var ki işte hocalarımıza burada daha çok ihtiyaç var daha fazla yönlendirici daha fazla bizi doğru bilgiye yönlendirmesi açısından kendisini hazırlaması çok önemli. Çünkü eskiden sadece öğretmen vardı. O dönemde yaşıyorduk öğretmen bize ne aktırırsa hocamız bize ne aktırırsa biz o bilgiler üzerinden gidiyorduk. Ama şimdi öyle değil biz öncesinde dersin öncesinde ve sonrasında o bilgiyi zaten ediniyoruz o kadar fazla bilgi var ki bilgi çöplüğü içerisinde bizim doğru yönlendirmesini bekliyoruz.

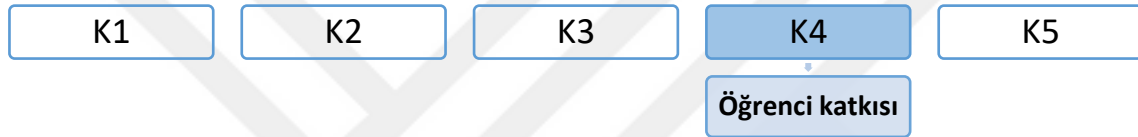


Bireysel Özellikler: K4 katılımcılarına ait bireysel özellikler alt temasına ilişkin gösterim Şekil 4.33’teki gibidir.

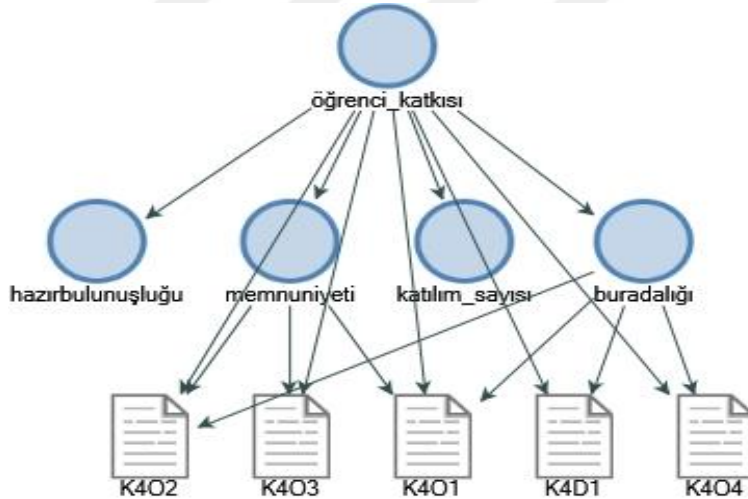


Şekil 4.33. K4 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi

Şekil 4.33'te görüldüğü üzere bu tema ile ilgili sadece bir katılımcı görüşünü belirtmiş o da genel olarak tema ile ilgili olarak konuşmuştur. K4O4 kodlu katılımcı bağlılığı üzerinde genel olarak bireysel özelliklerin etkili olacağını belirtmiş ancak ayrıntıya girmemiştir.



Öğrenci katkısı: K4 katılımcılarına ait *öğrenci katkısı* temasına ilişkin gösterim Şekil 4.34'teki gibidir.



Şekil 4.34. K4 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi

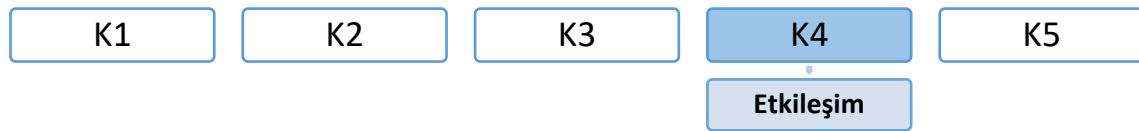
Şekil 4.34'te görüldüğü üzere katılımcılar üç alt temaya değinirken en çok üzerinde durulan temalar ise *öğrenci buradalığı-katılımı* ile *öğrenci memnuniyeti* alt teması olmuştur. *Öğrenci buradalığı* alt teması ile ilgili olarak K4O1 kodlu öğretim elemanı kendini çok yorgun hissettiği günde dahi eğer öğrenciyi enerjik ve katılımcı olarak görürse bunun direkt motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini belirtirken, K4O2 kodlu öğretim elemanı da yine benzer bir şekilde öğrencinin enerjisi ve katılımı düşükse kendi enerjisinin de düştüğünü,

yüksekse bu durumun da onu olumlu etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca öğrencinin merak etmesi, soru sormasının kendini daha iyi hissetmesini sağladığını ancak sessizce ders dinleyen katılım göstermeyen bir grup olduğunda ise bir sorun olduğunu düşündüğünü de ifadelerine eklemiştir. Son olarak sözlerine: “*rutin yaşadığımız stresler benim performansımı etkilemez ama öğrencinin performansı benim performansımı etkiliyor...*” cümlelerini de eklemiştir. K4D1 kodlu destek personeli ise gözlemlerini ise şu sözleri ile ifade etmiştir:

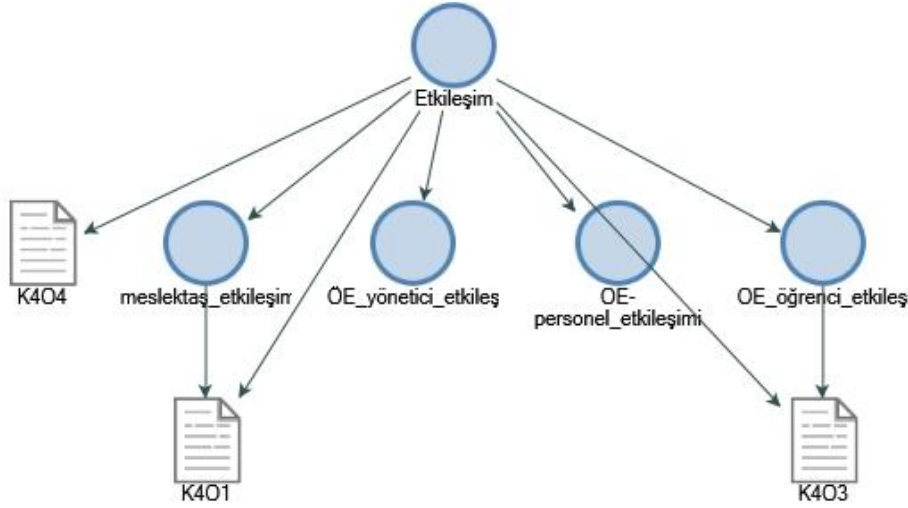
Ben şunu da fark ettim hocaların bağlılığını ve motivasyonunu etkileyen şeyin öğrencinin azmi öğrenci gözündeki bakın nasıl karşı karşıyayız birbirimizi görüyoruz ki canlı derslerde de bu böyle öğrencinin o gözündeki o ışıltıyı hocalarımız görüyorlar biliyor musunuz? Yani bu öğrenci almak istiyor ben nasıl veririm daha nasıl fazla veririm şeklinde öğrenci hocanın motivasyonu etkiliyor.

Öğrenci memnuniyeti konusunda K4O1, K4O2, K4O3 ve K4O4 kodlu öğretim elemanları öğrencilerden gelen olumlu geri bildirimlerin kendilerini mutlu hissettirdiğini ve bağlılıklarını arttırdığını ifade etmişlerdir. K4O2 kodlu öğretim elemanı bu durumu: “*Benim derdim ders anlatmak bir şeyler anlatmak değil öğrenci için var isek öğrenci öğrendiğini düşünüyorsa eğer ben de mutlu olurum. Bir dahaki derslere daha mutlu olur ve bağlı olarak gelirim.*” sözleriyle ifade etmiştir.

K4O1 kodlu öğretim elemanı ise “*Tabii sınıfın enerjisi düşükse olumsuz etkileyebilir ama benim şansım hep yüksek lisans derslerimiz (var). Öyle olunca daha ilgili ve hevesli enerjik bir kitle enerjik derken, yaş ortalaması daha yüksek ama bilgiye açlık anlamında enerjik insanlar bizim şansımız o.*” cümleleriyle görüşlerini ile ifade etmiştir. Öğretim elemanının söylediği sözlerden de anlaşılacağı üzere lisansüstü düzeyde öğrencilerin farkındalıklarının ve enerjilerin daha yüksek olduğunu bunun da onlar olumlu etkilediğinden söz etmiştir.



Etkileşim: K4 kodlu kurum katılımcılarının etkileşim temasına ilişkin katılımcı gösterimi Şekil 4.35’teki gibidir.

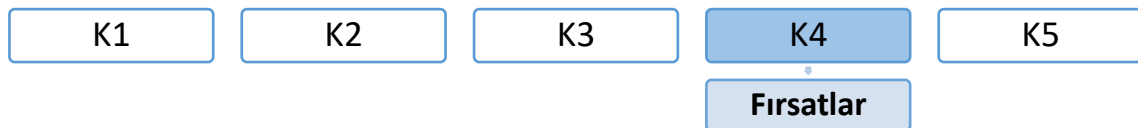


Şekil 4.35. K4 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi

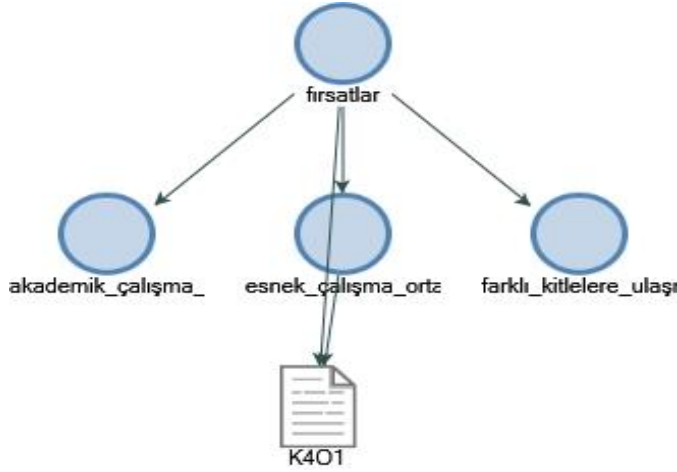
Şekil 4.35'te görüldüğü üzere katılımcıların biri *etkileşim* teması hakkında genel olarak görüş bildirirken bunun dışında meslektaş etkileşimi ve öğrenci etkileşimi hakkında görüşlerini dile getiren katılımcılar olmuştur. *Etkileşim* teması ile ilgili olarak K4O1 kodlu öğretim elemanı görüşlerini: “*başka bir şey yok yani o ilişki ağını iyi kurduğunuzda herkesle belli bir düzeyde anlaştığınızda problemlerinizi daha çabuk çözüyorsunuz ve problemleri çözünce sorunlar ortadan kalkınca tabii bu çalışma şeklinize artırıyor ve o bağlılığı artırıyor.*” şeklinde dile getirmiştir. Benzer şekilde K4O3 ve K4O4 kodlu öğretim elemanları da yaptıkları bir işin ekip işi olduğunu bu nedenle kişiler arası ilişkilerin yaptıkları işe ve kendilerine olumlu etki sağladığını belirtmişlerdir.

K4O1 kodlu öğretim elemanı meslektaş etkileşimi ile ilgili olarak “*hani ortak sorunlara sahipseniz birileriyle yalnız olmadığınızı hissediyorsunuz*” sözleriyle kurumdaki meslektaşları ile olan iletişim ve sorunlar karşısında ortak çözüm aramalarıyla bağlılığının artmasa dahi düşmesini engellediğini belirtmiştir.

Öğretim elemanı -öğrenci etkileşimi ile ilgili olarak ise K4O3 kodlu öğretim elemanı “*bilgiyi paylaşmayı çok seviyorum öğrencilerle etkileşim içerisinde olmayı çok seviyorum.*” sözleriyle öğrencilerle olan etkileşimin kendisini nasıl etkilediğinden söz etmiştir.



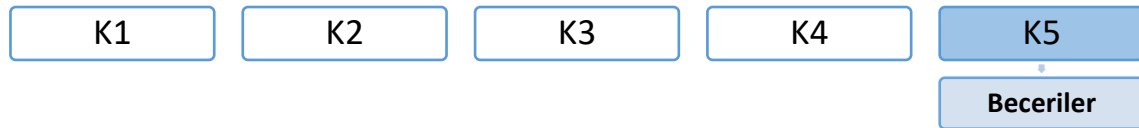
Fırsatlar: K4’ün fırsatlar temasına ilişkin katılımcı gösterimi Şekil 4.36’daki gibidir.



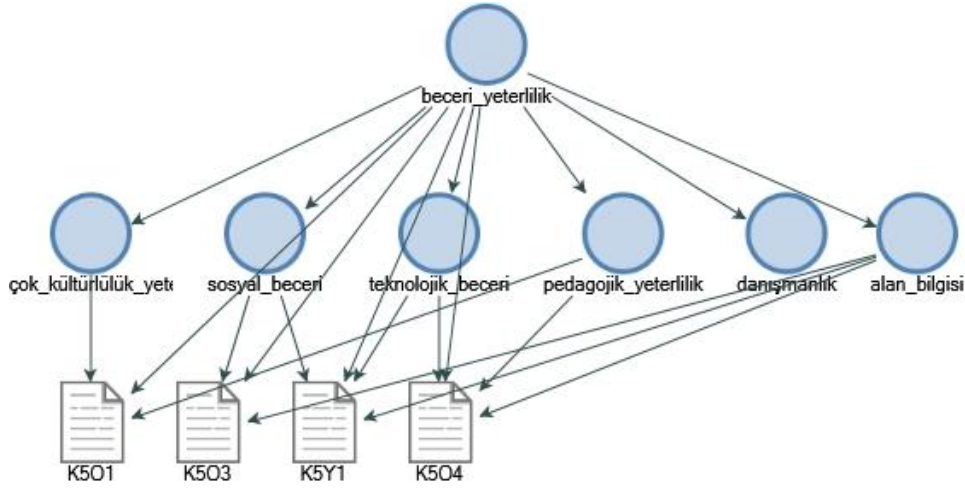
Şekil 4.36. K4 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi

Şekil 4.36 incelendiğinde katılımcılardan sadece birinin esnek çalışma ortamı alt temasına ilişkin görüş belirtmiş olduğu görülmektedir. *Esnek çalışma ortamı* ile ilgili olarak K4O1 kodlu öğretim elemanı istediği yerden derse katılmanın büyük rahatlık olduğunu ifade ederken bazen hastayken dahi çevrimiçi dersini ev ortamından rahatlıkla anlatabildiğinden söz etmiştir.

4.2.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar



Beceriler: K5'e ait beceriler temasının katılımcılara ilişkin gösterimi Şekil 4.37'deki gibidir. Katılımcılar genelinde ön plana çıkan alt tema *alan bilgisi* olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 4.37. K5 katılımcılarına ait beceriler temasının gösterimi

Şekil 4.37 incelendiğinde bu kurumdan beş katılımcının bu tema hakkında görüş belirttiği görülmektedir. *Alan bilgisi* alt teması ile ilgili olarak K5O3, K5O4 ve K5Y1 kodlu katılımcılar öğretim elemanının öğrencilerini etkileyebilmek için konu alanına hâkim olması gerektiğini vurgulamışlardır. *Pedagojik beceri* ile ilgili K5O1 kodlu öğretim elemanı aynı zamanda öğrencinin sosyal hayatla çok iç içe kalamayacağını düşünerek öğrenciyi derse motive etmek adına kullandığı yöntemlere değinmiştir. Ancak bunu yapmanın dahi ne kadar zor olabileceğini bazen sosyal hayatla ilgili örneklerin dahi olumsuz bir durum teşkil edebileceğini şu sözleri ile açıklamıştır:

Uzun süre dikkatlerini toplayarak derse katılımları nasıl sağlayabilirim nasıl motive edebilirim. Dönem başlarında mutlaka ihtiyaçları, ihtiyaçları yoksa ilgilerinin neler olduğunu bulmaya çalışıp onlar üzerine senaryolar hazırlıyorum. Dönem boyunca onlar üzerinden gidiyorum bunun faydası olduğunu düşünüyorum. Belki öğrenci hiç evinden çıkamıyor ama ona sosyal hayatla ilgili örnekler veriyorum şunu yapmalısınız bunu etmelisiniz diyorum bazen bu onu çok zorlayan üzen bir şey bu dersten kopmasına bir nedendir. O yüzden bunların da olabileceği ama diğerinin de olduğu her birinde ümit veren dersin içeriği ne olursa olsun her türlü içerikte öğrenmenin yaşamının çalışmanın ümit verici olduğunu bunun hep ümitle devam ettiği veren mesajlar içeriyor sürekli buna dikkat ediyorum. Standart bir şekilde öyle tasarlamaya çalışıyorum.

K5O4 kodlu öğretim elemanı *pedagojik beceri* ile ilgili ölçme değerlendirme becerisinin önemine değinmiştir. Yapılan sınavlarda yöneltilen soruların çoğu zaman kazanımları ölçmekte yetersiz kaldığını belirtirken sözlerine: “*Ölçme değerlendirme becerisi olmazsa olmaz doğru soru soracak. Güzel soru soracak, bir de sorular sürekli güncellenmesi gereken sorular olduğu için, yaratıcı soru sorma da bunun bir parçası.*” şeklindeki ifadeleriyle devam etmiştir. K5O4 kodlu öğretim elemanı ise bu tema ile ilgili olarak zaman yönetimine değinmiş ve şu sözleri söylemiştir. “*Dersin giriş şunu alıştırma değerlendirme, bitiriş gibi*

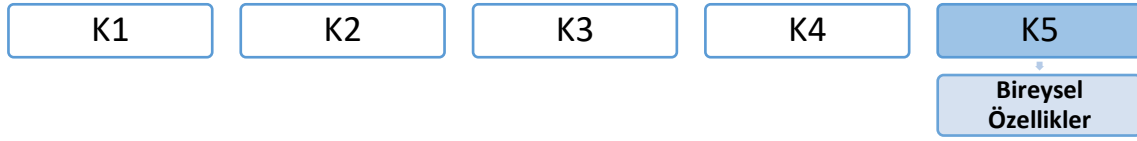
kısımları düşündüğünüzde dersin temel aşamalarında zamanı etkin kullanmak gibi şeylere sahip olması gerekiyor.”

Çok kültürlülük alt teması ile ilgili K5O1 öğretim elemanı, öğrenciler her ne kadar onları görebilseler de öğretim elemanı olarak onları göremediklerini bu nedenle yaşlarını zaten bilmediklerini, cinsiyetlerini isimlerinden tahmin edebildiklerini ve engellerini ancak onlar söylediklerinde bildiklerini ifade etmiştir. Ayrıca bunun yanı sıra farklı dini inançlara, farklı meslek gruplarına da sahip insanlara hitap edebildiklerini bu nedenle onları rahatsız edecek kendilerini dışlanmış hissedecek mesajları vermemek için farklı yöntem ve teknikler geliştirmek için çalıştığını vurgulamıştır.

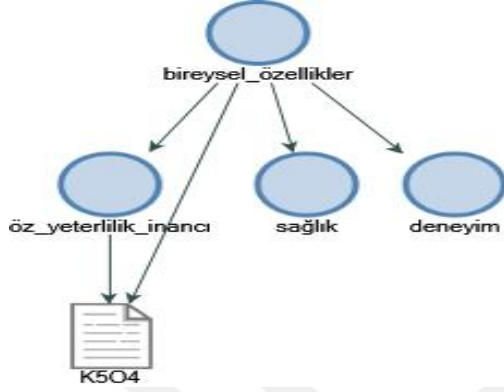
Sosyal beceri konusunda K5O3 kodlu katılımcı, öğretim elemanının öğrenci ile diyalogunun önemine değinirken K5Y1 kodlu yönetici ise yine önceki yöneticilerle benzer olarak e-postaların düzenli kontrolüne değinirken sosyal ve etkileşim boyutunun yüz yüze eğitime göre farklı olduğunu vurgulamıştır. Sosyal beceri yüz yüze eğitimde de sınıf içi etkileşimin sağlanması için önemli olsa da çevrimiçi eğitim düşünüldüğünde öğretim elemanının bu etkileşimi oluşturabilmek için daha çok çaba sarf etmesi gerekmektedir. Günümüz iletişim araçlarından olan sosyal ağları da derslerine entegre ederek öğretim elemanı- öğrenci etkileşimini destekleyebilecekleri gibi öğrenci-öğrenci etkileşimi içinde zemin hazırlamış olacaktırlar.

K5O4 kodlu katılımcı teknoloji becerisi hakkında, öğretim elemanının en az bilgisayar okuryazarı olmasının önemini vurgularken K5Y1 kodlu yönetici öğrenci ile iletişimin sadece sanal sınıftan ibaret olmadığını sanal sınıfın dışında da e-posta yoluyla iletişimin çevrimiçi eğitimde önemine değinmiştir. “Teknoloji ile yakın olması lazım teknoloji ile problemleri varsa bunun negatif etkisi oluyor. Oryantasyon yapmamıza rağmen hani teknolojik olarak işte teknoloji yönetebilecek ne bileyim e-mail kullanabilecek işte internet Bilgi iletişim teknolojileri ile arasının iyi olması lazım.”

Yönetici burada öğretim elemanının normal şartlarda e-posta kullanım alışkanlığı yoksa bile çevrimiçi eğitimde öğrenci ile iletişiminin aksamaması adına kontrol edilmesi gerektiğine inanmaktadır. Her ne kadar bu durum yüz yüze eğitim için de geçerli olsa da söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda öğrencilerin kendilerini sistemde yalnız hissetmemeleri adına iletişim kaynaklarının olabildiğince değerlendirilmesinin öğrenci bağlılığı ve devamlılığı üzerinde olumlu etkisi olacağı düşünülmektedir. Genel olarak katılımcıların da görüşleri bu yöndedir.

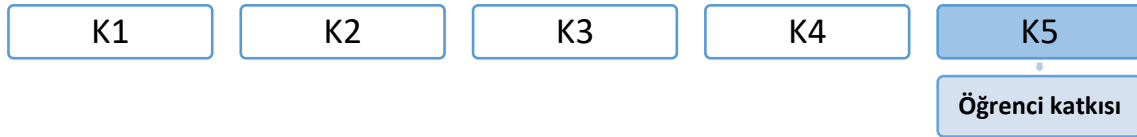


Bireysel özellikler: Bu temaya ilişkin katılımcı gösterimi Şekil 4.38’deki gibidir.

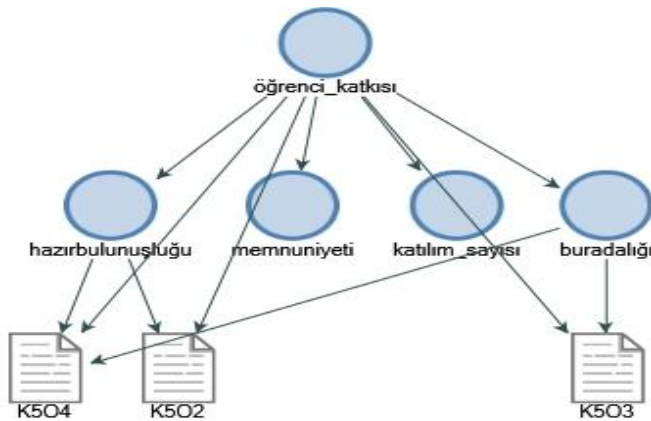


Şekil 4.38. K5 katılımcılarına ait bireysel özellikler temasının gösterimi

Şekil 4.38’de K5 katılımcılarından yalnızca birinin bu tema hakkında görüşlerini ifade ettiği görülmektedir. K5O4 kodlu öğretim elemanı *öz-yeterlilik inancı* ile ilgili olarak eğer bölümden birçok kişi arasından sadece birkaç kişiye çevrimiçi eğitimde ders verme hakkı tanınıyorsa bu işte o öğretim elemanının yetkin olduğuna inanıldığından dolayı olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bu durumun kendini mutlu ettiğini vurgulamıştır.



Öğrenci katkısı: K5’e ait öğrenci katkısı temasının katılımcı gösterimi Şekil 4.39’daki gibidir.

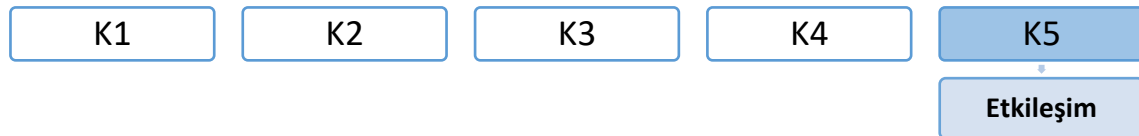


Şekil 4.39. K5 katılımcılarına ait öğrenci katkısı temasının gösterimi

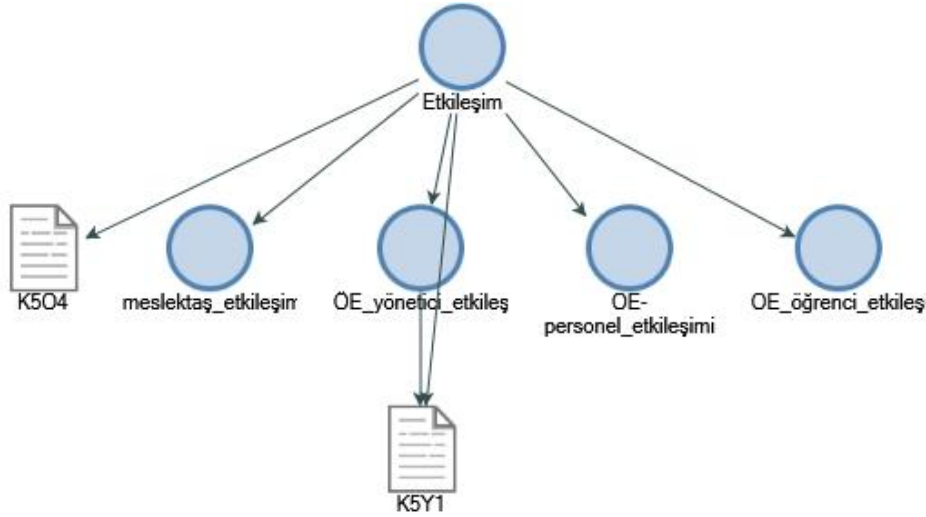
Şekil 4.39 incelendiğinde katılımcıların öğrenci *buradalığı* ve *hazır bulunuşluğu* alt temalarına değindikleri görülmektedir. *Öğrenci buradalığı* alt teması ile ilgili olarak K5O3 ve K5O4 kodlu öğretim elemanlarının her ikisi de öğrencilerin derse katıldıklarını, ilgilendiklerini ve sorulara cevap verdiklerini gördüklerinde çok mutlu olduklarını belirtmiştir. K5O4 kodlu öğretim elemanı ayrıca derste öğrendiklerini gerçek hayattan örneklerle özdeşleştirdiğinde aradaki etkileşimin daha da üst seviyelere çıktığını bunun da kendisini olumlu etkilediğinden söz etmiştir.

K5O2 kodlu öğretim elemanı *hazır bulunuşluğu* ile ilgili olarak çevrimiçi eğitime gelen yetişkin öğrenci grubunun ne istediğini bilen öğrenciler olduğunu belirtmiş ve sözlerine şu şekilde devam etmiştir: “Çünkü yetişkinlerle daha iyi yürütebiliyoruz dersleri. Etkileşim onlarla sağlamak kolay oluyor genellikle, bu işi zoraki veya zorla dâhil olmamış gönüllü olmuş insanlar oluyor yüksek lisans grupları genelde bu anlamda bu bağlılığı olumlu etkiliyor.” Öğretim elemanı öğrencilerin baştan öğrenmeye hazırlıklı gelmelerinin kendini olumlu etkilediğini vurgulamıştır.

K5O4 kodlu öğretim elemanı *hazır bulunuşluğu* alt teması ile ilgili olarak sadece alan uzmanı olmanın, dersi iyi anlatmanın önemli olmadığını aynı zamanda karşıdaki grubu iyi tanımak ve bilginin derste nasıl kullanılacağını bilmek gerektiğini vurgulamıştır. Böyle olduğunda öğrenci beklentisini karşılıyor olmanın kendini mutlu ettiğini sözlerine eklemiştir.



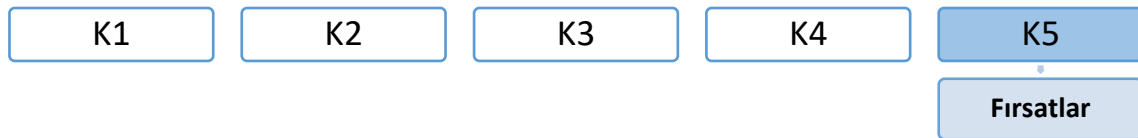
Etkileşim: K5 katılımcılarının bu temaya ilişkin görüşlerinin gösterimi Şekil 4.40'taki gibidir.



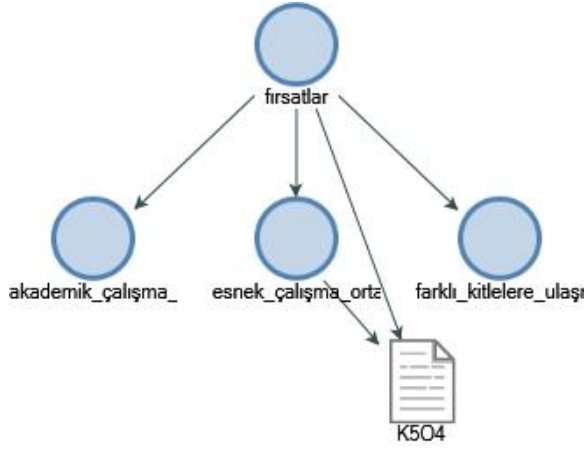
Şekil 4.40. K5 katılımcılarına ait etkileşim temasının gösterimi

Şekil 4.40'ta görüldüğü üzere katılımcılardan biri genel olarak etkileşim temasına değinirken kurum yöneticisi de öğretim elemanı yönetici ilişkileri alt temasına ilişkin görüşünü bildirmiştir. *Etkileşim* temasına ilişkin K5O4 kodlu öğretim elemanı örgün eğitimde olduğundan daha fazla kişiye hitap ettiklerini dolayısıyla bunun da sosyal ilişkilerine yansıdığını vurgulamıştır. Zaman zaman hiç tanımadıkları kişilerin hocam sizden ders almıştık diyerek onları ziyaret etmelerinden duyduğu mutluluğu ifade etmiştir.

K5Y1 kodlu kurum yöneticisi ise *öğretim elemanı-yönetici etkileşimi* alt temasına değinmiştir. Bazı öğretim elemanlarının ders verme kaygısından dolayı kendi kendinin reklamını yaparken bazılarının da gerçekten sisteme faydalı olmak adına kendilerine geri bildirim verdiklerini ifade etmiştir. Ayrıca destek personelle ve öğrenci ile olan ilişkilerinde arabulucu bir rol oynadıklarını ve bu anlamda ellerinden geleni yaptıklarını vurgulamıştır.



Fırsatlar: Bu temaya ilişkin katılımcı gösterimi Şekil 4.41'deki gibidir. Bu tema altında sadece bir katılımcı görüş bildirmiştir.



Şekil 4.41. K5 katılımcılarına ait fırsatlar temasının gösterimi

K5O4 kodlu katılımcı *esnek çalışma ortamı* alt teması ilgili görüşlerini “*şu var homebased, ev ortamında çalışma ya da esnetilmiş saatler gibi, 8-5 memurluk dönemi yavaş yavaş insanların gündeminden çıkıyor. Esnek bir çalışma ortamı sunuyor.*” şeklinde ifade etmiştir.

4.2.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının, Çevrimiçi Öğretime Bağlılığını Destekleyen Unsurlar

Çevrimiçi eğitim kurumlarında öğretim elemanlarının, kurum yöneticilerinin ve destek personelin öğretime bağlılığı anlamlandırma sürecinin nasıl şekillendiğini anlamak amacıyla katılımcılara farklı sorular yöneltilmiştir. Bunlardan biri de çevrimiçi öğretim elemanı becerileri ile ilgilidir. Alanyazın incelendiğinde araştırmacıların çevrimiçi öğretim elemanında, yüz yüze eğitimden farklı olarak bulunması gereken bazı beceriler bulunması gerektiği konusunda hemfikir oldukları görülmektedir (Baran, Correia ve Thompson, 2011; Hoekstra, 2014; Picciano, Seaman, Shea ve Swan, 2012). Daha önce yapılmış olan sistematik alanyazın taramasında da *öğretim çevresi* başlığı altında bağlılık ile ilgili olarak bu tür becerilerin araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmada ise görüşme sorularının birinde öğretim elemanlarına bu beceriler ve bu becerilere sahip olma durumlarının bağlılıkları üzerindeki katkısı sorulmuştur. Benzer şekilde yönetici ve destek personele de çevrimiçi eğitimde öğretim elemanlarının daha iyi bir performans sergilemeleri için hangi becerilere sahip olmalarını gerektiği sorulmuştur. Bu görüşme sorusundan hareketle alınan cevaplar Tablo 4.9’daki gibidir.

Tablo 4.9
Beceriler Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Beceriler	Pedagojik beceri	21	42
	Teknolojik beceri	14	21
	Alan bilgisi	14	16
	Sosyal beceri	12	12
	Danışmanlık	4	4
	Çok kültürlülük	4	4
Toplam		29	101

Tablo 4.9 *beceriler* teması göz önünde bulundurularak en çok tekrar edilen alt tema sıralamasına göre yapılmıştır. Burada ilk 3 beceri göz önüne alındığında dikkat çeken nokta ise TPAB (Teknoloji, pedagoji ve alan bilgisi) becerilerinin ön plana çıkmasıdır. Koehler ve Mishra (2005) iyi bir öğretimin sadece öğretim becerisi ve içerik bilgisine teknolojiyi eklemek olmadığını, aksine teknolojiyle birlikte yeni kavramların öğrenilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bağlılık kapsamında öğretim elemanlarının bu bileşenleri nasıl ele aldığını ve onlar için ne ifade ettiğini yukarıda incelendi. Burada ise bu temalara tüm katılımcıların hem ortak penceresinden hem de birbirinden ayrıldıkları yönlerden bakılacaktır. Tablo 4.10'da beceri ve yeterlilikler temasının kurumlar bazında dağılımı görülmektedir.

Tablo 4.10
Beceri ve Yeterlilikler Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Beceriler					
Pedagojik beceri	✓	✓	✓	✓	✓
Teknolojik beceri	✓	✓	✓	✓	✓
Alan bilgisi	✓		✓	✓	✓
Sosyal beceri	✓	✓	✓	✓	✓
Danışmanlık		✓	✓	✓	
Çok kültürlülük	✓		✓	✓	✓
Toplam	5	4	6	6	5

Tablo 4.10 incelendiğinde kurumlara göre katılımcıların neredeyse tüm alt temalar hakkında görüşlerini belirttiği görülmektedir. Her kurumdan en az bir kişi *pedagojik beceri*, *teknolojik beceri* ve *sosyal beceri* alt temaları üzerinde durmuştur. Aşağıda temalar hakkında genel bir değerlendirme yapılacaktır.

Öncelikli olarak öğretim elemanlarının en çok değindiği *pedagojik beceri* teması ele alınmıştır. Aslında bu temadan öğretim elemanları *pedagojik beceri* olarak söz etmiştir

ancak söz konusu uzaktan eğitim olduğunda öğrenci kitlesi çok geniş yelpazede olabilmektedir. Özellikle lisansüstü düzey ele alındığında yetişkin eğitiminden de (Androgoji) bahsetmek gerekmektedir. Her ne kadar pedagojik beceri şeklinde isimlendirilmiş olsa da yetişkin öğrenmesinin özellikleri de göz önüne alınarak tartışılmıştır. Bu alt tema altında öğretim stratejilerinin tasarlanması ve uygulanması, öğrenme kaynaklarının geliştirilmesi, sınıf yönetimi ve zaman yönetimi gibi öğretimle ilgili görevlere yer verilmiştir.

Bu beceriye ilişkin katılımcıların birçoğu karşılarındaki hedef kitlenin lisanstaki öğrenci kitlesinden daha farklı bir yetişkin kitlesi olduğunu bu nedenle onlara sunulan materyallerin ve örneklerin yüz yüze eğitimden farklı olması gerektiğini vurgulamakta bunun öğrenci katılımı için önemine değinmektedir. Yine bu kitleye hitap etmek ve öğrencileri etkin kılmak için farklı pedagojik beceriler olması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Hatta bağlılık hissetmediğini açık bir şekilde belirten bir öğretim elemanının söylemleri incelendiğinde bu durumun aslında çevrimiçi eğitimde uygulanabilecek yöntem ve teknikleri bilmemesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde de öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime ön yargılı bakmalarının ve katılmak istememelerinin en önemli sebeplerinden birinin de mevcut pedagojik becerilerini çevrimiçi ortamlara uyarlayamamaları gelmektedir (El Turk ve Cherney, 2016, Horvitz, Beach, Anderson ve Xia, 2015). Oysaki çevrimiçi eğitimde hem hitap ettikleri hedef kitle hem de öğretim ortamı farklıdır. Bu nedenle, destek ve mesleki gelişim programları, öğretim elemanlarının pedagojik problemlerini çözme ve çevrimiçi öğretimi keşfetme konularına yardımcı olmak için kritik öneme sahiptir (Kreber ve Kanuka, 2006). Ancak kurumlar çoğu zaman vermeleri gereken desteğin farkında değildirler (Beaumont, Stirling ve Percy, 2009). Lewis ve Ewing (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretim elemanlarına öğretim becerilerini arttırmak amacıyla verilen eğitimlerin öğrenci başarısına olumlu katkı sağladığı ortaya konulmuştur.

Knowles, Holton III ve Swanson'a (2014) göre yetenekli bir eğitimci, bir yetişkinin çocuk gibi öğretilmeyeceğini bilir. Çünkü yetişkinler öğretim ortamına mevcut bilgilerinin yanı sıra yaşamışlık ve tecrübeleriyle birlikte gelirler. Dolayısıyla çevrimiçi öğrenme ortamı daha öğrenci merkezli düzenlenmesi gerekirken ve öğretici ise daha çok kolaylaştırıcı rolü üstlenir (Saleh, Mujiyanto ve Shofwan, 2017). Knowles ve arkadaşlarına (2014) göre yetişkin eğitiminin varsayımları şunlardır:

1. Öğrencilerin neyi neden öğrendiklerini bilme ihtiyacı vardır. Bu nedenle dersin başında kendilerinden beklentinin onlara ifade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle dersler tasarlanırken ve uygulanırken dikkat edilmesi gereken bir başka husus ise yetişkin öğrenenlerin ihtiyaçlarına odaklanmasıdır (Cercone, 2008).
2. Öğrencinin benlik kavramı, kararlarının sorumluluğunu alması ile ilgilidir. Özellikle işbirlikli etkinlikler becerilerini göstermeleri için onlara fırsat sunar. Bu nedenle öğretim elemanının dersin kontrolünü öğrenenlere bırakması önemlidir. Ancak katılımcıların söylemleri açısından bakıldığında işbirlikli öğrenme için fırsat tanıyan çok fazla katılımcı bulunmamaktadır. Özellikle lisansüstü deneyimini çevrimiçi eğitimde tamamlayan bir destek personel (K4D1) öğrenci gözüyle bakıldığında bu tarz işbirlikli ortamların akran öğrenmesini de sağladığı için faydalı olduğunu belirtmiştir.
3. Yetişkin öğrenciler, çocuklardan farklı deneyimler ile öğrenme ortamında bulunurlar (Knowles vd., 2014). Bu nedenle bu deneyimlerini de paylaşabilecekleri ortamlar sunmak daha motive olmalarını sağlayabilir (Cochran ve Brown, 2016). Katılımcıların büyük bir kısmı karşılaştıkları öğrenci kitlesinin, yüz yüze eğitimdeki öğrencilerden farklı olduklarının farkındadırlar. Bu nedenle öğrencilerini analiz etmeye çalışan ve onların yaşantılarından yola çıkarak örnekler vermeye çalışan katılımcılar da olduğu görülmüştür. Ancak yine de bu konuda eksiklikleri olduğunu düşünen katılımcı sayısı da az değildir, hatta çevrimiçi eğitimle ilgili eğitim almaları gerektiğini belirten katılımcılar olmuştur.
4. Yetişkin öğrenciler öğrenmeye hazırdırlar. Forumlar ve diğer ayrı zamanlı iletişim araçları kullanılarak tartışma konuları açılarak akran iletişimleri artırılabilir (Cochran ve Brown, 2016). Fakat yine katılımcılar açısından bakıldığında öğretim elemanlarının ayrı zamanlı iletişim araçlarından yalnızca e-postayı kullandıkları bunun öğrenci- öğretim elemanı arasındaki iletişimde kullanıldığı göze çarpmaktadır. Her ne kadar farklı materyaller ve kaynaklar ile derslerini desteklemeye çalıştığını belirten katılımcılar olsa da ayrı zamanlı iletişim araçlarından derslerinde faydalandığını belirten yalnızca 2 öğretim elemanı olmuştur.
5. Yetişkin öğrenciler, otantik öğrenme etkinlikleri verildiğinde öğrenmeye motive olurlar. Görev temelli etkinlikler verilerek öğrendiklerini kendi hayatlarına nasıl uygulayabileceklerini öğrenebilirler (Knowles vd, 2014). Bu konu ile ilgili olarak

bazı öğretim elemanları öğrencilere proje temelli ödevler verdiklerinden söz etmiştir. Böylelikle öğrencileri daha etkin kılmayı planladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bir destek personel de bazen bir bölümde çok farklı alanlardan öğrenciler olduğuna, hepsinin ön bilgi düzeyinin benzer olmadığını bu nedenle öğretim elemanlarının bu durumu göz önünde bulundurarak proje ödevleri vermeleri gerektiğini vurgulamıştır.

6. Knowles ve arkadaşlarına (2014) göre yetişkin öğrenciler içsel olarak motive olmalıdır. Öğretim elemanlarının, çevrimiçi ortamda yetişkinler için olumlu bir öğrenme ortamı yaratmak için öğrencilerin takdir edilmesine, onlara değer verilmesine ve saygı duyulmasının gerekliliğinin farkında olmalıdır. Öğretim elemanları öğrencilere yaklaşımlarında daha dikkatli olmaya çalıştıklarını, günlük hayatta yaşanan sosyal olgulara kayıtsız kalmamaları gerektiğini bu nedenle dersin bir kısmında bununla ilgili konuşmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Yapılan araştırmalar karşılıklı güven ve saygıya dayalı, öğrencilere destek veren, motive eden zamanında pozitif geri bildirim veren ve işbirlikli etkinlikleri destekleyen öğretim elemanlarının öğrencilerin etkili öğrenmesi üzerinde önemli bir rolü olduğunu göstermektedir (Ladyshewsky, 2013; Mann, 2014; Plante, Asselin, 2014; Richardson, Besser, Koehler, Lim ve Strait, 2016).

Pedagojik beceri aynı zamanda öğretim elemanının sınıf yönetimi becerisi ile ilgilidir. Sınıf yönetim becerisi ise öğretim elemanlarının planlı bir şekilde hareket etmelerini, öğrencilerle iletişim kanallarını yönetmelerini ve sanal öğrenme sürecini denetlemeleri ile ilgilidir. Katılımcılar çevrimiçi derslerde sınıf yönetiminin zorluğundan bahsederken hem teknolojiyi kontrol etmekten hem de sınıf etkileşimini kontrol etmenin öneminden söz etmişlerdir. Öğretim elemanları aynı zamanda diğer becerilerin (teknoloji, alan bilgisi...) iyi olmasının sınıf yönetimini de rahatlatacağını bunun da bağlılıkları üzerinde pozitif katkısı olacağını vurgulamıştır. Chester (2012) sınıf yönetiminin çevrimiçi eğitimdeki öneminden bahsederken her öğrenciyi izlemenin, akademik düşünmeye teşvik etmenin ve uygulamalara katılmalarının ne kadar zor olduğunu vurgulamıştır.

Alan bilgisi ise beceri ve yeterlilikler temasında en çok değinilen alt temalardan birisidir. Öğretim elemanının dersi, alanı ile ilgili sahip olduğu bilgi beceri ve hâkimiyeti ile ilgilidir. Alan ve içerik bilgisi yüz yüze eğitimde de çok önemlidir ancak çevrimiçi eğitim kurumlarının bir başka amacının maddi kazanç elde etmek olduğunu düşünürsek alanında tanınmış, ders hâkimiyeti güçlü bir öğretim elemanı ile çalışmak onlar için de bir reklam fırsatı olacaktır. Nitekim kurum yöneticileri de ders verecek öğretim elemanlarını seçerken

alanında tanınmış öğretim elemanlarını tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda katılımcı görüşleri, yeterli alan bilgisine sahip ve bunu çevrimiçi eğitimde de kullandığı stratejilerle ve yöntemlerle öğrenciye aktarabilen bir öğretim elemanının öğrencinin sistemde kalması ve devamlılığı olumlu yönde etkileyeceği yönündedir. Levin ve Avidov-Ungar'ın (2018) yaptığı araştırmada bulduğu sonuçlar da bunu destekler niteliktedir. Alan bilgisi teması incelendiğinde hem öğretim elemanları hem de diğer katılımcılar tarafından önemli bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta bu alandaki becerilerin öğretim elemanının kendine olan öz güvenini olumlu yönde etkileyeceği gibi aynı zamanda öğrencilerin de öğretim elemanına olan güvenine olumlu katkı sağlayacağı görüşü ön plana çıkmaktadır. Baran (2011) araştırmasında öğretim elemanlarının sahip oldukları alan bilgisinin çevrimiçi eğitimde başarıları için önemli bir karakteristik olduğunu belirtirken çevrimiçi öğretim stratejilerini belirlemede ve etkili geri bildirim vermede de etkili olduğunu vurgulamıştır. Aynı zamanda öğretim elemanlarından nitelikli bir çevrimiçi eğitim deneyimi sağlamak için ders içeriğini, yapısını ve organizasyonu düzenleme ustalığına sahip olması beklenmektedir. Ödevler ve sınavlar hakkında biçimlendirici ve özetleyici değerlendirmelerden sonra ayrıntılı geribildirim sağlanması öğretim elemanının öğrenci gelişimini daha iyi yönetmesine ve izlemesine yardımcı olur (Brewer, 2018).

Araştırma kapsamında katılımcılara sorulan sorular doğrultusunda *teknolojik beceri*, teknoloji kullanımı karşımıza hem bağlılık göstergesi hem bağlılığı etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Bu da bize gösteriyor ki söz konusu çevrimiçi eğitim olduğunda öğretim elemanlarının en azından temel düzeyde bir teknoloji kullanım becerisine sahip olması gerekmektedir. Downing ve Dymont (2013) yirmi yedi çevrimiçi eğitmen ile kapalı ve açık uçlu soruları kullanarak yaptıkları araştırmada benzer olarak katılımcılar teknolojik ve pedagojik beceri konusunda yetersiz olduklarını ve bu konuda destek eğitimine ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir. Nitekim yapılan bu araştırmada da teknolojik beceriye sahip olma bağlılık üzerinde olumlu bir katkı sağlarken bu becerinin eksikliği bağlılık engeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta bazı katılımcılar teknoloji becerisinin kaygıyı düşürdüğünü vurgulamıştır. Genel olarak teknoloji kullanımı sınıf yönetimi konusunda öğretim elemanlarını zorlayan bir unsur olarak karşımıza çıksa da Cheok ve Wong'unda, (2015) belirttiği gibi etkili kullanıldığında ise hem etkileşimi hem de öğrenmeyi kolaylaştırıcı rolü bulunmaktadır.

Çevrimiçi eğitimde öğretim elemanlarının *sosyal beceri* ile ilgili rolü öğrenci ve öğretim elemanı arasındaki iletişimi güçlendirme becerisi ile ilgilidir. Aynı zamanda öğrenciler arası

olan iletişimi desteklemeyi de içerir. Araya giren mesafeden kaynaklanan uzaklıkları kaldırmak adına önemli bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. Moore (1993) etkileşimsel uzaklık kuramında, algılanan uzaklığı; psikolojik ve iletişimsel boşluk olarak tanımlamaktadır. Nitekim bazı araştırmalar öğrencinin öğretim elemanı ve diğer öğrenciler ile etkileşiminin artmasıyla uzaktan eğitimde izole olmuşluk hissini azaldığını göstermektedir (Ekwunife-Orakwue ve Teng, 2014; Wessel, 2016; Wei, Chen ve Kinshuk, 2012). Bu nedenle çevrimiçi öğretim elemanlarının sosyal becerilerinin iyi olmasının öğrencilerin kendilerini yalnız hissetmelerine engel olacağını söyleyebiliriz.

Çok kültürlülük ise dini, dili, ırkı, cinsiyeti her ne olursa olsun her bir katılımcının değerli olduğuyla ilgilidir. Uzaktan eğitimde öğretim elemanlarının rollerinden biri olan kolaylaştırıcı rolü de her bir katılımcının farklı olduğunu ve farklı şekillerde öğrendiğini bilmekte yatmaktadır (McNair-Crews, 2015). Bu nedenle öğretim elemanı katılımcıların kendini güvende hissedeceği, karşılıklı saygıya dayanan, pozitif bir öğrenme ortamını teşvik etmelidir. Uzaktan eğitimin sahip olduğu farklılıklara rağmen eğitim sisteminde var olmaya çalışan bir kitlenin bulunduğu bir sistem olduğunu kabul edersek öğretim elemanının kültürel, bilişsel, duygusal ve fiziksel farklılıklar gibi engellere ve farklılıklara duyarlılık göstermesi beklenmektedir (Bigatel, Ragan, Kennan, May ve Redmond, 2012) .

Öğretim elemanlarının ikinci araştırma sorusu kapsamında kendilerine yöneltilen: *Çevrimiçi ders veren öğretim elemanı olarak sizin öğretime bağlılığınızı neler nasıl etkilemektedir?* sorusuna verdiği yanıtlardan yola çıkılarak dört tema daha ortaya çıkmıştır. Bunlar *bireysel özellikler, fırsatlar, kurumsal etmenler* ve *öğrenci katkısı* temalarıdır. Bireysel özellikler teması altında ortaya çıkan alt temalar ise Tablo 4.11'deki gibidir.

Tablo 4.11

Bireysel Özellikler Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Bireysel özellikler	Öz-yeterlilik inancı	4	4
	Sağlık	2	3
	Deneyim	2	2
Toplam		7	10

Tablo 4.11 incelendiğinde bireysel özellikler teması altında katılımcıların daha çok öz-yeterlilik inancı üzerinde durduğu görülmektedir. Tablo 4.12 incelendiğinde ise yine öz-yeterlilik inancına üç farklı kurumdan katılımcıların değindiği görülmektedir. Bunun dışında deneyim ve sağlık alt temalarının olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12

Bireysel Özellikler Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Bireysel özellikler					
Öz-yeterlilik inancı		✓	✓		✓
Sağlık		✓	✓		
Deneyim			✓		
Toplam	0	2	3	0	1

Tablo 4.12 incelendiğinde katılımcıların en fazla değindiği alt tema *öz-yeterlilik inancıdır*. *Öz yeterlilik* her ne kadar içsel motivasyonla ilgili olsa da dışsal bazı faktörler tarafından da şekillendirilmektedir. Özellikle karşı taraftan (öğrenci, yönetici) kabullenildiğini görmek veya alandaki farklı öğretim elemanlarına rağmen uzaktan eğitimde ders vermek için seçilmiş olmanın bu inancı pekiştirdiği görülmüştür. Öz-yeterlik, “insanların belirlenen performans düzeyini elde etmek için gerekli eylemleri organize etme ve yürütme yetenekleri hakkındaki yargıları” olarak tanımlanır. Bireyin bir etkinliğe yönelik seçimini, devamlılığını ve gayretini etkilemektedir (Bandura, 1997). Bandura’ya (1997) göre kişinin yeterlilik inancı 4 faktöre dayanabilir; bunlar eski deneyimleri, başkalarının deneyimi, sözlü ikna ve psikolojik durumdur. Burada öğretim elemanlarının yaşadığı ise sözlü iknaya girmektedir. Başkaları tarafından kabul görerek aldıkları olumlu geri bildirimler onların öz-yeterlilik inancı üzerinde olumlu etki yaratmıştır. Sağlık alt teması altında ise katılımcılar genel olarak psikolojik rahatlık ve sağlıklı olmak üzerinde durmuşlardır. Ancak bunların bağlılıklarını, sürekli değil anlık etkilediğini vurgulamışlardır.

Fırsatlar teması çevrimiçi eğitimde öğretim elemanlarının bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen bir başka tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Temaya ait alt temalar Tablo 4.13’te gösterilmektedir.

Tablo 4.13
Fırsatlar Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Fırsatlar	Esnek çalışma ortamı	7	9
	Farklı kitlelere ulaşma imkânı	5	7
	Akademik çalışma fırsatı	1	1
Toplam		11	17

Tablo 4.13 incelendiğinde bu tema altında katılımcıların en çok üzerinde durdukları alt tema *esnek çalışma ortamı* olmuştur. *Fırsatlar* temasının altında yer alan diğer temalar ise *akademik çalışma fırsatı* ve *farklı kitlelere ulaşma imkânı* olmuştur. Temaların kurumlara ilişkin gösterimi Tablo 4.14'teki gibidir.

Tablo 4.14
Fırsatlar Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Fırsatlar					
Esnek çalışma ortamı	✓	✓	✓	✓	✓
Farklı kitlelere ulaşma imkânı	✓	✓	✓		✓
Akademik çalışma fırsatı	✓				
Toplam	3	2	2	1	2

Tablo 4.14 incelendiğinde *esnek çalışma ortamı* alt temasına her kurumdan en az bir katılımcının görüş ifade ettiği görülmektedir. *Esnek çalışma ortamı* ile ilgili görüşlerini belirten katılımcıların tamamı uzaktan eğitimde derslerini rahat bir şekilde evlerinden, ofislerinden hatta il dışında olduklarında dahi internete ulaşabildikleri her yerden işleyebiliyor olmalarından duydukları memnuniyeti belirtmişlerdir. *Esnek çalışma ortamı* tüm kurumların ortak üzerinde durdukları tema olurken *akademik çalışma fırsatına* sadece K1'den değinen katılımcı olmuştur. Bir başka öne çıkan alt tema ise *farklı kitlelere ulaşma imkânı* olmuştur. Burada katılımcılar bazen çok uzak yerlerde yaşayan kişilere ulaşmaktan, bazense karşılaştığı çeşitli engellerden kaynaklı eğitimine ancak bu sistemin içinde devam edebilecek kişilere ulaşmanın onlara verdiği mutluluktan söz etmişlerdir. Yapılan araştırmalar esneklik ve erişimin daha çok öğrenciler için uzaktan eğitimi tercih sebebi olduğunu göstermektedir (Ruth ve Conners, 2012; Jaggars, 2013). Ancak bu araştırma ve uzaktan eğitim alanında yapılan bazı araştırmalar, sağladığı esnek çalışma ortamı ve farklı kitlelere ulaşma imkânı ile öğretim elemanları için de uzaktan eğitimi tercih etmeleri konusunda önemli bir yere sahiptir (Connolly, 2016; Hall, 2015; Kashyap, 2014; Mansbach, 2015; McNair-Crews, 2015; Miller, 2015; Ruckert, 2015).

Şöyle bir çelişki karşımıza çıkmaktadır öğretim elemanları uzaktan eğitimin kendilerine sağladığı esnek çalışma ortamı ve esnek çalışma saatlerinden duyduğu memnuniyeti dile getirirken aslında öğrencilere sağladığı esneklikten duydukları rahatsızlığı da dile getirmişlerdir. Bunun nedeni ise öğrencilerin özellikle canlı derslere katılmamaları ve dersleri videolardan takip ediyor olmalarıdır. Çünkü öğretim elemanlarının büyük kısmı karşılarında etkileşim kurabilecekleri öğrenci bulamadıklarında kendilerini sistemde yalnız hissettiklerini vurgulamışlardır. Bunun yanında kaç kişinin derse katılacağını bilmediğinden dolayı dersin içeriğini ancak derse girdiğinde şekillendirdiğini söyleyen katılımcı da olmuştur. Aynı zamanda devamsızlık konusunda kurumların öğrencilere maddi kaygılardan dolayı herhangi bir yaptırım yapmamaları da bu devamsızlığın bir başka nedeni olarak gösterilmiştir. Bu tarz çelişkiler zaman zaman başka araştırmalarda da ortaya çıkabilmektedir. Örneğin Mansbach'ın (2015) yaptığı araştırmada çevrimiçi eğitimin sunduğu esneklik öğretim elemanları tarafından olumlu karşılanırken bir başka taraftan zaman yönetimi konusunda da bir engel olduğu vurgulanmıştır.

Her ne kadar *akademik çalışma fırsatına* değinen yalnızca bir katılımcı olsa da yapılan araştırma da çevrimiçi eğitim alanında hala çalışılması ve üzerinde düşünülmesi gereken konular olduğunu düşündürmektedir. Ancak özellikle merkez yapılanması olan uzaktan eğitim kurumlarında bu tür araştırmalara maddi karşılık verilemediği, fakülte düzeyindeki kurumlarda araştırma yapmanın daha rahat olduğu görülmüştür. Aslında bu araştırmayı yaparken dahi kurumların çoğu sistem verilerinin kullanılmasına izin vermemiştir. Hatta kurumlardan biri öğrenciler ile de görüşme yapılacağı gerekçesiyle araştırma isteğini geri çevirmiştir. Daha sonra ancak öğrenciler ile görüşme yapılmayacağı belirtildikten sonra kurumdan izin alınabilmiştir. Bu anlamda her ne kadar araştırma boşluğu bulunsa da kurumların verilerini paylaşmak ve araştırmaları makul karşılayabilmeleri için zamana ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir. *Öğrenci katkısı* neredeyse tüm katılımcıların üzerinde durduğu temalardan biridir. Bu tema altında 4 tane alt tema bulunmaktadır. Temaya ve alt temalarına ilişkin bilgiler Tablo 4.15'teki gibidir.

Tablo 4.15

Öğrenci Katkısı Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Öğrenci katkısı	Buradalık	19	35
	Memnuniyet	9	14
	Hazır bulunuşluk	7	8
	Katılım sayısı	7	7
Toplam		25	64

Tablo 4.15 incelendiğinde bu tema altında katılımcıların en çok üzerinde durduğu alt tema öğrenci buradalığıdır. Tablo 4.16’da görüldüğü üzere *öğrenci buradalığı* tüm kurumların üzerinde durduğu ortak tema olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 4.16
Öğrenci Katkısı Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Öğrenci katkısı					
Buradalık	✓	✓	✓	✓	✓
Katılım Sayısı	✓	✓	✓		
Memnuniyet	✓	✓	✓	✓	
Hazırbulunuşluk	✓	✓	✓		✓
Toplam	4	4	4	2	2

Tablo 4.16 incelendiğinde öğrenci buradalığı alt temasına tüm kurumlardan değinen katılımcı ya da katılımcılar olmuştur. *Öğrenci buradalığı* ile ilgili olarak katılımcıların ortak görüşü öğrenci ile olan iletişimin verimli olması ve öğrenci varlığının ders esnasında hissedilmesi bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Birçok öğretim elemanı, öğrenci buradalığı ile birlikte kendini daha güvende hissettiğini ve onların enerjisinin kendilerine yansıdığını belirtmiştir. Hatta öğrenci buradalığının eksikliği ise öğretim elemanlarının bağlılıkları önündeki engeller ile ilgili bahsettikleri önemli bir alt tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretim elemanları yüz yüze etkileşim kuramasalar da sohbet alanından bir şeyler yazmalarının ve çeşitli emojiyle de olsa tepki vermelerinin onlar için önemli olduğuna değinen katılımcılar olmuştur. Öyle ki canlı dersler esnasında *öğrenci katılım sayısının* dahi kendilerini etkilediğini belirtmişlerdir. Ancak sorumluluğu da kendileri üstlenmişler ve öğrenciyi derse kendilerinin çekmesi gerektiğini de vurgulayan katılımcılar olmuştur. Yine bu tema altında yer alan öğrenci memnuniyeti, öğrencilerden gelen olumlu geri bildirimlerin bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği ile ilgilidir. Mansbach (2015) yaptığı araştırmada öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime katılımlarını pozitif ve negatif yönde etkileyen nedenleri araştırmıştır. Araştırmada öğretim elemanları her ne kadar çevrimiçi ortamda öğrencileri motive etmenin zor olduğunu vurgulasalar da derse etkin katılım sağladıklarında bunun kendilerini mutlu ettiklerini belirtmişlerdir.

Bağlılığı olumlu etkileyen temalardan biri de *etkileşim* olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu temaya ilişkin alt temaların gösterimi Tablo 4.17’deki gibidir.

Tablo 4.17

Etkileşim Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Etkileşim	Meslektaş etkileşimi	7	11
	Öğretim elemanı-Öğrenci etkileşimi	7	8
	Öğretim elemanı -yönetici etkileşimi	6	8
	Öğretim elemanı -personel etkileşimi	2	3
Toplam		19	44

Tablo 4.17 incelendiğinde bu tema altında *meslektaş etkileşimi* ve *öğretim elemanı-öğrenci etkileşiminin* en çok üzerinde durulan alt temalar olduğu görülmektedir. Alt temaların kurumlar bazında gösterimi ise Tablo 4.18'deki gibidir.

Tablo 4.18

Etkileşim Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Etkileşim					
Meslektaş etkileşimi	✓	✓	✓	✓	
Öğretim elemanı-Öğrenci etkileşimi	✓		✓	✓	
Öğretim elemanı -yönetici etkileşimi	✓	✓	✓		✓
Öğretim elemanı -personel etkileşimi			✓		
Toplam	3	2	4	2	1

Tablo 4.18 incelendiğinde K3 katılımcılarının etkileşimin tüm boyutları hakkında görüşlerini belirttiği görülmektedir. *Meslektaş etkileşimi* ile ilgili olarak özellikle merkez yapılanmasına sahip kurumlarda böyle bir etkileşimin olmadığı görülmektedir. Aynı bölümde bulunan öğretim elemanlarının yürüttüğü bir program olmadığı durumda genel olarak öğretim elemanları birbirlerini hiç tanımadıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle aslında bir arada olmalarını sağlayacak çeşitli etkinliklerin düzenlenmesini hatta bu etkinliğin İnternet ortamında dahi olabileceğini belirtmişlerdir. Böylelikle daha deneyimli meslektaşlarının tecrübelerinden faydalanabileceklerini de vurgulamışlardır. Ayrıca bu tarz etkinliklerde kendileriyle benzer sorunları yaşayan öğretim elemanları ile paylaşım yapmanın sistemde aslında yalnız olmadıklarını göstereceğini ve belki çözüm bulunabileceğini ya da bazı programlarda ders bütünlüğünün sağlanması açısından da önemli olacağını belirten katılımcılar da olmuştur. Anderson ve Garrison'a (1998) göre profesyonel meslektaş etkileşimi, profesyonel gelişim bağlamında önemli bir yere sahiptir. Çünkü öğretim elemanlarının meslektaş etkileşimi aracılığıyla öğretim becerilerini geliştirebileceklerini savunmaktadırlar. Ferencz'ın (2016) yaptığı araştırmada da katılımcılar öğretim elemanları arasında bir iletişim ağı oluşturulmasının öğrencileri

hedeflerine ulaştırmada birbirlerine destek olma konusunda yardımcı olacağını belirtmişlerdir. Öğrencilerin bu ihtiyaçlarına cevap vermenin aynı zamanda kendi iş tatminlerini de arttıracaağını vurgulamışlardır.

Yöneticilerden birisi ise iyi meslektaş etkileşiminin olumlu yansıyabileceğini ancak iyi olmayan bir etkileşimin olumsuz yansımayacağını düşündüğünü söylemiştir. Ancak görüşmelerden birinde öğretim elemanlarından biri diğer meslektaşlarının öğrencilerle diyalog kurmamasının kendisi için daha iyi olacağını önerdiğini belirtmiştir. Oysaki uzaktan eğitimde öğrenci ile iletişim etkileşimsel uzaklığı ortadan kaldırmak adına çok önemlidir. Nitekim öğretim elemanı da bu durumun aslında içine sinmediğini vurgulamıştır. Aslında meslektaş etkileşiminin olumlu etkisinin yanı sıra olumsuz etkisinin de olabileceğini göz ardı etmemek gerekir.

Katılımcılar öğretim elemanı- öğrenci etkileşiminin de önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Hatta öğrenci ile etkileşimin ne kadar iyi ise katılımın o kadar yüksek olacağını, öğrencilerin daha enerjik olacağını ve bu durumun da öğretim elemanına yansıyacağını belirten katılımcılar olmuştur. Dolayısıyla aslında bu durumun iki tarafa da olumlu etki edeceği görüşü yaygındır. Bu araştırma ile benzer olarak Douglas (2011) yüz yüze eğitimde olduğu gibi çevrimiçi eğitimde de iyi öğretimin, öğretmenler ve öğrenciler arasında sağlıklı kişilerarası etkileşimlerin varlığına bağlı olduğunu vurgulamıştır. Anderson ve Garrison'da (1998) etkileşimin bu türünün hem yüz yüze hem de çevrimiçi öğretimin kalbi olduğunu vurgulamıştır. Araştırma bulguları etkileşimsel uzaklık kuramı bağlamında ele alınırsa Moore (1997) öğretim elemanı ve öğrenci arasında sadece fiziksel bir mesafe olmadığını aynı zamanda bilişsel ve psikolojik bir mesafe olduğuna dikkat çekmiştir. Bu kuramı temel alan araştırmalar incelendiğinde ise birçoğunun öğrenci bakış açısıyla ele alındığı dikkat çekmektedir. Ancak bu araştırma bulguları çevrimiçi eğitimde yalnızca öğrencilerin yalnızlık hissi yaşamadığını göstermektedir. Öğretim elemanı ve öğrenci etkileşiminin aynı zamanda öğretim elemanlarının bağlılığı için de önemli olduğu dikkat çeken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu tema altında öne çıkan bir başka alt tema ise öğretim elemanı yönetici ilişkisidir. Katılımcılar bir problemle karşılaştıklarında genel olarak yöneticilerle konuşmaları gerektiğini bu nedenle yöneticilerin daha ulaşılabilir olması gerektiğini söylemişlerdir. Grode-Hanks (2016) çevrimiçi öğretim elemanlarının memnuniyetleri ile ilgili yaptığı araştırmada sınıftaki etkileşimin öğrenen topluluğunu güçlendirdiğini ve karşılıklı güveni

sağladığını belirtirken ve iletişim becerilerinin geliştirilmesinin önemine değinmiştir. Bu araştırma sorusuna ilişkin katılımcı ifadelerine EK 7’de yer verilmiştir.

Alan yazın bölümünde çevrimiçi öğretim elemanının öğretime olan bağlılığının diğer mesleklerdeki iş bağlılığı ile benzerlik gösterdiği belirtilmiştir. Bu araştırma sorusunun bulguları çevrimiçi öğretim elemanının bağlılığını destekleyecek unsurlarını ortaya koymakta faydalı olmuştur. Hakanen, Schaufeli ve Ahola (2008) bu unsurları kaynak kaynak olarak değerlendirmekte, kişisel ve iş kaynakları olarak ikiye ayırmaktadır. Çevrimiçi öğretim bağlamında bakıldığında ise öğretim elemanının sahip olduğu çevrimiçi beceriler ve bireysel özellikler kişisel kaynaklar olarak kaynaklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevrimiçi eğitimin sunduğu fırsatlar, öğrenci katkısı ve etkileşim ise iş kaynakları olarak değerlendirilebilir. Aslında kurumların sağladığı destekler de iş kaynakları altında değerlendirilebilir. Ancak kurumsal kaynaklar ile ilgili açıklamalar dördüncü araştırma sorusuna ait bulgulara tartışılmıştır.

4.3. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar

Araştırmacının öğretim elemanının bağlılığına ilişkin alanyazın taraması yaptığı ikinci araştırma sorusu altında bahsedilmiştir. Bu alanyazın araştırması kapsamında çevrimiçi eğitimde yapılan çok az sayıda araştırmaya ulaşılmıştır. Ancak bu az sayıda araştırma, araştırmacının kendi danışmanı ile yaptığı paylaşımlar ve kendi iş çevresinden tecrübeleri, öğretim elemanlarının bağlılıklarının karşılaştıkları engellerle de ilgili olabileceği kanısının oluşmasına neden olmuştur. Bu nedenle öğretim elemanlarına “Çevrimiçi eğitime bağlılığınız ile ilgili olarak sizi olumsuz yönde etkileyen engeller var mıdır?” şeklinde bir görüşme sorusu da yöneltilmiştir. Zaten öğretim elemanlarının birçoğu daha bu soru yöneltilmeden ikinci araştırma sorusu ile ilgili görüşme sorularında da bu engellerden bahsetme ihtiyacı duymuşlardır. Aşağıda öğretim elemanlarının, kurum yöneticilerinin ve destek personelin bu engellere ilişkin cevapları yer almaktadır. Engeller üst temasına katılımcıların 32’si toplam 189 defa değinmiştir. Bu üst tema altında *teknoloji kaynaklı engeller*, *politika yürütme*, *bireysel engeller*, *öğrenci kaynaklı zorluklar*, *kurumsal engeller* ve *duyuşsal engeller* şeklinde 6 tema ortaya çıkmıştır. Burada dikkat çeken bir nokta ise *öğrenci kaynaklı zorluklar* temasından ikinci araştırma sorusunda bağlılıkları üzerinde olumlu etkisinden bahsederken söz konusu engeller olduğunda yine öğrenci kaynaklı bazı

durumların bağılılıkları üzerinde olumsuz bir durum oluşturmaktadır. Tablo 4.19’da engeller üst temasına ilişkin gösterimi yer almaktadır.

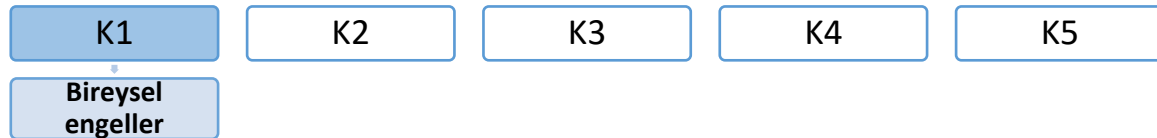
Tablo 4.19

Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Engelleyen Unsurlara İlişkin Üst Tema ve Tema Gösterimi

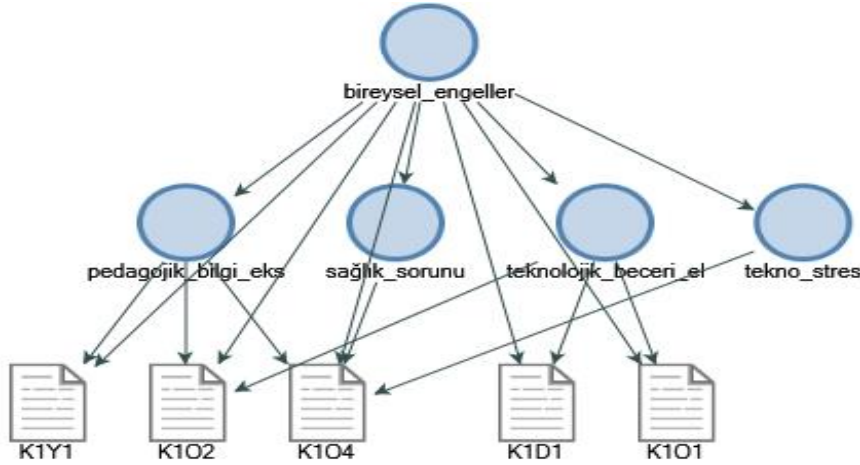
Üst Tema	Tema	KS	İS
Engeller	Politika Yürütme	21	62
	Teknoloji kaynaklı engeller	22	53
	Bireysel engeller	15	24
	Öğrenci kaynaklı zorluklar	14	22
	Kurumsal engeller	11	16
	Duyuşsal engeller	7	12
Toplam		32	189

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere katılımcıların en çok üzerinde durduğu tema teknoloji kaynaklı engeller olmuş bu temayı politika-yürütme başlıklı tema takip etmiştir. Aşağıda kurumlar bazında katılımcıların bu görüşme sorusuna verdikleri cevaplar incelenmektedir.

4.3.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar



Bireysel engeller: K1 kurumu katılımcılarının üçü bu tema altında fikirlerini belirtmişlerdir. Katılımcılar daha çok uzaktan eğitimde *pedagojik bilgi eksikliği* alt teması üzerinde durmuşlardır. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.42’deki gibidir.



Şekil 4.42. K1 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi

Pedagogik bilgi eksikliği ile ilgili olarak K1O4 kodlu öğretim elemanı yine meslektaşlarının deneyiminden yola çıkarak kontrolünün zor olacağı gerekçesi ile canlı bağlantının karşı tarafa (öğrenciye) açılması taraftarı olmadığını belirtmiştir. Çocuğun amacının ne olduğunun bilinmediği gerekçesi ile herhangi bir sorun çıktığında 50 kişinin kontrolünün zor olacağını vurgulamıştır. Burada öğretim elemanının çevrimiçi eğitimde sınıf yönetimi ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra arkadaşlarının da yeterince bilgisi olmadığından yanlış yönlendirilmektedir. Kişisel bilgileri incelendiğinde bu kurumdaki katılımcıların sadece sistemi tanımaları açısından küçük bir oryantasyon eğitimi aldığı görülmektedir. Ancak yalnızca teknik anlamda alınan bilginin öğretim elemanının süreci yönetmesinde yeterli olmadığı ve öğretim elemanlarının süreçte yalnız bırakıldığı görülmektedir. Kendi sorunlarını kendileri çözmeye çalışan öğretim elemanlarının ise zaman zaman yanlış yönlendirmelere maruz kalması da dikkat çeken başka bir noktadır. Bir diğer öğretim elemanı K1O2 kodlu katılımcı bu alt temaya ilişkin görüşlerini şu sözlerle ifade etmiştir: “...PowerPoint işte sunumu olmazsa olmaz, benim sürekli düz anlatım yapmam şey değil onlar etkiliyor. Yani yöntem teknikleri çok fazla çeşitlendiremiyorsunuz. Ben bilmiyorum belki vardır.”

Yine aynı tema ile ilgili olarak K1Y1 kodlu kurum yöneticisi ise öğretim elemanının yüz yüze eğitimde öğrenci ile göz göze olması hareketlerini kontrol edebilmesinin ve öğrencilerle iletişimin, uzaktan eğitime geçildiğinde tamamen farklılaştığını öğrencilerin dahi bir ikon şeklinde görüldüğünü ifade etmiştir. Bu nedenle pedagojik yaklaşımları çevrimiçi sınıf ortamına yansıtmanın zorluklarından söz etmiştir.

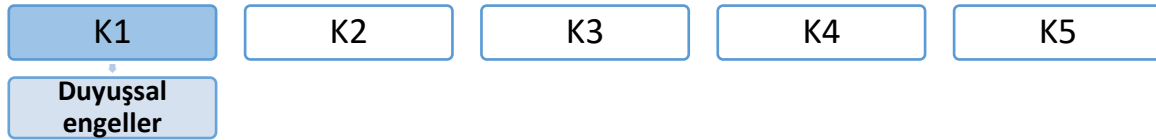
K1O4 kodlu katılımcı *sağlık sorunu alt teması* altında ise sağlık ve kişisel problemlerinin de bağlılığı üzerinde ister istemez etkili olabileceğini vurgulamıştır.

Teknolojik beceri eksikliği ile ilgili olarak ise süreçte öğretim elemanlarına destek veren K1D1 kodlu destek personel konuyla ilgili görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

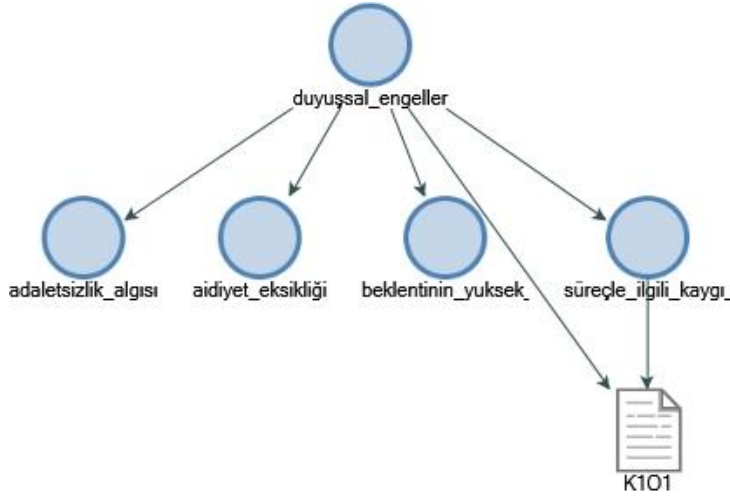
En büyük engel teknoloji okuryazarlığının düşük olması ya da yani teknoloji yeterliliklerinin yeterli olmaması. Çünkü orada asıl orkestra şefi öğretim elemanı. Dolayısıyla onların o sistemi yönetilebilmesi gerekiyor dolayısıyla minimum teknoloji yeterliliğine sahip olmaları gerekiyor ki o dersi etkili bir şekilde yürütebilsinler. Bu bağlamda en önemli engelse diyelim buna teknoloji okuryazarlığı yeterli değilse bu bir önemli engel teşkil edebilir.

Bunun yanı sıra K1O1 kodlu öğretim elemanı teknolojiye çok fazla ilgi duymadığı için zaman zaman takıldığı noktalar olduğunu belirtirken K1O2 kodlu öğretim elemanı teknolojik bilgisinin yetersiz olduğuna vurgu yapmıştır.

Tekno-stres başlığı altında ise K1O4 kodlu öğretim elemanı ilgi çekecek bir açıklamada bulunmuştur. Katılımcı teknik anlamda yaşadığı tekno-stresin, hem müfredatı yetiştirme endişesine neden olduğunu hem de öğrenciler ile etkili iletişim kurmasına engel olduğunu belirtmiştir. Ancak burada dikkat çekici olan nokta ise öğretim elemanının öğrenciler ile iletişimini daha az tutmasının nedeni bunu arkadaşlarının önerileri ile gerçekleştirmiş olmasıdır. Farklı katılımcılardan, meslektaş etkileşiminin çevrimiçi eğitimde öğretim sürecini olumlu yönde etkilemiş olduğunu belirtenler olurken, ilk defa bir öğretim elemanı meslektaş paylaşımının bu süreç üzerinde kendine ve öğrenci ile olan etkileşimine zarar verdiğinden söz etmiştir.

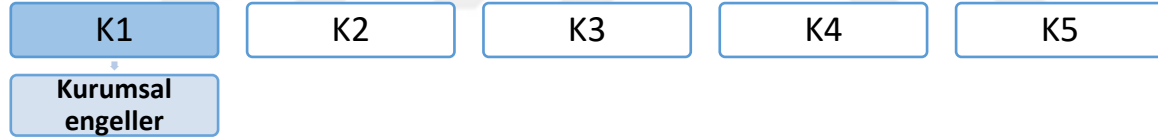


Duyuşsal engeller: Bu tema altında K1 kodlu kurumun katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.43'teki gibidir. Öğretim elemanlarının bağlılıkları önündeki duyuşsal engeller ile ilgili engel olarak yalnızca bir katılımcının süreçle ilgili kaygı duymak alt temasına değindiği görülmüştür. İlgili temanın gösterimi şekildeki gibidir.

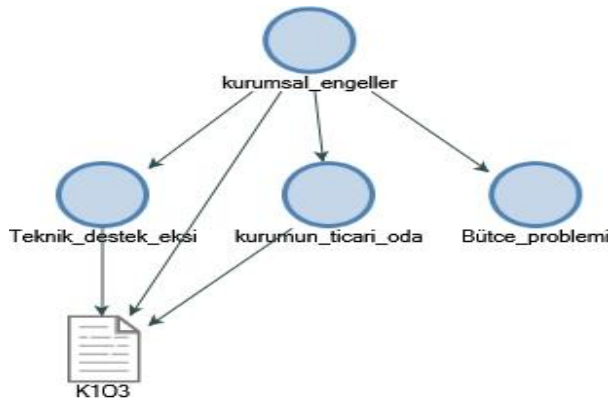


Şekil 4.43. K1 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi

K1'den araştırmaya katılan K101 kodlu katılımcı çevrimiçi eğitimde ilk yılını yaşayan katılımcılardan biridir. Ayrıca kendisinin çevrimiçi eğitimde herhangi bir deneyimi olmamış, bunun yanı sıra teknolojiye karşı ilgisinin de olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla çevrimiçi eğitime ilk başladığı dönemde yaşadığı *süreçle ilgili kaygısını* dile getirmiş, karşısında görebileceği bir öğrenci kitlesi olmayacağını düşündüğünden bu durumun kendisi için zor bir başlangıç olduğunu belirtmiştir.



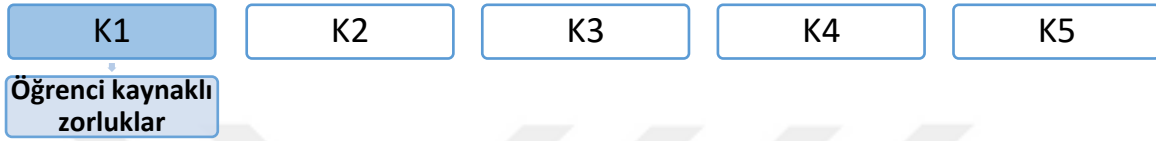
Kurumsal engeller: Bu tema ile ilgili olarak K1'den yalnızca bir katılımcı *teknik destek eksikliğine* ve *kurumun ticari odaklı bakış açısına* değinmiştir. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.44'teki gibidir.



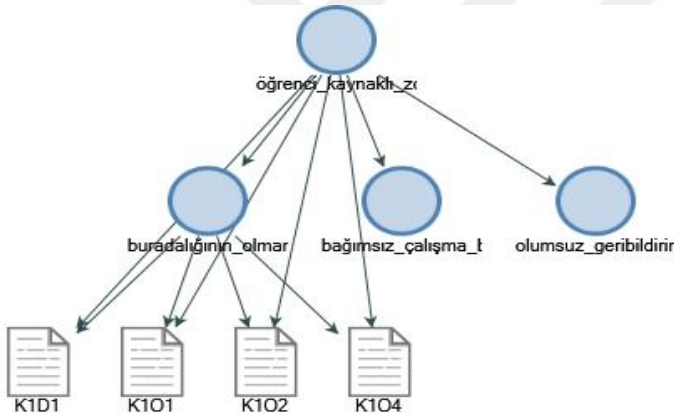
Şekil 4.44. K1 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi

K1O3 kodlu öğretim elemanı bu yıl geçmiş senelere oranla K1 kurumunun *teknik destek* konusunda zayıfladığını, merkezlerinde yeterince nöbetçi destek personelinin bulunmadığını iddia etmiştir. Aynı öğretim elemanı *kurumun ticari odaklı bakış açısı* ile ilgili olarak ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

Bunlar (öğrenciler) şimdi niye belli bir sınıflamadan geçtikten sonra gelmedi belli kriterlerle uzaktan eğitime kaydolmadı. Geldiler her şey işin ticari boyutuna döküldü. Yani o zaman karşıdaki grup diyor ki ver parayı bana, ben parayı vereyim size ondan sonra sizde diplomayı verin sen sağ ben selamet öyle bir yaklaşımla eğitim olmaz. Yani adı uzaktan öğrenim bile olsa belli şeylerin olması lazım.

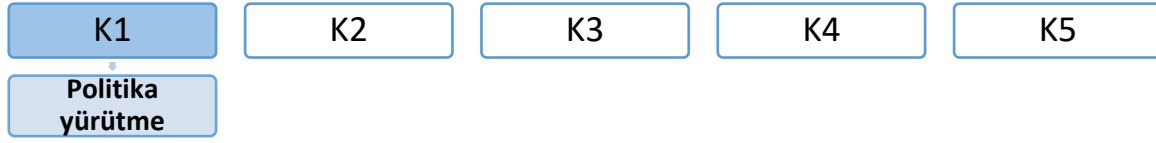


Öğrenci kaynaklı zorluklar: Bu tema altında katılımcıların görüşlerini dile getirdiği alt tema *öğrenci buradalığının eksikliği*dir. Tema ile ilgili gösterim Şekil 4.45’deki gibidir.

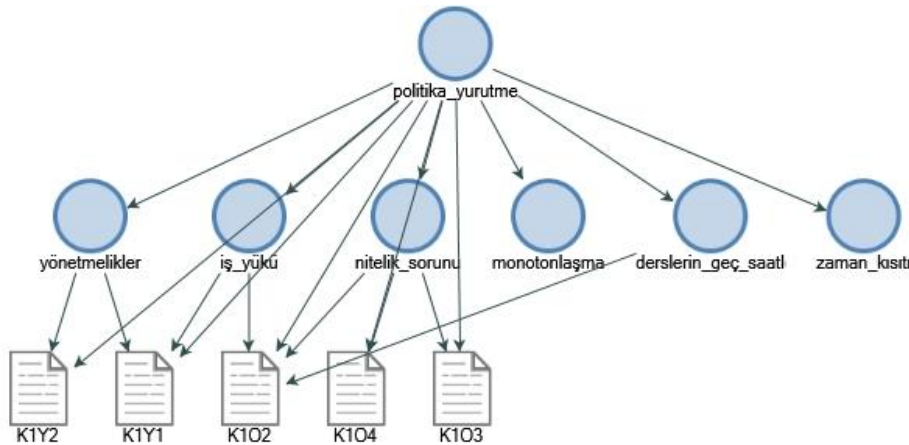


Şekil 4.45. K1 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi

K1O1 ve K1O2 kodlu öğretim elemanları öğrenci *buradalığının eksikliği* ile ilgili olarak öğrenci katılımı yeterli olmadığında ve dinlenmediklerini hissettiklerinde bunun bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. K1O4 kodlu öğretim elemanı ise ilk başlarda kendisini duvara ders anlatıyormuş gibi hissettiğini ve öğrencilerin tepkilerini alamamaktan rahatsız olduğunu dile getirmiştir. Destek personel olan K1D1 kodlu destek personeli ise gözlemleri doğrultusunda öğrenci ve öğretim elemanının etkileşiminin eksik olması ve öğrenci katılımının az olmasının bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmiştir.



Politika-yürütme: K1 kurum katılımcılarının teknoloji kaynaklı engellerden sonra en çok üzerinde durdukları tema *politika ve yürütme* teması olmuştur. Bu temaya ilişkin katılımcı gösterimi Şekil 4.46'daki gibidir.



Şekil 4.46. K1 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi

Şekil 4.46'da görüldüğü üzere K1 kurumu katılımcılarından *yönetmelikler* alt temasına yalnızca kurum yöneticileri değinmişlerdir. Bunun nedeni ise özellikle Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi yönetmeliklerinin çeşitli konularda yöneticileri zorluyor olması olarak gösterilebilir. Nitekim K1Y1 kodlu yönetici bu durumu şu sözleri ile ifade etmiştir:

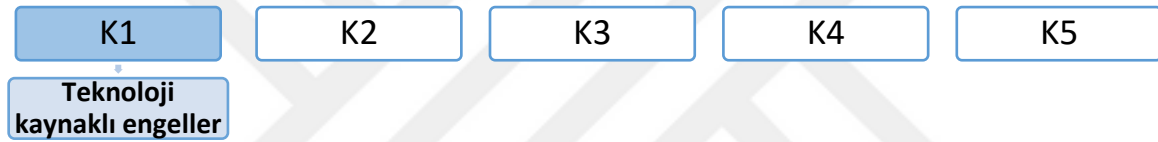
Bazen sizin programınız da ki öğrenci sayısı azsa alacak olduğunuz ücret az olabiliyor bu öğretim elemanı için bir dezavantaj. Çünkü usul ve esaslara çıkarırken diyor ki devam eden öğrenci sayısı bölü örneğin programa kayıt hedef öğrenci sayısı bunun gibi birkaç sayı var. Dolayısıyla orada sıkıntı çıkabiliyor ödeme verilirken, bu bir olumsuzluktur.

Benzer şekilde K1Y2 kodlu yönetici ikinci öğretim ve uygulamalı derslerin 10 saatle sınırlandırıldığını dolayısıyla araştırma projesi verilen hocalara ödeme yaparken karşılaştıkları sorunları dile getirmiştir.

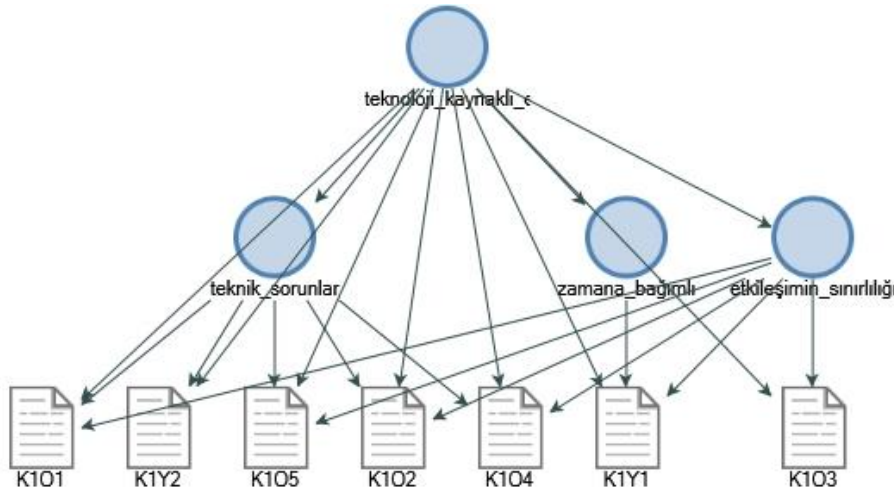
İş yükü alt teması ile ilgili olarak ise K1O2 kodlu öğretim elemanı yüz yüze olan ders yükünün fazla olduğunu bunun yanı sıra akşam saatlerinde de çevrimiçi ders olduğunda performansının düştüğünü bunun da kendisini olumsuz etkilediğinden söz etmiştir. Kurum yöneticisi olan K1Y1 kodlu katılımcı ise öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimde daha çok

zahmet çektikleri ile ilgili yakındıklarını bu durumda onların motivasyonlarını düşürdüğünü gözlemlediğini belirtmiştir.

Nitelik sorunu K1 kurumu katılımcılarının çoğunlukla üzerinde durduğu alt temalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Alt temaya ilişkin K1O2 kodlu öğretim elemanı üç saat işlemesi gereken bir ders hakkında konuşmuştur. Ancak dersin oyun temelli bir ders olduğu için üç saat etkileşimli olarak işlemenin çok zor olduğunu ama yapmak durumunda olduğu için bir şekilde süreyi doldurduğunu belirtmiştir. Bu şekilde yeterince verimli olmayacağından ve uzaktan eğitim mantığının daha farklı olması gerektiğinden söz etmiştir. K1O3 kodlu öğretim elemanı ise çevrimiçi eğitimde lisans tamamlama programlarını bitirenlerin lisans diplomasının tüm haklarına sahip olurken yüksek lisans diplomasının aynı yüz yüze eğitimdekiyle aynı haklara sahip olamamasından duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir.



Teknoloji kaynaklı: Bu tema altında K1 kodlu kurumun katılımcılarının ifade ettiği alt temalar Şekil 4.47'deki gibidir. Öğretim elemanlarının bağılıkları önündeki teknoloji kaynaklı engeller söz konusu olduğunda K1 katılımcıları tarafından en çok ifade edilen alt temalar *teknik sorunlar* ve *etkileşimin sınırlılığı* olmuştur.



Şekil 4.47. K1 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi

etkileşimin sınırlılığı alt temasına ilişkin K1 kurumu öğretim elemanlarının genel kanısı bu durumun hem öğrencinin hem de kendi motivasyonlarını etkilediği yönündedir. K1O1 kodlu

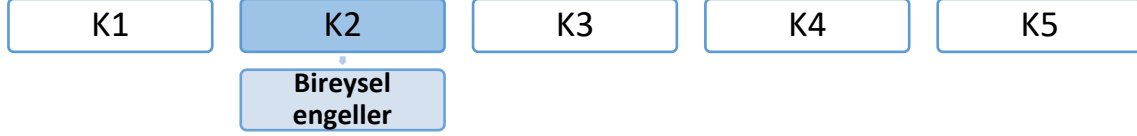
öğretim elemanı kendi beden dilinin ve mimiklerinin kısıtlandığını düşünmekte ve öğretim elemanı olarak öğrencileri görememekten şikâyetçidir, dolayısıyla bu durumda kendisini öğrencilerinin motivasyonlarını arttırma konusunda sınırlandırılmış hissettiğini belirtmektedir. K1O2 kodlu öğretim elemanı ise farklı olarak yüz yüze etkileşimin olmamasının kendi motivasyonunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir. K1O3 öğretim elemanı ise *“birisi can cana birisi cam cama. Cam cama eğitimde altyapı çok iyi hazır olmazsa zaten öğretime gidilmez eğitim yok zaten. Orada o uzaktan eğitim seni bana sorsalar ben uzaktan eğitim sözcüğünün oraya koymazdım uzaktan öğretim diyorum.”* sözleriyle çevrimiçi eğitimde, eğitimin söz konusu olmadığını bunun için yüz yüze olması gerektiğini belirtirken, etkileşimin eksikliğinden dolayı uzaktan öğretim şeklinde ifade edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. K1Y1 kodlu kurum yöneticisi öğretim elemanı ile öğrenci arasında göz temasının olmamasının onları olumsuz etkilediğini vurgulamıştır. *Etkileşimin sınırlılığında* öğretim elemanları aslında daha çok öğrenciler ile yüz yüze etkileşimlerinin olmamasından kaynaklı sıkıntıları daha etkileşimli, tarafların birbirini karşılıklı görebileceği sistemlerle telafi edebilecekleri yönündeki fikirlerini belirtmiştir. K1O1, K1O2 ve K1O5 kodlu öğretim elemanlarının tamamı karşı tarafı görebilecekleri bir sistemde daha rahat ders işleyebileceklerini vurgulamıştır.

Teknik sorunlar alt teması ile ilgili olarak ise K1O1, K1O2, K1O4 ve K1O5 kodlu öğretim elemanları sesin gitmemesi, sistemde sorun yaşamaları ile ilgili sıkıntılarını belirtmişler, bunun üstesinden de teknik destekle gelinebileceğini vurgulamışlardır. K1O5 kodlu öğretim elemanı aynı zamanda bu durumun kendinde kaygıya sebep olduğunu da sözlerine eklemiştir. Kurum yöneticisi olan K1Y1’de genellikle öğretim elemanlarından kendine gelen şikâyetlerin teknik sıkıntılardan kaynaklı olduğunu belirtmiştir.

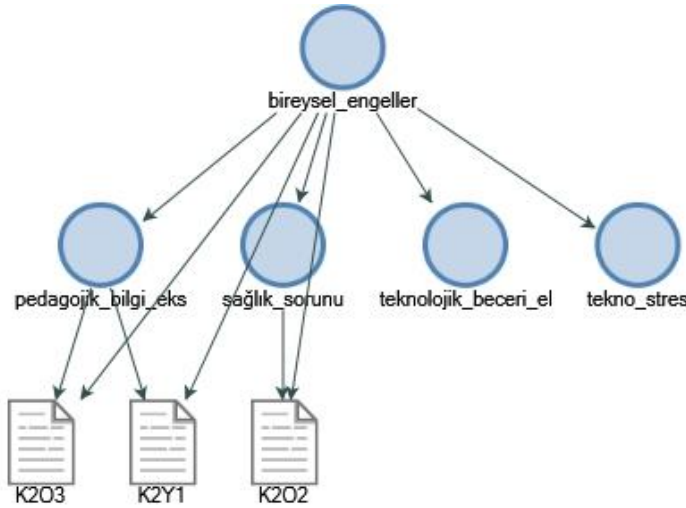
Zamana bağımlı alt temasına ilişkin K1Y1 kodlu yönetici görüşünü ise şu sözleri ile dile getirmiştir:

Sınıfa beş dakika derse girebilirsiniz bir sıkıntı varsa ya da 10 dakika geç kaldığımız zaman öğrenci sizi bekler, ama uzaktan eğitim de siz dersiniz 10'da ise 10'a beş kala derse girmek zorundasınız. Niye öğrencileri girdiği zaman hocasını görmediğinde çeker gider yani orada öyle zaman bağımlı bir sistem var öncelikle senkron tarafta, yani mekan bağımsız yapıyor sizi ama zamana daha sadık olmanız gerekiyor.

4.3.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar



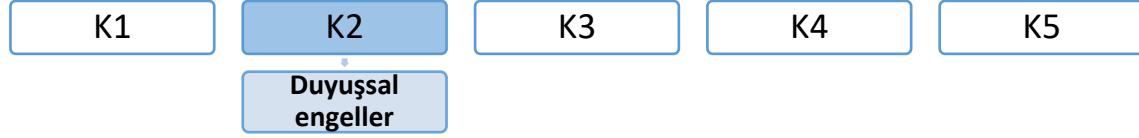
Bireysel engeller: K2 kurum katılımcıları bireysel engeller ile ilgili olarak *pedagojik bilgi eksikliği* ve *sağlık sorunu* ile ilgili alt temalara değinmişlerdir. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.48'deki gibidir.



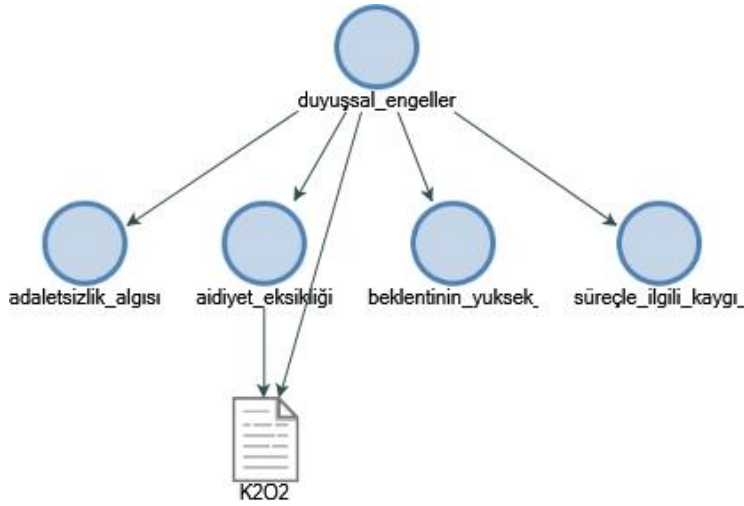
Şekil 4.48. K2 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi

Şekil 4.48 incelendiğinde K2'den üç katılımcının bu tema hakkında görüş bildirdiği görülmektedir. *Pedagojik bilgi eksikliği* ile ilgili olarak K2O3 kodlu öğretim elemanı; sistemin tek yönlü olduğundan ve tartışma ortamı yaratmanın mümkün olmadığından söz etmiştir. Belki bu ortamı yaratmanın mümkün olabileceğini ancak yapabileni görmediğini vurgulamıştır. Bu durum öğretim elemanının aslında çevrimiçi ortamlarda öğrencileri aktif kılmak adına yöntem ve teknikler hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığını göstermektedir. Aynı alt tema ile ilgili olarak K2Y1 kodlu yönetici ise “*Öğretim yöntem ve teknikleri nasıl kullanılır? Nasıl tartışma yaptırılır? İşte beyin fırtınası, flip classroom neler yaptırabilir? Orada anlatmanın dışında bunları bilmiyorlar.*” sözleriyle öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimde yetersiz oldukları noktalara dikkat çekmek istemiştir. Kurum yöneticisi aynı zamanda öğretim elemanlarının sınıf yönetimi ile ilgili eksikliklerine de dikkat çekmiş, öğrenciyi sınıfta nasıl kontrol edeceklerini ve derse nasıl bağlayacakları ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmadıklarını vurgulamıştır.

Sağlık sorunu ile ilgili olarak ise K2O2 kodlu öğretim elemanı ise yaşadığı bir sağlık probleminde söz etmiştir. Zaman zaman yaptığı işin bu rahatsızlığını arttırdığını bunun da ister istemez bağlılığını etkilediğini belirtmiştir.



Duyuşsal engeller: Katılımcıların en az üzerinde durdukları tema olmuştur. Benzer şekilde K2 kurumundan da yalnızca aidiyet eksikliğine değinen bir katılımcı olmuştur. Katılımcı gösterimi Şekil 4.49'daki gibidir.

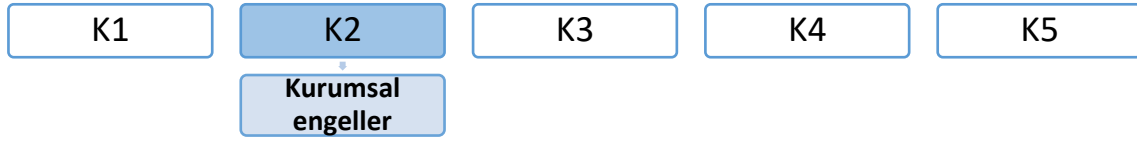


Şekil 4.49. K2 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi

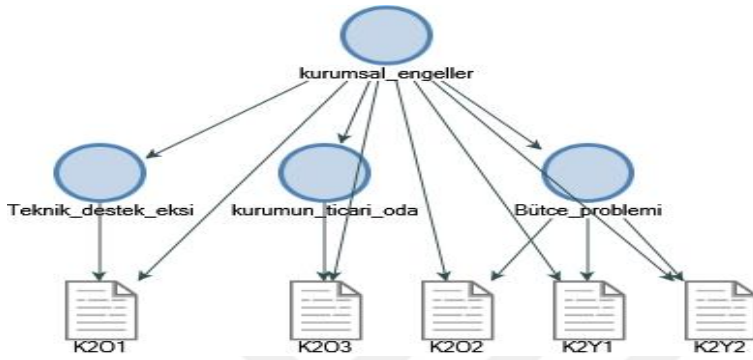
Şekil 4.49'da görüldüğü üzere bu kurumdan bu temaya değinen tek katılımcı olan K2O2 kodlu öğretim elemanı burada çalıştığı uzaktan eğitim kurumundan değil ama bu kurumun bağlı olduğu üniversitenin kendilerini yeterince sahiplenmediğini bu durumun da kendinde yarattığı *aidiyet eksikliği* algısından söz etmiştir. Bunu da şu sözleri ile dile getirmiştir.

Yani kurum konusunda çok da fazla bir şey söylemek istemiyorum. Ama kurumun bakış açısının çok da bir soruna çözüm getirme olarak baktığı şeklinde olmadığını düşündüğüm için çok da pozitif değilim “... Üniversitesinde” olma bilincinin uzaktan eğitimde bir şeye yansması vesaire ya da bunun hocalara burada çok iyi hissedildiğini pek düşünmüyorum. Kendi kişisel olarak gözlemlerim o şekilde. Niye çünkü yaptığınız işte kurumsal kurumun bakışı çok önemli.

Öğretim elemanı aynı zamanda üniversitesinin yeterince sahiplenmemesinin öğretim elemanlarına da yansıdığını özellikle sınav zamanlarında gözetmenlerin yapmaları işleri angarya görüp baştan savma yaptıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla bu durumun bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir.



Kurumsal engeller: bu tema K2 kurumu katılımcıları tarafından en çok üzerinde durulan tema olmuştur. Bu tema altında ise en çok bütçe problemi alt teması katılımcıların dile getirdiği başlık olmuştur. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.50'deki gibidir.



Şekil 4.50. K2 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi

K2O2 kodlu öğretim elemanı K2 kurumunda görevlendirme olarak çalışan dolayısıyla gerekli izinleri ve destekleri bu kurumdan alması gereken akademik bir personeldir ve öğretim görevlisi kadrosundadır. *Bütçe problemi* ile ilgili olarak kurumunun yurtdışı sempozyumlarda destek vermediğini, desteklerin yalnızca kâğıt üzerinde kaldığını belirtirken bu tür etkinliklerde yalnızca araştırma görevlileri ve öğretim üyelerinin desteklenmesinden şikâyetçi olduğunu belirtmiştir. K2Y1 kodlu kurum yöneticisi ise bölümlerin kendi bütçesine göre ödeme yaptığını dolayısıyla kimi bölümün 5 katına kadar ödeme yapabildiği gibi kimi bölümünse ancak 2-3 kat ödeme yapabildiğini vurgularken, bu durumun da öğretim elemanlarında memnuniyetsizlik yarattığını belirtmiştir. Aynı kurumda bir diğer yönetici olan K2Y2 kodlu katılımcı ise bu alt tema ile ilgili görüşlerini: “Bir eğitimci açısından para işimizin hiçbir zaman odağı olamaz ama şöyle bir gerçek var. Gerçek bir dünyada yaşıyoruz beni bir efor sarf ediyoruz da karşılığında alabilmeyi bekliyoruz. Dolayısıyla ödemelerle ilgili sıkıntılar yaşandığını da bunların etkili olabileceğini düşünüyorum.” sözleriyle ifade etmiştir.

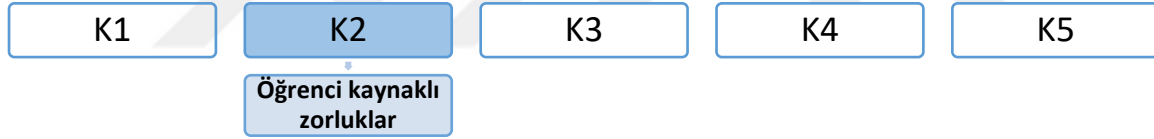
Kurumun ticari odaklı bakış açısı ile ilgili olarak K2O3 kodlu öğretim elemanı karşılaştığı bir örnekten bahsederek önemli bir noktaya değinmiştir:

Mesela bir üniversiteye gittiğimde girişte bir afiş gördüm işte ALES yok, dil yok falan yani şey gibi alışveriş programı reklamı gibi çok rahatsız ediciydi. Çünkü Türkiye’de Dünyanın her yerinde bu lisansüstü dediğimiz şey belirli bir şeyi aşmış insanların

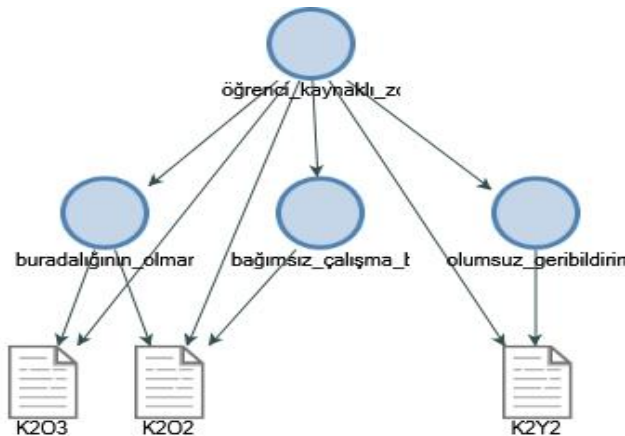
girmesi gereken olması gereken belirli amaca yönelik insanların bulunması gereken programdır. Ama ülkede genel olarak eğilim sanki bu zorunlulukmuş gibi bir lisans eğitimi programıymış gibi böyle pazarlanmaya çalışılması çok rahatsız edici, bunu engellemeye çalışırdım bu bir kere birincisi otomatikman eğitimin kalitesini yükseltirdi.

Burada öğretim elemanı uzaktan eğitime para kazanmak amacıyla gerekirse nitelikten ödün verilebilecek bir sistem olarak yaklaşıldığını vurgulamaktadır. Bu sisteme katılanlarda sanki hiçbir nitelik aranmıyormuş gibi yaklaşılmasının kaliteden uzaklaştırıcı ve bir pazar aracı olarak görülmesinden duyduğu rahatsızlığı dile getirilmiştir.

K2O1 kodlu öğretim elemanı ise *teknik destek eksikliği* ile ilgili sıkıntılarını dile getirmiştir. Bu konu ile ilgili olarak kendisinin ihtiyaç olduğunda destek personeli arayıp yardım alabildiğini ancak öğrencilerde teknik problem olduğunda bazen sisteme saatlerce bağlanamadıklarını belirtmiştir. Bu konuda sürekli bir destek personelin kendilerine sistemde yardımcı olmak adına bulunması gerektiği, sistemde öğretim elemanı ve öğrencinin yalnız bırakılmaması konusunda görüşlerini ifade etmiştir. Ayrıca çeşitli donanımsal ihtiyaçlar konusunda yardımcı olmalarının kendileri için olumlu etki yaratacağını sözlerine eklemiştir.



Öğrenci kaynaklı zorluklar: Bu tema ile ilgili olarak K2 kurumu katılımcılarından ikisi *öğrenci buradalığının eksikliği* alt temasına değinirken birer katılımcı da *öğrenci özerkliğinin eksikliği* ve *öğrencinin olumsuz geribildirim* temasından söz etmiştir. Temaya ait gösterim Şekil 4.51'deki gibidir.

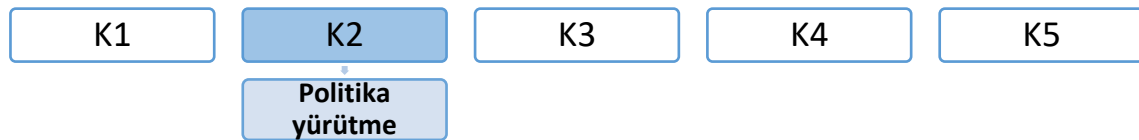


Şekil 4.51. K2 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi

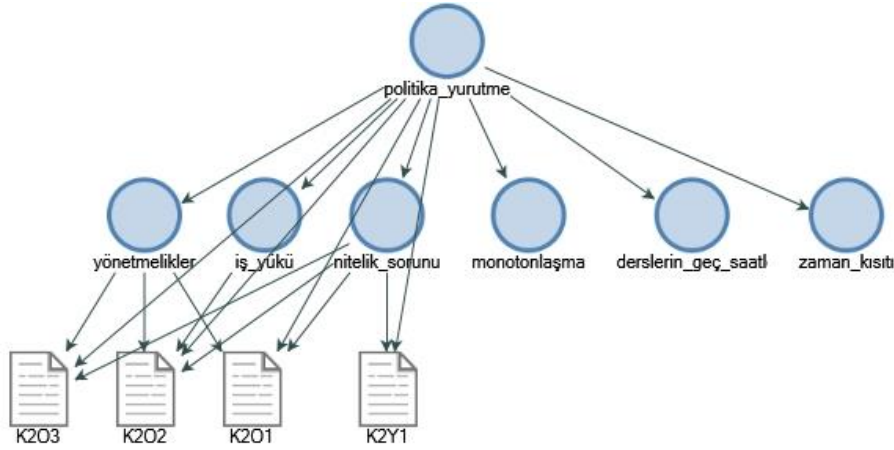
K2O2 kodlu öğretim elemanı öğrencilerin *buradalığının eksikliğiyle* ilgili kendilerini sistemden soyutladığını devamsızlık problemlerinin bulunmamasından dolayı öğrenciye ulaşmada sorun yaşadıklarını, bu durumu her ne kadar çeşitli yöntemler aşmaya çalışmış olsa da başaramadığını dile getirmiştir. Öğretim elemanı öğrencilerin ilgisizliğinden o kadar yakınmaktadır ki dersin 15 dakikalık tanıtım videosunun dahi izlenme oranının %1,5 olmasının vahim bir durum olmasından söz etmiştir. K2O3 kodlu bir diğer öğretim elemanı ise canlı derste 15-20 kişi görünmesine karşın verdiği sorulara hiç cevap gelmediğini dolayısıyla aslında öğrencilerin bilgisayar başında etkin bir şekilde dersi dinlemediklerini ve sistemin amacına ulaşmadığını belirtmiştir.

K2O2 kodlu öğretim elemanı yine *bağımsız çalışma becerisi eksikliği* ile ilgili görüşlerini “Bizim gibi ülkelerde çocuk bireysel çalışma için hiçbir zaman güdülenmemiş. Aslında Türkçesi şu demek karşındaki öğrenci grubu bunun için hazır değil bireysel çalışmak için hazır değil.” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı öğrencilerin yeterli motivasyona sahip olmadıklarından, kendi kendilerine çalışma becerilerinin olmamasından ve bunu yapmaları için bir yaptırım olması gerektiğinden bahsederek konuşmasına devam etmiştir.

Son olarak ise öğrencinin *olumsuz geri bildirimi* alt teması ile ilgili olarak K2Y2 kodlu yönetici bazen öğrencilerden bireysel, nadiren de toplu bir şekilde öğretim elemanları ile ilgili şikâyet dilekçeleri aldıklarından söz etmiştir. Bu durumun da hem kendilerini hem de öğretim elemanlarını olumsuz yönde etkilediği, motivasyonlarını düşürdüğünü vurgulamıştır.



Politika yürütme: Bu tema ile ilgili olarak K2 kurum katılımcıları *yönetmelikler, nitelik sorunu* ve *iş yükü* alt temalarına değinmişlerdir. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.52’deki gibidir.

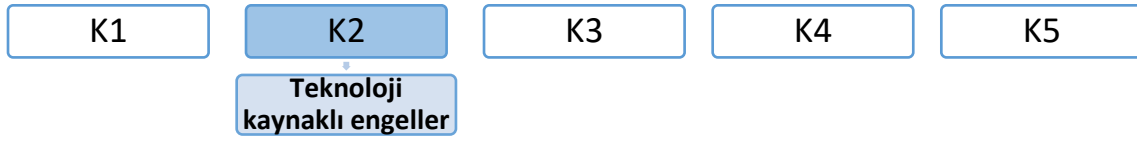


Şekil 4.52. K2 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi

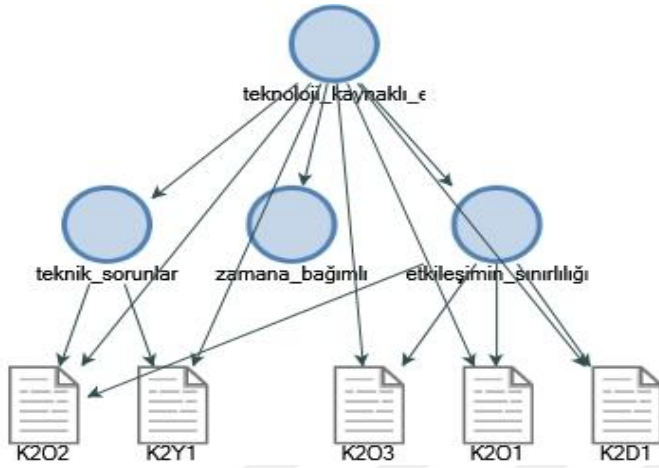
Öğretim elemanları *yönetmelikler* alt teması ile ilgili problemleri dile getirirken daha çok ücret politikası ile ilgili sorunlara değinmişlerdir. Üç öğretim elemanı ücret politikaları ile ilgili yanlış bir yol izlendiği ile ilgili görüşlerini paylaşmıştır. Konuyla ilgili olarak K2O1 kodlu program yürütücüsü öğretim elemanı ücretlerin düşük olduğunu kendinin ve birçok öğretim elemanının bu nedenle uzaktan eğitimde ders vermek istemediğini belirtmiştir. Öğretim elemanı aynı zamanda fakülteler tarafından açılan programların da fakülteye de bir getirisi olmadığını şu sözleri ile ifade etmiştir:

Burada bizim fakültenin hocaları veriyor uzaktan eğitimi ama uzaktan eğitimden bütçe olarak aktarılan hiçbir ücret olmadığı için hocayı bırakalım, hocaların ki zaten çok az. Fakülteye de bir pay gitmiyor. Fakültenin bütçesine aktarılmış olsa döner sermaye bu hocaların kendi fakültesine hizmet etme aidyetini de arttırır. Çünkü kendi sayesinde bu fakültenin bir öğretim üyesi olarak yatan ücret bir şekilde yeni hizmetlerle öğrenciye dönüyor, lisans öğrencilerine dönüyor.

K2O2 kodlu öğretim elemanı yüz yüze eğitimdeki performansından 2-3 kat daha fazla çalıştığını bu nedenle ücretlerin arttırılmasının bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmiştir. K2O3 kodlu öğretim elemanı ise derse gelen öğrenci sayısının kontenjanı doldurmadığı takdirde ders ücretlerine bunun yansıdığını dolayısıyla normalden daha az ücret aldıklarını belirtmiştir ve sözlerine şu şekilde devam etmiştir: “insanlar burada ne düşünüyor kontenjan doldurayım ki dersin tam parasını alayım. Bu şimdi otomatikman hatta başta oyunu kaybetmek demek, lisansüstü eğitim veriyorsunuz burada siz burada öğretim üyesi dersten alacağınız saatin parasını hesaplamak zorunda olmamalısınız.”



Teknoloji kaynaklı engeller: K2 kurumu katılımcılarının teknoloji kaynaklı engeller ile ilgili gösterimi Şekil 4.53'teki gibidir. Katılımcılar daha çok *teknik sorunlar*, *etkileşimin sınırlılığı* ve sistemin etkileşim olanağı alt temaları üzerinde durmuşlardır.



Şekil 4.53. K2 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi

Teknik sorunlar ile ilgili olarak K2O2 kodlu öğretim elemanı sistemden gelen arızalardan kaynaklı dersi ilerleyen saatlerde veya farklı bir gün işlemesinin kendisini etkilediğini belirtmiştir. Özellikle canlı derslerin sistem probleminden kaynaklı olarak bazen silindiğini ve bu durumun kendilerini zor durumda bıraktığını da sözlerine eklemiştir. K2Y1 kodlu yönetici de benzer şekilde öğretim elemanlarının en çok sistemle ilgili sıkıntı yaşadığında kendilerine ulaştıklarını ve bu tarz sorunlarla karşılaştıklarında mutsuz olduklarını vurgulamıştır.

Etkileşimin sınırlılığı ile ilgili olarak K2O1 kodlu öğretim elemanı zaman zaman öğrenci ile istediği düzeyde etkileşim kuramadığını ve öğrencilerden cevap alamayıp, başka şeylerle ilgilendiklerini düşünmenin de bağlılığını azaltan bir faktör olduğunu dile getirmiştir. K2O3 kodlu öğretim elemanı yüz yüze ve çevrimiçi deneyimlerini karşılaştırmış ve kendini şu sözlerle ifade etmiştir:

Yüz yüze etkileşimden ciddi farkları var, çok ciddi farkları var. Sürekli öğretim üyesine çok iş düşüyor bu diyalog içerisinde, yani ne bileyim bazen sınıf içerisinde pasif dinlenmeye geçersin ders esnasında, ne bileyim öğrenciye soru sorarsın karşılığında diyalog olur, bir espri yaparsın ilginç bir şey söylersin bazen geri bildirim alırsın. Burada öyle bir şey yok öğrencilerin yüzünü görmüyorsun, sen anlattın ama anladılar mı ya da anladıkları hoşlarını gitti mi, rahatsız oldular mı ya da beğendiler mi, hiçbir

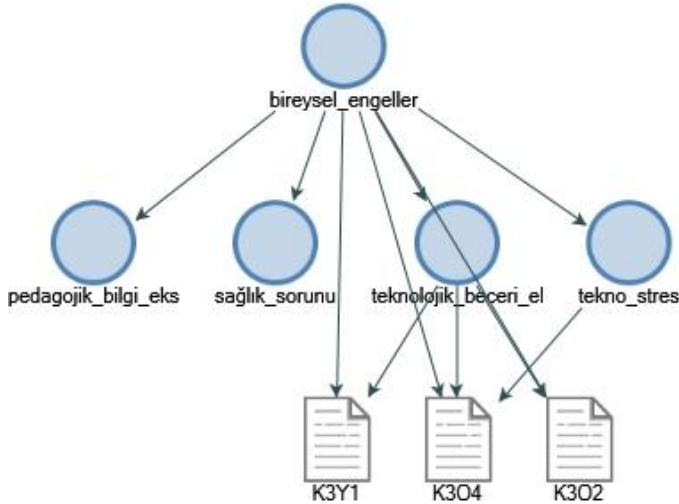
geri bildirim olmaması, etkileşimin çok sınırlı olması açıkçası benim dersten aldığım keyfi inanılmaz düşürüyor.

K2O2 ve K2O3 kodlu öğretim elemanları ise öğrenme yönetim sistemlerinin *etkileşim sınırlılıklarının* problem olduğunu belirtmişlerdir. Her iki öğretim elemanı da daha kolay arayüz ve sistemlerin olması gerektiğini vurgularken, K2O3 kodlu öğretim elemanı kolay bir arayüzün yanı sıra sorun çıktığında da kolay çözülebilen altyapılar olması gerektiğini vurgulamıştır. K2D1 kodlu destek personel ise kullanımı zor ve karmaşık sistemlerin öğretim elemanlarını zorlayacağına, çabalarının boşa gitmesine neden olacağına ve bu durumun bağlılıkları üzerinde olumsuz etkisi olacağı üzerine fikrini belirtmiştir.

4.3.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar



Bireysel engeller: K3'te bireysel engellere ilişkin yalnızca teknolojik beceri eksikliği alt temasında değinen katılımcılar olmuştur. Bu temaya ilişkin gösterim Şekil 4.54'deki gibidir.



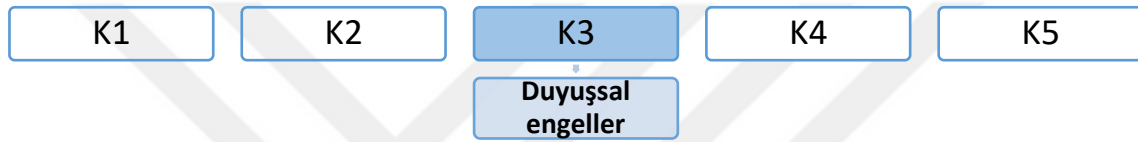
Şekil 4.54. K3 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi

Şekil 4.54'te bireysel engeller temasına bu kurumdan üç katılımcının değindiği görülmektedir. Temaya K3O2 kodlu öğretim elemanı *teknolojik beceri* konusunda çevrimiçi eğitim ortamlarında kullanılan programlar güncellendiğinde zaman zaman problemler yaşadığını belirtirken, K3O3 kodlu katılımcı da teknolojik beceri konusunda yetersiz

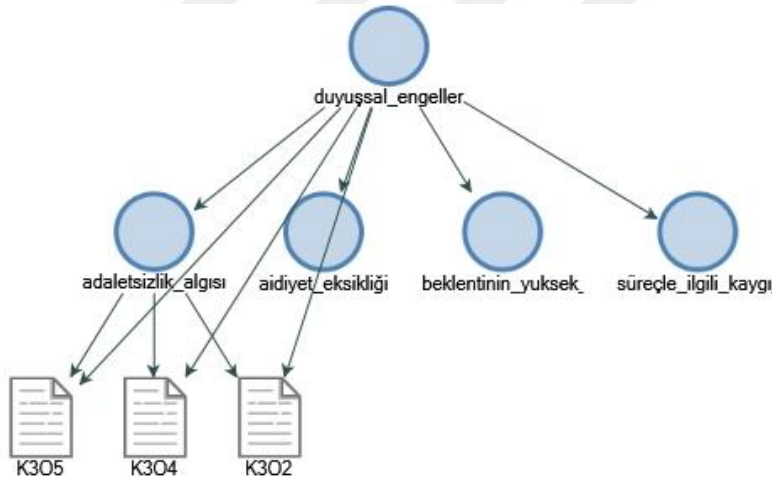
olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde K3Y1 kodlu yönetici de öğretim elemanlarının teknoloji kullanımı konusunda yaşadıkları problemlerin onlar için engel olduğunu söylemiştir.

Tekno-stres ile ilgili olarak K3O4 kodlu öğretim elemanı özellikle ders esnasında yaşanan teknik aksaklıkların kendisi üzerinde stres yarattığını şu sözlerle ifade etmiştir:

Arayüz değişince bende şaşırıyorum. O zaman bu nasıl çalışacak çalışmıyor Sesim gitmiyor gibi telaş yapıyorum. Beni duyuyor musunuz görüyor musunuz sesim geliyor mu diyorum... Teknolojik bilgi, O konuda beceriksizim çok telaşlanıyorum her yere dokunuyorum. O kapanıyor açılıyor oyalıyor, telaşlanıyorum. Yani iletişim süper gidiyor zaten.



Duyuşsal engeller: Adaletsizlik algısı, bu tema altında en çok ifade edilen alt tema olurken bu temaya en çok K3 katılımcıları değinmiştir. Katılımcılar ve temaya ilişkin gösterim Şekil 4.55'deki gibidir.

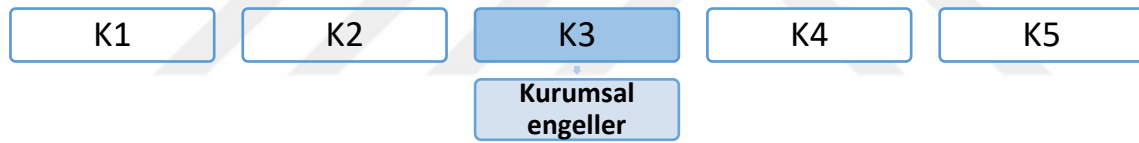


Şekil 4.55. K3 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi

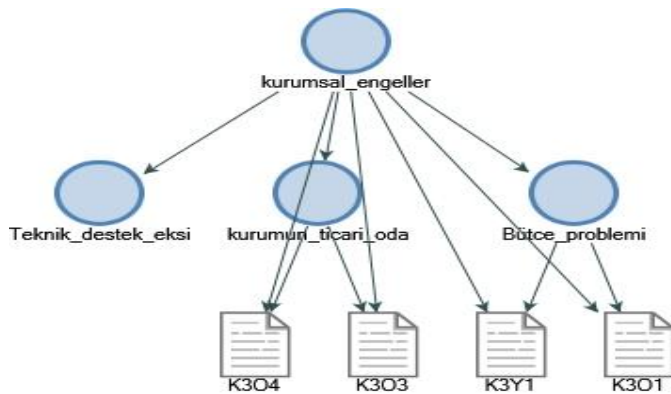
Şekil 4.55 incelendiğinde üç katılımcının bu temaya ilişkin görüş belirttiği görülmektedir. K3 kurumu hakkında kurumlara ait bilgiler başlığı altında her ne kadar 2006 yılından beri varlığını sürdürüyor olduğu belirtilmişse de kurumun enstitü olmadan önce Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu (UEMYO) geçmişi de bulunmaktadır. Dolayısıyla katılımcılarından bir kısmı hem orada hem yeni oluşumdaki deneyimlerini aynı anda aktarmıştır. Özellikle K3O4 kodlu öğretim elemanı *adaletsizlik algısı* ile ilgili UEMYO'da yaşadığı sıkıntıları şu şekilde dile getirmiştir: *Sadakat duygusunun yaratılması gerekir. Onda da hocayı kırmamak*

gerekir. Dersin sahibine en azından ders elinden alınırken bir haber verilmeli. Ben niye emek sarf ettim. O zaman o kadar emek vermişim dersi vereceğin adam hazırlasın bakalım o dersi... Görüşmenin devamında öğretim elemanı burada kendine haber verilmeden dersinin elinden alınmasının, üstelik bunun da daha önceden yapılan sözleşmelere istinaden yapılmasının moral bozucu olduğunu belirtmiş ve insani ilişkilerin yetersizliğini dile getirmiştir.

K3O2 ve K3O5 kodlu öğretim elemanları ise direkt kendileri yaşadığı bir olaydan yola çıkmamış, varsayımlar üzerinden *adaletsizlik algısının* bağlılıklarını etkileyeceğini dile getirmişlerdir. K3O2 kodlu katılımcı eğer bir çaba sarf ediyorsanız ve karşı taraftan haksızlığa uğradığınızı düşünüyorsanız gönlünüz kırılıyor şeklindeki cümlesiyle görüşlerini dile getirirken, K3O5 konuyla ilgili görüşlerini dile getirmiştir. Öğretim elemanı: “burada da gene örgütsel adalet kuralına giriyorsun yani adaletsizlik algıyorsan bu adaletsizliği ortadan kaldırmak üzere bazı şeyler yaparsın girdilerini azaltırsın genelde böyle sonuçlanır yani adaletsizlik hissediyorsan katkı girdini azaltmaya başlarsın” sözleriyle adaletsizlik algısının performansını düşüreceğinden söz etmiştir.



Kurumsal engeller: K3’ten bu tema altında *kurumun ticari odaklı bakış açısı* ve *bütçe problemi* alt temalarına değinilmiştir. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.56’daki gibidir.

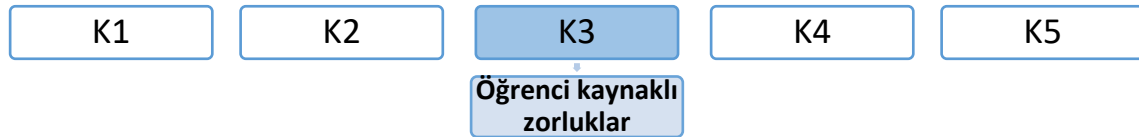


Şekil 4.56. K3 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi

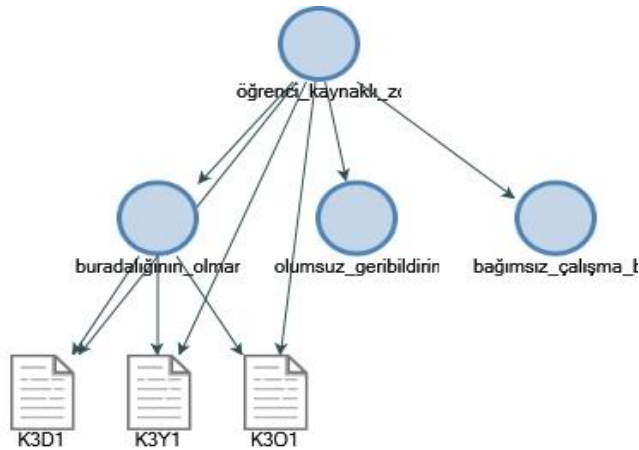
Şekil 4.56 incelendiğinde *kurumun ticari odaklı bakış açısı* ile ilgili olarak K3O3 kodlu

öğretim elemanı; kurumunun sadece derslerin zamanında yapılıp yapılmadığını sorguladığını, kaliteye yeterince önem vermediklerini önem verdikleri şeyin yalnızca öğrencinin para yatırması olduğunu belirtmiştir. K3O4 kodlu öğretim elemanı ise UEMYO döneminden kalan sorunlarından söz etmiştir. Bu alt temaya farklı bir şekilde yaklaşmış, kurumun kendileriyle olan iletişimini sözleşmelere dayalı olduğunu derslerle ilgili kendi fikirlerinin alınmadığını bu durumun aidiyetlerini ve bağlılıklarını azalttığını arada sadece maddi çıkarların kaldığını söylemiştir.

Bütçe problemi ile ilgili olarak K3O1 kodlu öğretim elemanı uzaktan eğitimde verdiği bir dersten yola çıkarak ihtiyaçları olan bir programı yüksek fiyatından dolayı alamadıklarını belirtmiş ve sözlerine şunları eklemiştir. “*Bu durumda tahtaya bilgisayarın klavyesini çizip bilgisayar anlatıyor konumuna düşebiliyorsun işte bu kötü işte bu engagement bağlılık dediğimiz kavramı biraz zedeleyebilir. Yani yeterli desteğin sunulamaması bu kurumunda dışında kalan bir durum, kurumun maddi imkânları ile ilgili oluyor.*” Öğretim elemanı ayrıca hazırladıkları içeriklere karşın yine bütçe problemlerinden dolayı ücret ödenemediğini ile benzer olarak K3Y1 kodlu yönetici de almak istedikleri yazılımlar olduğunu ancak bütçe sıkıntısından dolayı alamadıklarını bu nedenle hayal ettiklerini planlamanın gerisinde kaldıklarını ifade etmiştir.



Öğrenci kaynaklı zorluklar: Katılımcıların öğrenci kaynaklı zorluklara ilişkin gösterimi Şekil 4.57’deki gibidir.



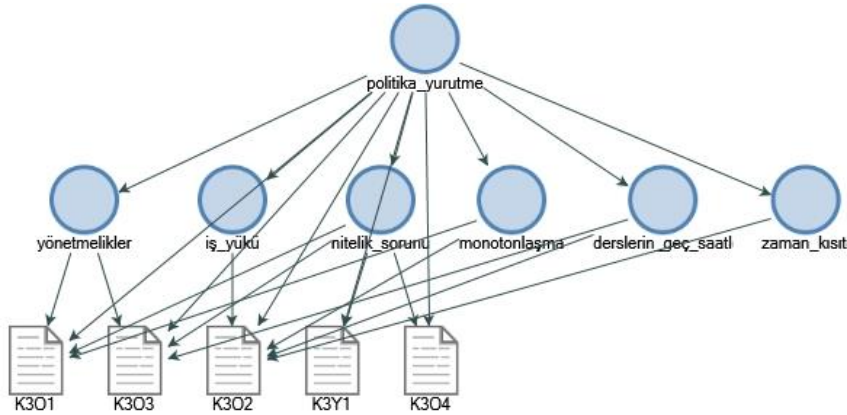
Şekil 4.57. K3 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi

Şekil 4.57’de K3 katılımcılarının üçünün öğrenci buradalığının olması alt teması hakkında görüş bildirdikleri görülmektedir. *Öğrenci buradalığının eksikliği* ile ilgili olarak K3D1 kodlu destek personeli öğretim elemanlarının öğrencileri göremediği için sorunlar yaşadığını özellikle onlardan cevap alamadıklarında kendilerini yalnız hissettiklerini vurgulamıştır. Benzer şekilde K3O1 kodlu öğretim elemanı da öğrencinin derse ilgisinin olmamasının bağlılığını olumsuz şekilde etkilediğini belirtmiştir. Kurum yöneticisi olan K3Y1 kodlu katılımcı ise katılımcı belirsizliğinden dolayı dersi planlama ile ilgili yaşadığı sorunları aşağıdaki gibi dile getirmiştir.

Kendi adıma söyleyeyim ben her bir öğrenciye farklı farklı ödevler yükledim. Sistem üzerinden yükledim ve onların oradan ödevleri gerçekleştirip geri dönmelerini ve ders esnasında derse katılan öğrencilerle bunları tartışarak onları etkileşime zorladım. Ama bunun da şöyle bir dezavantajı var öğretim üyesi için öğrencinin derse gelip gelmeyeceğini bilmiyorsunuz. Dolayısıyla dersi planlama sıkıntısı yaratıyor önümüzdeki hafta şunu yapabileceğini bilemiyorsunuz.



Politika yürütme: K3 katılımcıları alt temaların tamamı hakkında görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların öğrenci kaynaklı engellere ilişkin gösterimi Şekil 4.58’deki gibidir.



Şekil 4.58. K3 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi

Şekil 4.58 incelendiğinde *nitelik sorunu* alt temasının ise en çok üzerinde durdukları alt tema olduğu görülmektedir. *Nitelik sorunu* alt temasına ilişkin olarak K3O1 ve K3Y1 kodlu katılımcılar uzaktan eğitim kurumlarının gerekli, gereksiz düşünülmeden açıldığını bunun da nitelik ile ilgili çeşitli problemlere neden olduğunu ve uzaktan eğitimi değersizleştirdiğini vurgulamışlardır. K3O3 kodlu öğretim elemanı ise uzaktan eğitimde derslerin niteliğinin arttırılmasına yönelik herhangi bir çaba olmadığı ile ilgili görüşlerini şu şekilde dile

getirmiştir: “öğrenciye faydamız olur dediler ve öğrenciye faydamız da olmadı. Elimizdeki kitapları pdf’e çevirdik etraflarına iki üç tane animasyon koyduk. Oraya internete koyunca da kendinizi uzaktan eğitim veriyoruz diye lanse ettik ama herkes mutsuz. Öğrencilerimizin büyük çoğunluğu online olarak bakmıyor içeriklere çıktı alıp kâğıttan bakıyor.”

Yönetmelikler alt temasıyla ilgili olarak K3O1 kodlu öğretim elemanı yönetmeliklerin ihtiyaçları karşılamanın uzağında olduğunu aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

...ülke politikaları ile ilgili sıkıntı olduğunu düşünüyorum. Örneğin yanılmıyorsam 1999 da bir yönetmelik çıkıyor ve bir sonraki 2012 de, arada çok büyük bir fark var ve hala çıkan yönetmelik ihtiyaçlarımızı karşılıyor diyemeyiz. Ve uzaktan eğitime bakış açısını değiştirmek için daha farklı şey yapmamız gerekiyor. Bence ülke politikalarını değiştirmemiz gerekiyor diye düşünüyorum. ...Ücret politikası bildiğim kadarıyla hala düzeltilemedi diye biliyorum okutman arkadaşlara daha düşük ücret, öğretim üyesi arkadaşlara daha yüksek ücret veriyoruz, onun dışında ders içeriği hazırlayanlara ücret veremiyoruz. Ücret politikalarının olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

Yine K3O3 kodlu öğretim elemanı sistemin öğrenciye yeterince sorumluluk vermediğinden yakınmaktadır. Çoğu zaman derse katılan aktif öğrenci sayısının sınıf mevcudunun çok altında olduğunu, gelen öğrencilerin de çoğu zaman derse hazırlıksız geldiğini bu nedenle dersin konu anlatımından ibaret olduğu belirtmiş sözlerine şu şekilde devam etmiştir.

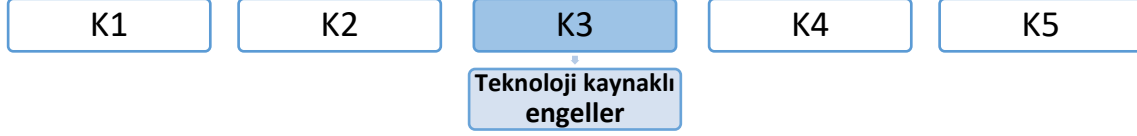
Sistem de öğrenci zorlamıyor ki. Hoca bir saat ders yapacak. Hayır, o bir saat ders yapma süresi değil, öğrenci ile hoca arasında bir etkileşim sağlamak, hocanın öğrenciye sorularını cevaplama süresi olması lazım ve yönetmelik yanlış hazırlanmış diyor ki hoca bir saat ders yapar...

İş yükü ile ilgili olarak K3O2 kodlu öğretim elemanı yüz yüze derslerinin yanı sıra uzaktan eğitim derslerinin de olduğunu ve bunların geç saatlere denk gelmesi, üzerindeki iş yükünün artmasına dolayısıyla bunu enerjilerini düşürdüğünü belirtmiştir. K3O1 ve K3O2 kodlu öğretim elemanları ise sürekli aynı dersi vermenin monoton bir ders vermelerine neden olduğunu belirterek *monotonlaşma* alt temasına değinmişlerdir. Hatta K3O2 öğretim elemanı bu durumu kendi alanı ile ilgili olarak pazarlama miyopluğu durumuna benzetmiştir. Katılımcı bu durumu pazarlamacıların ürünün kalitesine odaklanması, hedef kitlenin isteklerinin göz ardı edilmesi bu nedenle trendleri yakalayamaması olarak tanımlamıştır. Bu problemi çözmek içinse öğretim elemanının sürekli aynı dersi anlatmasındansa zaman zaman rotasyon yapıp farklı dersler verebileceklerini belirtmiştir.

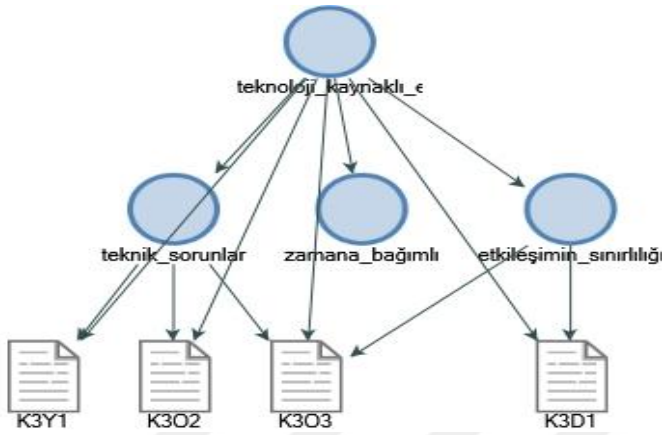
K3O2 ve K3O3 kodlu öğretim elemanları *derslerin geç saatlerde olmasından* yakınmışlardır. K3O3 kodlu katılımcı konuyla ilgili görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Mesela ben dersimi gece saat 11 de yapıyorum pazartesi akşamları 11 de genelde yorgun oluyorum ve saat 11’de evde herkes uyumuş oluyor. Ben üstüme bir şey giyip

pijamamı çıkarıp, ders veriyorum. Bence hoş bir şey değil daha sonrasında esniyorsun belki ama niye çünkü gece saat 11:00 de gün boyu yorulmuşsun. Bu iyi bir şey değil bence, gece saat 11:00'de ders formatında bir şey işlenmesi sağlıklı bir şey değil.



Teknoloji kaynaklı engeller: K3 kurumu katılımcılarının ifade ettiği teknoloji kaynaklı engelleri gösteren Şekil 4.59'daki aşağıdaki gibidir.



Şekil 4.59. K3 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi

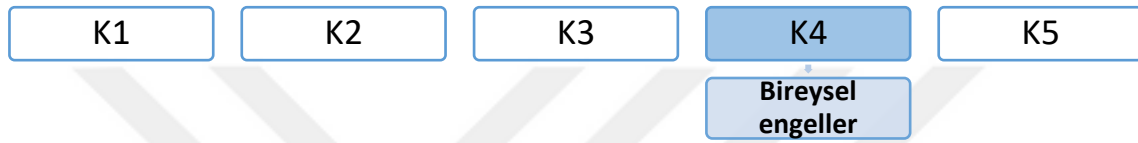
Şekil 4.59 incelendiğinde K3 katılımcılarının en çok *teknolojik beceri eksikliği* alt teması hakkında görüş belirttiği görülmektedir. *Etkileşim sınırlılığı* ile ilgili olarak K3D1 kodlu destek personel telefon üzerinde mesajlaşırken dahi duyguların ifade edildiği emojielerin olduğunu ancak çevrimiçi ortamda yalnızca yazı ile anlaşıyor olmanın duyguları anlatmakta yetersiz kaldığını bunun da öğretim elemanlarını negatif yönde etkilediğini belirtmiştir. K3O3 kodlu öğretim elemanı ise yüz yüze iletişimin olmamasından kaynaklı iletişim sorununa dikkat çekmiş ve görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Bir kişinin duruşu, görüşü, aslında bize örtük olarak bilgi aktarımını sağlıyor. İşte bu örtük bilgi de eksik kaldığı için ben sadece öğrencinin kendisinin ifade ettiği bilgiye ulaşabildiğim için aramızdaki iletişim miktarı düşük olabiliyor. İletişim miktarı düşük olduğu zamanda, ben ona, onlar da bana daha az bilgi aktarıyor, daha az bir bilgi aktarıldı zamanda derse olan bağlılığımız düşmeye başlıyor ister istemez.

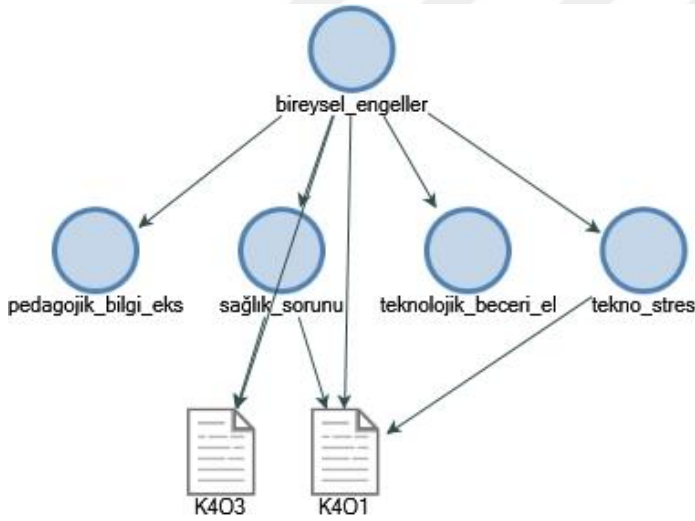
Teknik sorunlar alt temasına ilişkin K3O2 kodlu öğretim elemanları teknik desteğin canlı derslerde de olması gerektiğini vurgulamış aksi halde neredeyse 1 saatlik dersin 15 dakikasını “nasıl gireceğim? nasıl çıkacağım? neye bastım? neye basmadım?” ile geçtiğini belirtmiştir. Bu durumun da hem kendini hem de karşı tarafı dersten soğuttuğunu sözlerine

eklemiştir. K3O3 öğretim elemanı her ne kadar kendisi alan deneyimi olan bir katılımcı olsa da eğer teknolojik anlamda becerisi olmasaydı ve kendine destek sağlanmasaydı mutsuz olacağını ve bağlılığının düşeceğini belirtmiştir. K3Y1 kodlu kurum yöneticisi de her ne kadar sistemden kaynaklı problemleri çözseler de zaman zaman elektrik veya İnternet bağlantısından kaynaklı teknik problemlerin dersleri aksattığını belirtmiştir.

4.3.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar

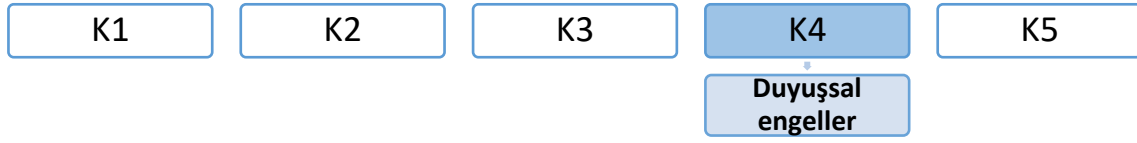


Bireysel engeller: K4'ten bu temaya değinen iki katılımcı olmuştur. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.60'daki gibidir.

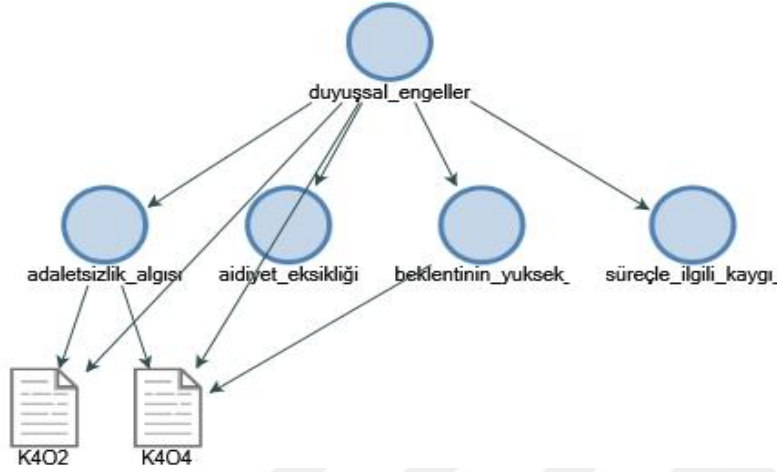


Şekil 4.60. K4 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi

Şekil 4.60 incelendiğinde sağlık sorunu bu temadan bahseden katılımcıların ortak noktası olduğu görülmektedir. Sağlık sorunu ile ilgili olarak K4O1 ve K4O3 kodlu öğretim elemanları genel olarak sağlık durumunun kötü olmasının ve psikolojik olarak yoğun bir gün olmasının o günkü enerjilerini olumsuz etkileyebileceğinden söz etmişlerdir. Hatta bazen bu durumun öğrencinin enerjisinin düşmesine dahi neden olabileceğini belirtmişlerdir. *Tekno-stres* ile ilgili K4O1 kodlu öğretim elemanı yaşanan teknik sıkıntıların kendi üzerinde endişe yarattığını belirtmiştir.

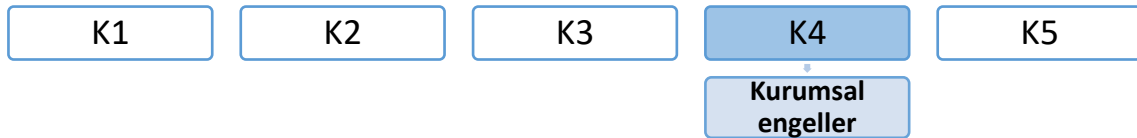


Duyuşsal engeller: K4 katılımcılarının iki tanesi altında yer alan *adaletsizlik algısı* ve *beklentinin yüksekliği* alt temalarına değinmiştir. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.61'deki gibidir.

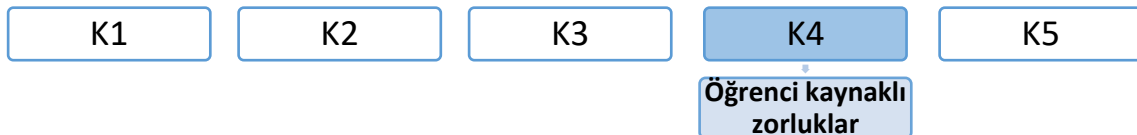


Şekil 4.61. K4 katılımcılarına ait duyuşsal engeller temasının gösterimi

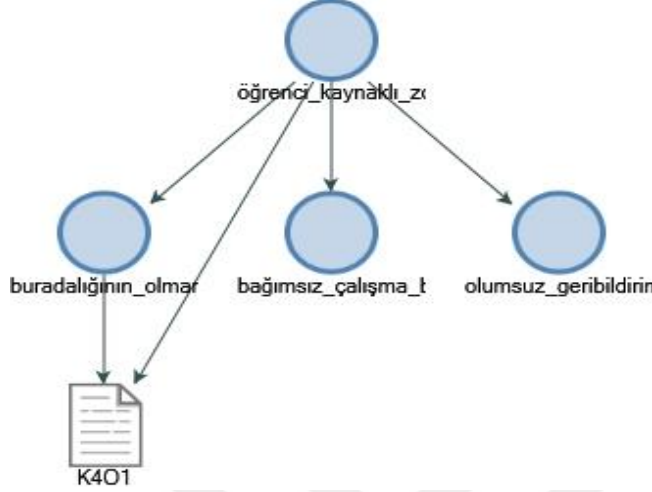
Şekil 4.61 incelendiğinde yalnızca iki katılımcı bu temaya ilişkin görüş bildirmiştir. K4O2 ve K4O4 kodlu öğretim elemanları bu tema altında direkt olarak maruz kaldığı bir engelden bahsetmek yerine varsayım üzerinden yola çıkmışlardır. Bu doğrultuda *adaletsizlik algısı* ile ilgili olarak K4O4 kodlu katılımcı, eğer elinden geleni yapmasına rağmen kurum yöneticilerini kötü niyetli algılıyorsa bağlılığının zedeleneyeceğini belirtmiştir. *Beklentinin yüksekliği* ile ilgili olarak yine aynı öğretim elemanı eğer şahsi hırslarına engel olamayıp K4'ün karşılayabileceğinin üstünde hedefler koyarsa bunun da kişinin bağlılığını olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir.



Kurumsal engeller: K4'ten kurumsal engeller teması ile ilgili görüş bildiren herhangi bir katılımcı olmamıştır.

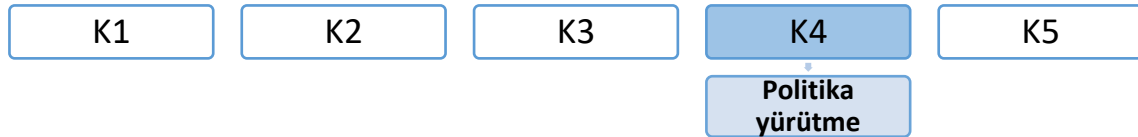


Öğrenci kaynaklı zorluklar: K4 katılımcıları bu tema ile ilgili yalnızca bir katılımcı *öğrenci buradalığının eksikliği* alt temasına değinmiştir. Bu temaya ilişkin gösterim Şekil 4.62’deki gibidir.

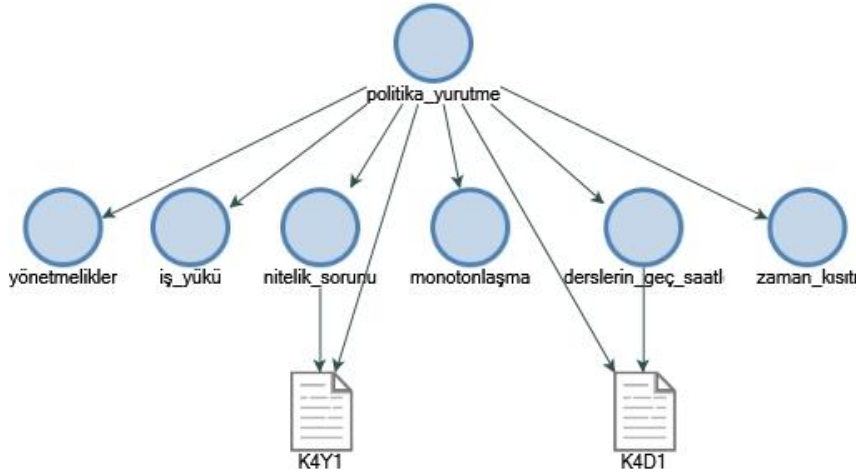


Şekil 4.62. K4 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı zorluklar temasının gösterimi

Şekil 4.62’de K4O1 kodlu öğretim elemanının bu temadan ifade ettiği görülmektedir. Katılımcı öğrenci buradalığının eksikliği ile ilgili görüşlerini: “*Belki orada 100 kişi açık sizin sorunuzu okuyor sizi görüyor ama cevap vermeyince siz bunu hissedemiyorsunuz o sistemde online olanları. Göremediğinizin verdiği bir şey bu. Orada mesela çok tabii bağlılığınızı bir noktada olumsuz etkileniyor...*” şeklinde belirtmiştir.

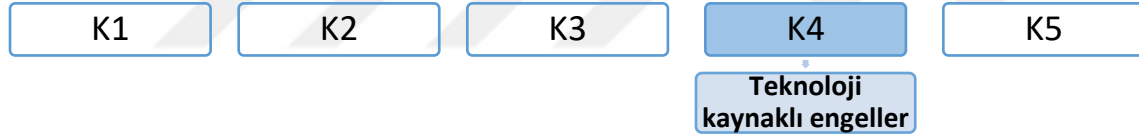


Politika yürütme: Bu temaya ilişkin katılımcılar *nitelik sorunu* ve *derslerin geç saatlerde olması* alt temalarına değinmişlerdir. Katılımcılara göre tema gösterimi Şekil 4.63’teki gibidir.

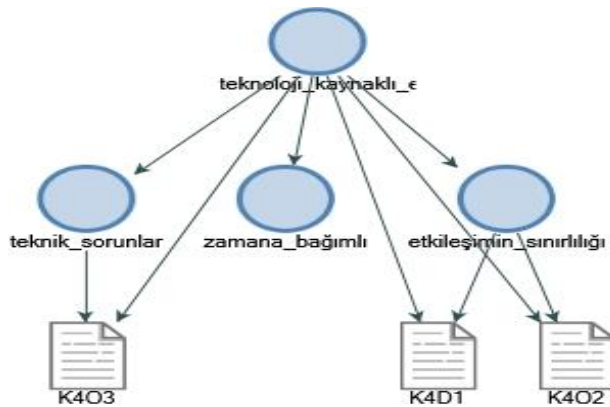


Şekil 4.63. K4 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi

Kurum yöneticisi olan K4Y1 kodlu katılımcı nitelik sorunu ile ilgili olarak alan uzmanı olan öğretim elemanının, öğretim tasarımcısından istediği işin onun istediği nitelikte çıkmamasının da öğretim elemanının bağlılığını azaltacağı yönündeki görüşünü bildirmiştir. K4D1 kodlu destek personel ise her ne kadar uzaktan eğitim zaman ve mekândan bağımsız olarak tanımlansa da öğretim elemanın derse girdiği zaman diliminin mesai sonrası bir saate gelmesinin ister istemez verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.



Teknoloji kaynaklı engeller: K4 teknoloji kaynaklı engeller teması altında *teknik sorunlar* ve *etkileşimin sınırlılığı* alt temalarına değinen katılımcılar olmuştur. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.64’teki gibidir.



Şekil 4.64. K4 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi

Şekil 4.64 incelendiğinde teknoloji kaynaklı engeller teması hakkında K4’ten üç katılımcının görüş bildirdiği görülmektedir. *Etkileşimin sınırlılığı* ile ilgili olarak K4O2 kodlu öğretim

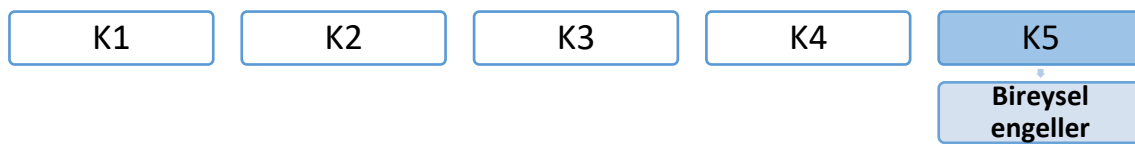
elemanı kendini uzaktan eğitimin canlı ders kısmında yeterince rahat hissetmediğini şu sözlerle anlatmıştır:

...Bence uzaktan çevrimiçi ders vermek sadece canlı ders vermek değil, bu dersin bütün öğeleri tartışması ödevi her şeyi bunun içinde dolayısıyla ama o canlı ders kısmında kendimi rahatsız hissediyorum dediğim gibi hareket edemiyorum karşımdakini gözlerin hareket ettiğini göremiyorum. Böyle o hissi alamıyorum, sınıfta ise uyuyorsa da olduğunu görüyorum. Ya öbür tarafta ekranı dondurup dondurmamış mı ondan bir haberim olmuyor. Ben mutlaka yüzlerini görmek istiyorum ama çok küçük bir ekran ne kadar büyütseniz de aynı hissi vermiyor.

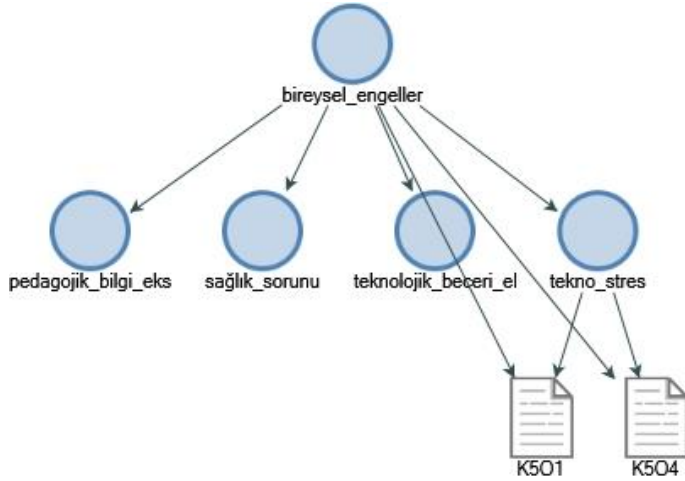
K4D1 kodlu destek personel ise etkileşimin sınırlılığı ile ilgili öğretim elemanının uzaktan eğitim ortamlarında rahat olmasını sağlayacak en büyük etmenin e-öğrenme ortamının arayüzü olduğunu belirtmiş ve şunları sözlerine eklemiştir. “Siz ne kadar mükemmel içerik, mükemmel hoca koyarsanız koyun, araç engelliyorsa, arayüz bunu engelliyorsa biraz motivasyonu düşüyordur. O yüzden ilk başta ortam arayüz o tarz şeyler var. Onu da (bağlılığı) arttırıyor, motivasyonu da arttırıyor ilk sırada geliyor diyebilirim.”

K4O3 kodlu öğretim elemanı ise teknik sorunlar alt teması ile ilgili internet bağlantısının zayıf olmasının veya sürekli kopmasının hem kendini hem öğrenciyi dersten kopardığını belirtmiştir. Bu nedenle bu durumun en aza indirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

4.3.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar



Bireysel engeller: Bu kurumdan bireysel engeller temasına değinen iki katılımcı olmuştur. Temaya ait gösterim Şekil 4.65'teki gibidir.

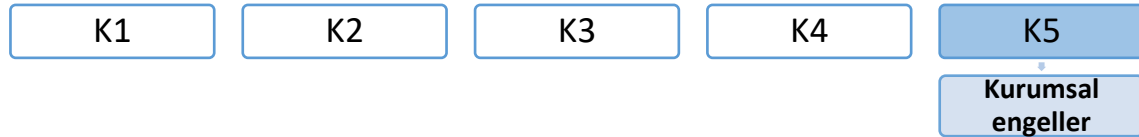


Şekil 4.65. K5 katılımcılarına ait bireysel engeller temasının gösterimi

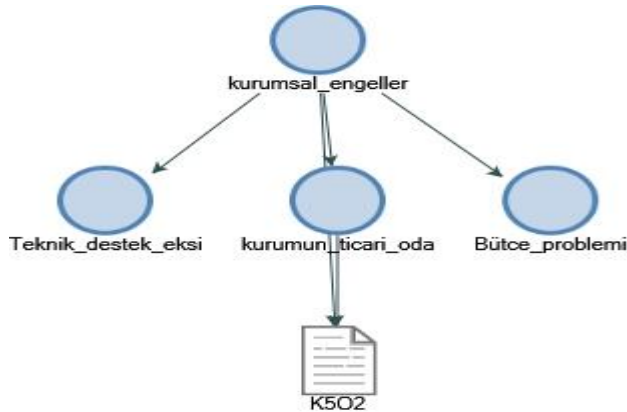
Şekil 4.65 incelendiğinde K501 ve K504 kodlu katılımcıların *tekno-stres* alt temasına değindikleri görülmektedir. Öğretim elemanları konuyla ilgili internet kopacak duygusunun kendilerinde stres ve kaygıya neden olduğunu belirtmiştir.



Duyuşsal engeller: K5'ten bu temayla ilgili görüş belirten katılımcı olmamıştır.

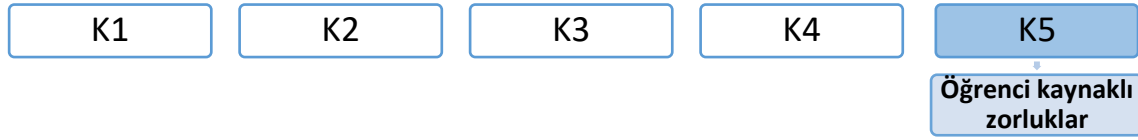


Kurumsal engeller: Bu temaya ilişkin yalnızca kurumun ticari odaklı bakış açısı alt temasına bir katılımcı değinmiştir. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.66'daki gibidir.

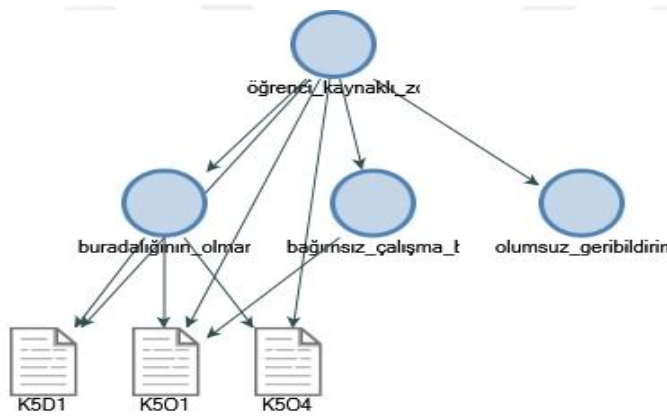


Şekil 4.66. K5 katılımcılarına ait kurumsal engeller temasının gösterimi

Kurumun ticari odaklı bakış açısı ile ilgili olarak K5O2 kodlu öğretim elemanı öncelikli olarak aynı anda çok fazla öğrenciye ders veriliyor olmasının ve birincil odağın maliyet olmasının kendisini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamıştır.



Öğrenci kaynaklı zorluklar: Katılımcıların bu tema altında en çok üzerinde durduğu konu, *öğrenci buradalığının eksikliği* alt teması olmuştur. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.67’deki gibidir.

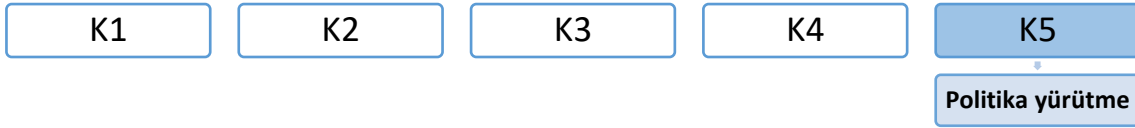


Şekil 4.67. K5 katılımcılarına ait öğrenci kaynaklı temasının gösterimi

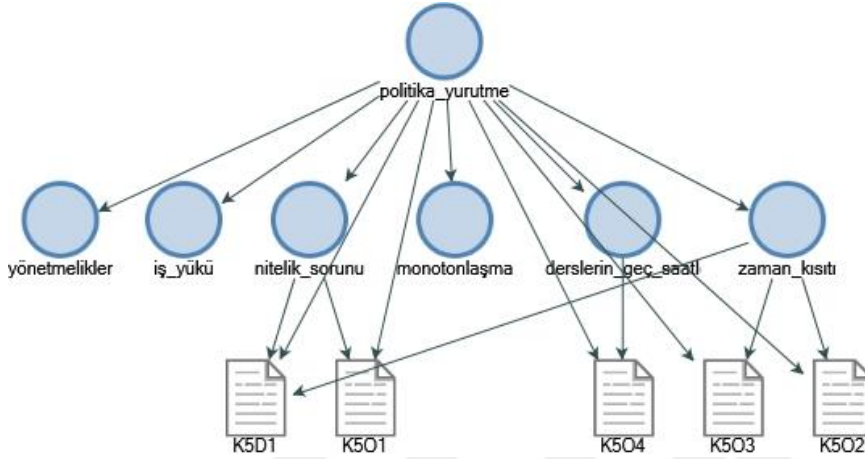
Öğrenci buradalığının eksikliği alt teması ile ilgili olarak K5D1 ve K5O1 kodlu katılımcıların ortak görüşleri öğrencilerin sistemden bir şey öğrenmek amaçlı değil de bir belge, diploma alma amaçlı gelmeleri olmuştur. K5O1 kodlu katılımcı şu sözleri de konuşmasına eklemiştir: “Süreçte edinilenlerin değerli olduğunu farkına varılması gerekiyor. Biz ne zaman bunu belgelendirmek sevdasından vazgeçip de sadece bu olmadığını anlarsak daha kolay herhalde yaygınlaştırabiliriz gibi geliyor.”

K5O1 kodlu öğretim elemanı aynı zamanda uzaktan eğitim öğrencilerinde olması gereken en önemli özelliklerden biri olan *öğrencinin bağımsız çalışma becerisinin eksikliğine* değinmiştir. Konuyla ilgili görüşlerini şu sözleri ile ifade etmiştir:

Lisans öğrencilerinin öz yeterlilik veya öz düzenleme becerileri noktasında çok daha başarısız olduklarını biliyoruz. Bu gruplarda ki öğrencilerde bu tür stratejilerin (yoklama alma ile ilgili farklı stratejileri kastediyor) kullanılması gerekiyor ama uzaktan eğitimin de asıl öğretmemiz gereken, alışmamız gereken felsefesi benim buna ihtiyacım varsa öğrenci olarak ben bu hizmeti almalıyım...



Politika yürütme: Bu tema ile ilgili olarak K5 kurumu katılımcıları *nitelik sorunu* ve derslerin geç saatlerde olması alt temaları üzerinde durmuşlardır. Temaya göre katılımcı gösterimi Şekil 4.68'deki gibidir.

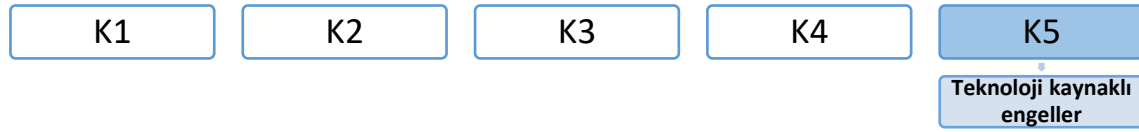


Şekil 4.68. K5 katılımcılarına ait politika yürütme temasının gösterimi

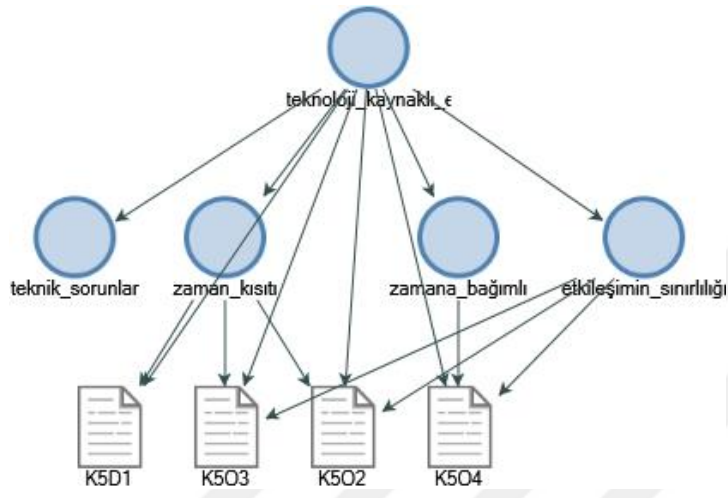
Şekil 4.68 incelendiğinde K5 katılımcılarının neredeyse tamamının bu temaya ilişkin görüş bildirdiği görülmektedir. *Nitelik sorunu* ile ilgili olarak K5D1 kodlu destek personel öğrenci bakış açısı ile değerlendirdiğinde uzaktan eğitimi yüz yüze eğitime göre daha düşük nitelikli olarak kabul gördüğüne, bu nedenle gerekli özeni göstermediklerine dikkat çekmiştir. K5O1 kodlu öğretim elemanı nitelik sorununun farklı bir yüzüne dikkat çekmiştir. Konuyu ölçme değerlendirme açısından ele alan öğretim elemanı: “*Ölçme değerlendirmenin de hem süreç hem de sonuç açısından, hem de ürün açısından değerlendirilebilir şekilde somutlaşması gerekiyor. ...bu konuda uzman elemanların sayısının ve niteliğinin de fazla olması gerekiyor ve sürecin sürekli güncellenmesi gerekiyor...*” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Hala klasik yöntemlerin bu süreçte kullanıldığını ancak sosyal ağlar nedeniyle kopya çekme yöntemlerinin çok değiştiğine vurgu yaparak sözlerine devam etmiştir. K5O4 kodlu öğretim elemanı ise az da olsa *derslerin geç saatlerde olmasının* performanslarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Zaman kısıtı engeli ile ilgili olarak K5D1, K5O3 ve K5O2 kodlu katılımcılar benzer görüşleri dile getirmişlerdir. Yüz yüze eğitimde genel olarak ders saatleri ve kredilerinin birbirine yakın olduğunu ancak uzaktan eğitimde 3 kredilik bir dersin bile 45 dakika- 1 saat gibi sürelerde anlatılmaya çalışılmasının zorlayıcı olduğunu vurgulamışlardır. Bu sürelerin

kendilerine yetmediğini belirtmişlerdir.



Teknoloji kaynaklı engeller: Bu tema K5 kurumu katılımcılarının en çok üzerinde durdukları tema olmuştur. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.69'daki gibidir.



Şekil 4.69. K5 katılımcılarına ait teknoloji kaynaklı engeller temasının gösterimi

Şekil 4.69 incelendiğinde katılımcıların zamanda bağımlılık, etkileşimin sınırlılığı, sistemin etkileşim olanağı ve tekno-stres alt temaları hakkında görüş belirttikleri görülmektedir. K5O4 kodlu öğretim elemanı ise *zamanda bağımlılık* alt temasından şu şekilde söz etmiştir: “dersin belli bir zaman dilimi var. Her ne kadar zamandan bağımsız değil. Her hafta bu saatte mesaj geliyor cebinize Mesaj geliyor derse geç kalma korkusu diyelim”

K5O3 kodlu öğretim elemanı da *sistemin etkileşim olanağına* değinmiştir. Kendisinin esprituél bir kişilik olduğunu ve karşılıklı görüntülü konuşmanın onu daha mutlu edeceğini belirtirken yazı ile iletişim kurmanın zorluğuna değinmiştir.

4.3.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığına Engel Olan Unsurlar

İkinci araştırma sorusu kapsamında katılımcılara “Çevrimiçi eğitime bağlılığınız ile ilgili olarak sizi olumsuz yönde etkileyen engeller var mıdır? Bunlar nelerdir? Sizi nasıl

etkilemektedir? Açıklayınız.” görüşme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda engeller üst teması altında 6 tane tema ortaya çıkmıştır. Bunlar; bireysel engeller, duyuşsal engeller, kurumsal engeller, öğrenci kaynaklı zorluklar, politika yürütme ve teknoloji kaynaklı engeller temalarıdır.

Öğretim elemanının kendinden kaynaklı olan bireysel engellere Tablo 4.20’de yer verilmiştir. Bu tema altında ortaya çıkan alt temaların; teknolojik beceri eksikliği, tekno-stres, pedagojik bilgi eksikliği ve sağlık sorunları olduğu görülmektedir.

Tablo 4.20

Bireysel Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Bireysel engeller	Teknolojik beceri eksikliği	6	6
	Tekno-stres	5	7
	Pedagojik bilgi eksikliği	5	7
	Sağlık sorunları	4	4

Tablo 4.20 incelendiğinde ise bu tema altında teknolojik beceri eksikliği alt teması dikkat çekmektedir. Temaların kurumlar bazında gösterimi ise Tablo 4.21’deki gibidir.

Tablo 4.21

Bireysel Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Bireysel engeller					
Teknolojik beceri eksikliği	✓		✓		
Tekno-stres	✓		✓	✓	✓
Pedagojik bilgi eksikliği	✓	✓			
Sağlık sorunlar	✓	✓		✓	

Tablo 4.21 incelendiğinde tekno-stres alt temasına neredeyse bütün kurumlardan değinen katılımcıların olduğu görülmektedir. Bireysel engeller teması altında katılımcılar genelde teknolojik beceri eksikliğinin çeşitli problemler yaşamalarına bunun da performanslarını etkilediğine vurgu yapmışlardır. Bu alt temaya K1’den görüş belirten katılımcılar, alan deneyimi olmayan ve çevrimiçi eğitimde henüz yeni ders vermeye başlamışlardır. Bu nedenle yeterince deneyim sahibi değillerdir. K3’ten bu alt temaya değinen katılımcılar ise uzun süredir ders veriyor olmalarına karşın onlar da alan deneyimi olmayan katılımcılardır. Bir diğer ortak nokta ise her iki kurumda da sistemin tanıtılmasına yönelik yalnızca bir oryantasyon eğitimi veriliyor olmasıdır. Dolayısıyla öğretim elemanlarından kendi eksikliklerini kendilerinin gidermesi beklenmektedir ancak onların da bu konuda istekli davranmadıkları görülmüştür.

Tablo 4.20’de dikkat çekici bir diğer alt tema ise *tekno-strestir*. Bu alt tema altında sadece öğretim elemanları görüşlerini dile getirmişler ve yaşadıkları teknik sorunların ve teknolojik becerilerinin yetersiz olmasının zaman zaman yaşadıkları sorunlar karşısında teknolojik strese neden olduğunu dile getirmişlerdir. *Tekno-stres* teknolojilerin kullanımına olumsuz bir psikolojik cevap ya da işyerinde teknolojilerin uygulanmasının zararlı etkileri şeklinde tanımlanmaktadır (Salanova, Llorens ve Ventura, 2014). Özellikle teknoloji ile ilgili işlerde, teknolojinin hızlı değişimi bunun en büyük sebebi olarak gösterilmektedir (Şahin ve Çoklar, 2009). Salanova ve arkadaşları (2014) tekno stresi; tekno-gerginlik ve tekno-bağımlılık gibi iki farklı fakat ilgili psikolojik deneyimi kapsayan şemsiye bir terim olarak önermektedirler. Bu araştırmada öğretim elemanları yaşadıkları kaygıdan söz etmişlerdir. Kaygı da tekno-gerginliğin duygusal bileşenlerinden biridir (Salanova vd.,2014). Dolayısıyla öğretim elemanları bazen teknoloji bilgisinin yetersiz olmasından kaynaklı bazen de kullanılan öğrenme yönetim sistemlerinin güncellenmesinden kaynaklı değişime zaman zaman ayak uyduramamakta ve tekno-stresin boyutlarından biri olan tekno-gerginlik yaşamaktadırlar. Çevrimiçi eğitimde kullanılan teknolojilerin sürekli değişmesi öğretim elemanlarının da teknolojik becerilerini güncellemelerini gerektirmektedir. Ancak bu konuda yetersiz olan öğretim elemanları ise teknolojik problemler ve eğitim eksikliğinden dolayı çevrimiçi eğitime karşı olumsuz tutum geliştirmektedirler (Wessel, 2016). Benzer şekilde Berigel (2013) yaptığı araştırmada çevrimiçi eğitimde yer alan öğretim elemanlarının teknolojiye karşı korkunun uyum süreçlerinde önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır.

Pedagojik bilgi eksikliği ile ilgili görüşlerini belirten iki kurum yöneticisi öğretim elemanlarının pedagojik becerilerini çevrimiçi ortama aktarmakta sorun yaşadıklarını bu nedenle kalıpların dışına çıkamadıklarını belirtmiştir. Sınıf yönetimi problemi ile görüşlerini paylaşan katılımcıların söylemleri incelendiğinde ise temelde etkili yöntem ve teknikleri bilmemenin buna neden olduğu görülmektedir. Teknoloji ve pedagoji kaynaklı bu engeller alanyazın incelendiğinde de öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimde karşılaştıkları en önemli iki problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Chester, 2012; Berigel, 2013; Naveed, Qureshi, Alsayed, Muhammad, Sanobar ve Shah, 2017) . *Sağlık sorunları* alt temasında ise sağlık durumlarının veya zaman zaman psikolojik durumlarının enerjilerini düşürüp performanslarını etkilediğinden söz etmişlerdir. Bu alt tema üzerindeki ortak kanı ise sağlık sorunlarının bağlılıkları üzerinde sürekli bir etkisi olmadığına, daha çok bu sorunların yaşadıkları dönemlerde geçici olarak etkilediği şeklinde ifade edilmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda ortaya çıkan bir diğer tema ise duyuşsal engeller temasıdır. Tablo 4.22 incelendiğinde *duyuşsal engeller* teması altında ortaya çıkan alt temaların; *adaletsizlik algısı*, *aidiyet eksikliği*, *beklentinin yüksekliği* ve *süreçle ilgili kaygı duymak* olduğu görülmektedir.

Tablo 4.22

Duyuşsal Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Duyuşsal engeller	Adaletsizlik algısı	5	6
	Aidiyet eksikliği	1	4
	Beklentinin yüksekliği	1	1
	Süreçle ilgili kaygı	1	1

Tablo 4.22'ye göre adaletsizlik algısı bu tema altında en çok bahsedilen alt tema olmuştur. Duyuşsal engeller temasına ait alt temaların kurumlar bazında gösterimi Tablo 4.23'teki gibidir.

Tablo 4.23

Duyuşsal Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Duyuşsal engeller					
Adaletsizlik algısı			✓	✓	
Aidiyet eksikliği		✓			
Beklentinin yüksekliği				✓	
Süreçle ilgili kaygı	✓				

Tablo 4.23 incelendiğinde K5 katılımcılarının bu alt tema ile ilgili herhangi bir görüş bildirmediği görülmektedir. Bu kurumda ders veren öğretim elemanlarının alanında uzman olması ve çevrimiçi eğitim hakkında da olumsuz görüşleri olmaması kurumun tercih sebebidir. Bunun yanı sıra süreç boyunca öğretim elemanına destek verilmekte, canlı dersler esnasında dahi yalnız bırakılmamaktadır. Ayrıca K5 dışındaki kurumlar çoğunlukla bağlı oldukları üniversitenin akademik personeline kendi programlarında öğretim elemanı olarak yer verirken, K5 ülke çapında farklı kurumlardaki alan uzmanlarını, öğretim elemanlarını tercih etmektedir. Dolayısıyla bu kurumda çalışan öğretim elemanlarının kuruma karşı pozitif tutumlarının yüksek olduğu görülmüştür. K5'te yapılan görüşmeler de öğretim elemanlarının sadece çevrimiçi eğitime değil, bu kuruma karşı da ciddi bir bağlılık hissettiğini göstermiştir. Kurumun sergilediği ilgili ve destek veren tavrın öğretim elemanlarının kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine engel olduğu söylenebilir.

Bu tema altında en çok değinilen *adaletsizlik algısı* alt temasına K3 kurumundan 3 ve K4 kurumundan ise 2 katılımcı değinmiştir. Ancak katılımcıların kurumla ilgili bir

yaşantısından değil de olması durumunda şeklinde bahsettikleri görülmektedir. Nitekim Seijts ve Crim (2006) çalışan bağlılığının 10 kuralını belirtirken bu kurallardan biri olan güven başlığı altında iyi bir liderin yüksek etik ve performans standartlarına sahip olarak iş ortamında güven oluşturması gerektirdiğini vurgulamaktadırlar. Hall (2015) tarafından yapılan nitel görüşmelerde; öğretim elemanları çevrimiçi eğitimde bir araya toplanmanın zor olduğundan ve bu nedenle daha az aidiyet hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kurumsal engeller teması ile ilgili ise *bütçe problemi* ve *kurumun ticari odaklı bakış açısı* alt temaları öne çıkmaktadır. Temaya ait alt temaların gösterimi Tablo 4.24'teki gibidir.

Tablo 4.24

Kurumsal Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Kurumsal engeller	Bütçe problemi	5	6
	Kurumun ticari odaklı bakış açısı	5	7
	Teknik destek eksikliği	2	3

Tablo 4.24 incelendiğinde *bütçe problemi* ve *kurumun ticari odaklı bakış açısı* en çok üzerinde durulan iki tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 4.25'te ise kurumsal engellerin kurumlara göre incelemesini görmekteyiz. *Bütçe problemini* alt temasına yalnızca iki kurum katılımcılarının değinirken, *kurumun ticari odaklı bakış açısına* neredeyse tüm kurumlardan değinen katılımcı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.25

Kurumsal Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Kurumsal engeller					
Bütçe problemi		✓	✓		
Kurumun ticari odaklı bakış açısı	✓	✓	✓		✓
Teknik destek eksikliği	✓	✓			

Tablo 4.25 incelendiğinde kurumsal engeller temasına genel olarak merkez ve enstitü yapılanmasına sahip uzaktan eğitim kurumlarından değinen katılımcılar olmuştur. Öğretim elemanları genel olarak *bütçe problemi* ile ilgili olarak akademik toplantılara katılamamak ya da ihtiyaçları olan programların alınamamasından bahsederken, kurum yöneticileri çeşitli yönetmeliklerden dolayı istedikleri maddi desteği öğretim elemanlarına veremediklerinden söz etmişlerdir. Kurumların da döner sermaye ile ilgili sıkıntı yaşadıkları dikkat çekmektedir. Bu durum ister istemez öğretim elemanlarına da yansımaktadır.

Ticari odaklı bakış açısı ile ilgili olarak ise katılımcılar genel olarak daha fazla öğrenci çekebilmek adına kurumların öğrenci seçme kriterini çok aşağıya çekmesini vurgulanmıştır.

Bunun sonucu olarak sınıflardaki öğrenci sayısının fazlalığından yakınmışlardır. Bu alt tema altında genel olarak bağlılığını düşük olarak ifade eden katılımcılar görüşlerini belirtmişlerdir. Yakındıkları konu ise her ne kadar lisansüstü eğitim veriliyor olsa da sanki bir lisans programı gibi pazarlanmaya çalışıyor olması ve niteliğin umursanmamasıdır. Aslında bakıldığında para kazanma kaygısı maalesef katılımcıların bir başka engel olarak tanımladıkları nitelik sorununun da bir kaynağı olarak görülmektedir.

Burada dikkat çekici olan bir başka nokta ise destek personel olan bir katılımcının (K2D1) yapacakları *teknik destek* yardımının bağlılık üzerinde etkili olmayacağı konusundaki şüphelerdir. Oysaki bu durum öğretim elemanlarının kendilerini sistemde yalnız olmadıklarını ve güvende hissetmelerini sağlayan önemli bir etken olduğu yapılan görüşmelerden de ortaya çıkmaktadır. Teknik destek altında katılımcıların belirttiği canlı ders desteği vermeyen kurumlarda öğretim elemanları desteğin eksikliğinden bir engel olarak bahsederken, verilen kurumlarda ise öğretim elemanları ise bu desteğin kaygılarını hafiflettiğini ve bir destek olarak bağlılıklarını arttırdığını belirtmelerinde etkili olmuştur.

Öğretim elemanının bağlılığı önünde engel olarak ortaya çıkan bir başka tema ise öğrenci kaynaklı zorluklardır. Bu temaya ilişkin gösterim Tablo 4.26'daki gibidir.

Tablo 4.26

Öğrenci Kaynaklı Zorluklar Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Öğrenci kaynaklı zorluklar	Buradalığının eksikliği	13	19
	Bağımsız çalışma becerisi eksikliği	2	2
	Olumsuz geribildirim	1	1

Tablo 4.26 incelendiğinde *öğrenci kaynaklı zorluklar* teması altında ortaya çıkan alt temaların; öğrenci *bağımsız çalışma becerisi eksikliği*, *buradalığının eksikliği* ve *olumsuz geri bildirim* olduğu görülmektedir. Bu temanın kurumlar bazında gösterimi ise Tablo 4.27'deki gibidir.

Tablo 4.27

Öğrenci Kaynaklı Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Öğrenci kaynaklı zorluklar					
Buradalığının eksikliği	✓	✓	✓	✓	✓
Bağımsız çalışma becerisi eksikliği		✓			✓
Olumsuz geribildirim		✓			

Tablo 4.27 incelendiğinde *öğrenci buradalığının eksikliği* tüm kurumların katılımcılarının üzerinde durduğu ortak alt tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda görüşlerini

belirten katılımcıların çoğu yüz yüze etkileşimin olmamasından kaynaklı olan problemlerini dile getirmişlerdir. Katılımcı olan öğrencilerin gerçekten orada olup olmadıklarını bilememek ya da anlattıklarının öğrenciler tarafından anlaşıldığını onların mimiklerinden görememenin onları rahatsız ettiğini vurgulamışlardır. Hatta öğrencilerin sadece belge almak amaçlı orada bulunduğunu ve sürecin değerini bilmediğini vurgulayan katılımcılar da olmuştur. Benzer şekilde Murdoch'un (2015) yaptığı araştırmada da öğretim elemanlarının yarısından fazlası çevrimiçi ortamda ders boyunca iletişim kurmanın zorluğundan söz etmişlerdir. Seaton ve Schwier (2014), de yaptığı araştırmada öğretim elemanları çevrimiçi eğitimde öğrenciyi tanımanın zorluğundan ve ne kadar öğrendiklerini anlamakta sıkıntı yaşadıklarından söz etmişlerdir. Hatta öğrenci sisteme bir ödev yükleyene kadar da öğrenci hakkında geri bildirim alamadıklarını, ödev aldıklarında ise çok geç olduğunu belirtmişlerdir (Seaton ve Schwier, 2014). Bu araştırmada görüşülen öğretim elemanlarından da öğrenciye ödev verip sisteme yüklemesini isteyen katılımcılar olmuş ancak öğrencilerin dahi birbirlerinin ödevlerini kopyalamasından duydukları rahatsızlığı dile getirmişlerdir. Hatta bir öğretim elemanı bu kopya olayını öğrenciye bildirdiğinde bazılarının özür dileyip yeni ödev yapmayı istediğini ancak bazılarının ise özür dilemeyi dahi bilmemesinin kendisini gerçekten olumsuz etkilediğini vurgulamıştır.

Öğrencinin kendi öğrenmesinin sorumluluğunu alması ile ilgili olan *öğrenci özerkliği* ise katılımcılar tarafından her ne kadar az değinilen bir başlık olsa da Moore (1973) kuramında bağımsız çalışma becerisinin uzaktan eğitim öğrencisi için bir gereklilik olduğunu vurgulamıştır. Ancak katılımcılar bunu öğrenci özerkliği olarak vurgulamasalar da sistemin işleyişi ile ilgili problemlerinde sistemin öğrencilere yeterince sorumluluk yüklememesinden yakınmışlardır. Bu nedenle aslında uzaktan eğitimin amacının ve felsefesinin bu sistemde yer alan paydaşlara anlatılması önemlilik arz etmektedir. Katılımcılardan yalnızca biri öğrenciden gelen uygunsuz ya da idareye kendisi hakkında yapılan asılsız bir *geri bildirim* bu anlamda bağlılığını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. *Politika yürütme* ise engeller başlığı altında teknoloji kaynaklı engellerden sonra en fazla görüş belirtilen tema olmuştur. Tablo 4.28'de tema ve alt temaları yer almaktadır.

Tablo 4.28

Politika Yürütme Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Politika yürütme	Nitelik sorunu	14	28
	Yönetmelikler	7	12
	Derslerin geç saatlerde olması	5	8
	Zaman kısıtı	4	6
	İş yükü	4	5
	Monotonlaşma	2	3

Tablo 4.28 incelendiğinde *politika yürütme* teması altında ortaya çıkan alt temaların; *nitelik sorunu*, *yönetmelikler*, *derslerin geç saatlerde olması*, *iş yükü* ve *monotonlaşma* olduğu görülmektedir. Temanın kurumlar bazında gösterimi ise Tablo 4.29'daki gibidir. *Tablo 4.28* ve *Tablo 4.29* incelendiğinde hem en çok değinilen hem de tüm kurumlardan en az bir katılımcının üzerinde durduğu ortak alt temanın *nitelik sorunu* olduğu görülmektedir.

Tablo 4.29

Politika Yürütme Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Politika yürütme					
Nitelik sorunu	✓	✓	✓	✓	✓
Yönetmelikler	✓	✓	✓		
Derslerin geç saatlerde olması	✓		✓	✓	✓
Zaman kısıtı	✓	✓		✓	✓
İş yükü	✓	✓	✓		
Monotonlaşma			✓		

Tablo 4.29 incelendiğinde tüm kurumlardan bu tema hakkında görüşlerini belirten katılımcılar olduğu görülmektedir. *Nitelik sorunu* katılımcıların genel olarak uzaktan eğitimi ikinci kalite bir eğitim olarak algılaması ile ilgilidir. Ayrıca öğretim elemanlarının ve diğer katılımcıların sistemselsel olarak ciddi bir nitelik probleminin olduğunu düşündüğü görülmektedir. Nitelik sorununun başlıca nedenleri ise şu şekilde özetlenebilir:

- Mezunlarının yüz yüze eğitim ile ilgili aynı haklara sahip olmaması,
- Öğrenciye yeterince sorumluluk verilmemesi,
- Öğrencilerin sistemi bazı sorumluluklardan kaçmak için bir yol olarak görmesi,
- Nitelikli öğrencinin azlığı,
- Kurumların çevrimiçi eğitimi zorunlu derslerin iş yükünden kurtulmak için bir alternatif görmesi.

Yine içeriklerin gözden geçirilmemesi, ölçme değerlendirme olarak hâlâ klasik yöntemlerin seçiliyor olması da bir nitelik sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hall (2015) yaptığı

araştırmada da neredeyse tüm öğretim elemanları çevrimiçi derslerin ve eğitim deneyiminin kalitesi konusunda duydukları endişeyi dile getirmişlerdir. Ayrıca çevrimiçi eğitime karşı olduğunu belirten öğretim elemanları bu tarzda bir eğitimin bilgiye dayalı (fact-based) dersler için uygun olabileceğini ancak beşerî bilimler için uygun olmadığını da vurgulamıştır.

Nitelik sorunu olarak ifade eden durumların sistemin işleyişi üzerinde de olumsuz etki yarattığını ve bu nedenle topyekûn sistemin baştan kontrol edilmesi gerekliliği görüşü ortaya çıkmaktadır. Sorunlara sırt dönmektense sisteme bazı değişiklikler yapılması ve daha özenle seçilmiş kriterlerin konulması gerektiği vurgulanmıştır. Hatta bağlılığının düşük olduğunu ifade öğretim elemanlarından bazıları tüm konu anlatımlarının sistemde verildiğini kendilerinden de beklenenin konu anlatmak olduğunu belirtmişlerdir. Ama sistemin amacının bu olmaması gerektiğini öğrencinin kendisinin çalışmasının canlı derslerin ise tartışma platformu olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu araştırmayla benzer olarak Dhillal'nın (2016) yaptığı araştırmada öğretim elemanlarının kendilerini tıpkı öğrenme yönetim sistemi gibi bilgi sağlayıcı bir rol üstlendiklerini ve çevrimiçi ortamdaki asıl rollerini bilemediklerini dolayısıyla bilgi bankası olmanın dışında bu ortama nasıl bir değer kattıklarının farkına varamadıklarını vurgulamışlardır.

Özellikle fakülte ve üniversite kurum yapıları dışındaki kurumlarda uzaktan eğitim *Ülke politikaları ve yürütme* konusunda sıkıntılar yaşandığı görülmektedir. Öğretim elemanlarına içerik telif haklarının ödenmesi, ek ders ve proje ücretleri ile ilgili sıkıntılar noktasında hem kurum yöneticilerinin hem de öğretim elemanlarının sıkıntı yaşadığı bir gerçektir. Uzaktan eğitim yönetmeliklerinin değiştirilmesi ya da daha sık güncellenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bir başka taraftan ise uzaktan eğitim derslerinin geç saatlerde olması ve yarattığı iş yükünden kaynaklı aslında daha fazla ödeme yapılması gerekirken sırf yönetmeliklerden kaynaklı öğretim elemanlarının mağdur olabildiğini vurgulayan katılımcılar olmuştur. Kashyap'ın (2014) yaptığı araştırmada da çevrimiçi eğitimin öğretim elemanlarına dersi hazırlamak, yeni teknoloji öğrenmek ve çevrimiçi eğitim için pedagoji öğrenmek gibi iş yükleri getirdiğini bu nedenle bu durumun öğretim elemanlarına yapılan ödemelerde dikkate alınması gerektiğini vurgulayan katılımcılar olmuştur.

Zaman kısıtı ile öğretim elemanları kredisine ne olursa olsun tüm derslerin 45-50 dakika ile sınırlandırılmasının yanlış olduğundan ve sürelerin dersin türüne ve kredisine göre değişmesi gerektiğinden söz etmiştir. Ancak kurumların canlı dersleri, dersin kredisine

bakmaksızın bir ders saati ile sınırlandırmasının uzaktan eğitim yönetmeliğince belirlenen ücret ödemelerinde canlı ders saatlerinin dikkate alınması olabilir. Alanyazın incelendiğinde ise öğretim elemanlarının ders planlama ve organizasyonunda zaman kısıtı nedeniyle iş yüküne neden olduğu için bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Crawford- Ferre ve Wiest, 2016; Meeker, 2017).

Çevrimiçi eğitimde öğretim elemanlarının bağlılıkları önündeki en dikkat çekici tema teknoloji kaynaklı engeller olmuştur. *Teknoloji kaynaklı engellere* ilişkin tema ve alt tema gösterimi Tablo 4.30'daki gibidir.

Tablo 4.30

Teknoloji Kaynaklı Engeller Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

Tema	Alt tema	KS	İS
Teknoloji kaynaklı engeller	Etkileşimin sınırlılığı	17	33
	Teknik sorunlar	11	18
	Zamana bağımlılık	2	2

Tablo 4.30 incelendiğinde *teknoloji kaynaklı engeller* teması altında ortaya çıkan alt temaların; *etkileşimin sınırlılığı*, *teknik sorunlar*, *zaman kısıtı* ve *zamana bağımlı* olduğu görülmektedir. Bu alt temalar arasından etkileşimin sınırlılığı katılımcıların en çok ifade ettiği konu olmuştur. Alt temaların kurumlara göre gösterimi Tablo 4.31'deki gibidir.

Tablo 4.31

Teknoloji Kaynaklı Engeller Temasının Kurumlar Bazında Dağılımı

Tema	K1	K2	K3	K4	K5
Teknoloji kaynaklı					
Etkileşimin sınırlılığı	✓	✓	✓	✓	✓
Teknik sorunlar	✓	✓	✓	✓	
Zamana bağımlılık	✓		✓	✓	✓

Tablo 4.31 incelendiğinde etkileşimin sınırlılığına tüm kurumlardan görüşünü belirten katılımcının olduğu görülmektedir. *Etkileşimin sınırlılığı* alt temasına ilişkin görüşlerini belirten öğretim elemanlarının neredeyse tamamı öğrenciyle yüz yüze etkileşimin olmamasının kendileri için sorun olduğuna dikkat çekerken bu durumun daha çok enerji harcamalarına neden olduğunu söyleyen katılımcılar da olmuştur. Katılımcıların bir kısmı belki daha gelişmiş sistemlerin kullanılarak yüz yüze etkileşimin sağlanabileceği üzerinde durmuşlardır. Bazı katılımcılar ise daha kullanıcı dostu sistemlerin kullanılarak yaşanan sorunların üstesinden gelinebileceğini vurgulamışlardır. *Teknik sorunlar* ile ilgili olarak ise internet hızının düşük olması, elektriklerin kesilmesine bağlı olarak kayıtların yapılamaması veya kullanılan öğrenme yönetim sistemi gibi problemleri dile getirmişlerdir. Bazen bu tip

problemlerle uğraşmaktan zaten 45 dakika olan dersin bir kısmının boşa gittiğini vurgulayan katılımcılar olmuştur.

Zamana bağımlılık alt temasında ise her ne kadar mekândan bağımsız olursa da zamana bağımlı olduklarını nerde olunursa olunsun o gün o saatte derste bulunmaları gerektiğinden söz etmişlerdir. Uzaktan eğitim ile ilgili yapılan ilk tanımlamalarda zamandan ve mekândan bağımsız olmasına vurgu yapılırken gelişen teknoloji beraberinde canlı dersleri dolayısıyla zamana bağımlı olmayı da getirmiştir. Çevrimiçi eğitimde ders veren öğretim elemanları ortam değişikliği nedeniyle çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Her ne kadar yüz yüze eğitimdeki bilgi ve tecrübelerini çevrimiçi eğitime aktarmaya çalışarak bu engellerin üstesinden gelmeye çalışsalar da bu yeterli olmamakla birlikte zaman zaman daha büyük sorunlara da neden olabilmektedir (Baran, Correia ve Thompson, 2011).

Bağlılık kuram ve modelleri bağlamında, kişisel ve iş kaynaklarının, iş taleplerini yerine getirme kabiliyeti bağlılığın artmasında etkilidir (Schubert-Irastorza ve Fabry, 2014). Dolayısıyla öğretim elemanlarının iş taleplerini karşılayamadığında ise kaynaklarının yetersiz olduğunu ve bu durumda öğretim elemanları tarafından bir engel olarak algılandığı söylenebilir. Bu araştırma sorusunun bulguları da bunu göstermektedir. Örneğin teknolojik beceriye sahip olmak destekleyici bir unsurken bu becerinin eksikliği kaygı ve strese neden olmaktadır. Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) yaptıkları araştırmada öğretim elemanlarının engellerle baş edememe durumunun tükenmişliğe neden olacağını ifade etmektedir. Bu nedenle çevrimiçi eğitim fırsatı sunan kurumlar öğretim elemanlarını bir destek programına alacakları zaman öğretim elemanlarının karşılaştıkları engeller eğitimlerin hazırlanmasında dikkate alınabilir. Bu araştırma sorusuna ilişkin katılımcı ifadelerine EK 8’de yer verilmiştir.

4.4. Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç

Bu araştırma sorusu kapsamında kurum yöneticilerine ve destek personele “Kurumunuz öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimde öğretime bağlılıklarını arttırmak için nasıl bir yol izlemektedir? Neler Yapmaktadır?” görüşme sorusu yöneltilirken öğretim elemanlarına “Bağlılık kavramına kurum bağlamında bakacak olursanız neler söyleyebilirsiniz?

Kurumun sizin bu bağıllık algınız üzerindeki rolü nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Ancak öğretim elemanlarının bu soru ile ilgili fikirlerini rahat dile getiremeyecekleri görüşünden yola çıkılarak “Eğer çevrimiçi bir eğitim kurumunda yönetici olsaydınız öğretim elemanlarınızın öğretimine bağıllığını arttırmak için ne yapardınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru aynı zamanda destek personele de yöneltilmiştir. Nitekim ilk soruda görüşlerini rahatça ifade edememelerine karşın ikinci soruya çok daha rahat cevap verdikleri görülmüştür. Bu soruları sormadaki amaç, öğretim elemanlarının bağıllıklarına olumlu yönde katkı sağlayan kaynakları ve beklentilerinin ne olduğunu anlamak ve kurumlarında öğretim elemanlarına ne şekilde destek sağlandığını ortaya koymaktır.

Yapılan görüşmeler doğrultusunda bu araştırma sorusu ile ilgili *kurumsal* teması ortaya çıkmıştır. Kurumsal teması altında katılımcıların en çok üzerinde durdukları desteğin *kurum kültürü*, *maddi karşılık* ve *eğitim desteği* olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sorusu kurumlar bazında ele alınırken öğretim elemanlarının ifade ettiği alt temalar diğer katılımcılardan farklı olarak ele alınacaktır. Bunun nedeni ise öğretim elemanlarının beklentilerinin, kurumların onlara sundukları kaynaklardan ne yönlerde ayrışmaktadır ya da örtüşmekte midir? sorusuna da cevap bulmaktadır. Temalar ve alt temalar aşağıdaki Tablo 4.32’de görüldüğü gibidir.

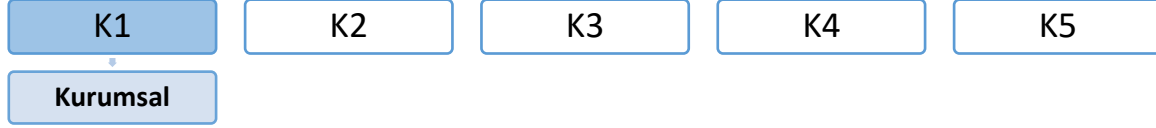
Tablo 4.32

Kurumsal Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

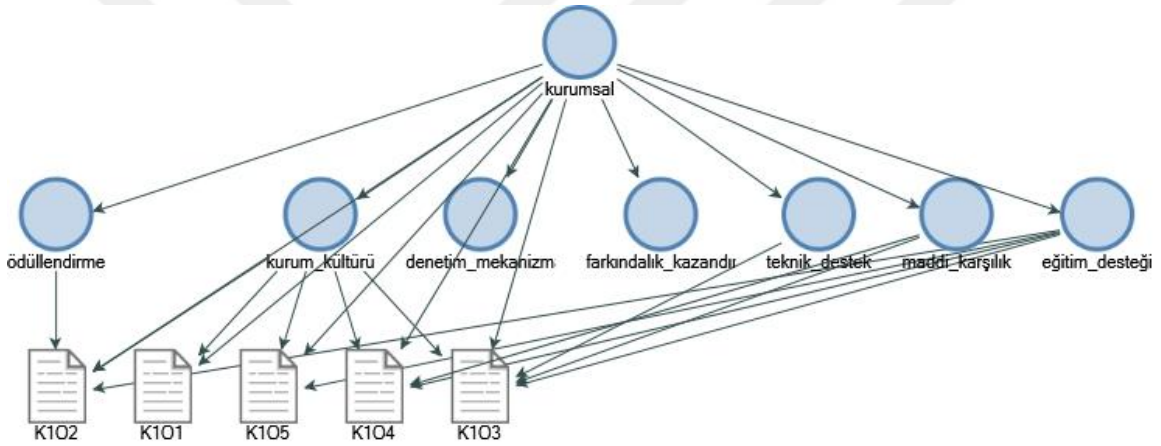
Tema	Alt Tema	KS	İS
Kurumsal		33	204
	Kurum kültürü	30	83
	Eğitim desteği	17	39
	Maddi karşılık	19	34
	Teknik destek	14	20
	Ödüllendirme	5	9
	Denetim mekanizması	5	9
	Farkındalık kazandırma	7	8

Tablo 4.32 incelendiğinde tüm katılımcıların bu temalara değinmiş olduğu görülmektedir. Katılımcılar *kurumsal* teması altında öğretim elemanları bağıllıkları üzerinde olumlu etkisi olan veya olabilecek bunun yanında kurumun ne yönde katkısı olabileceğinden söz etmişlerdir.

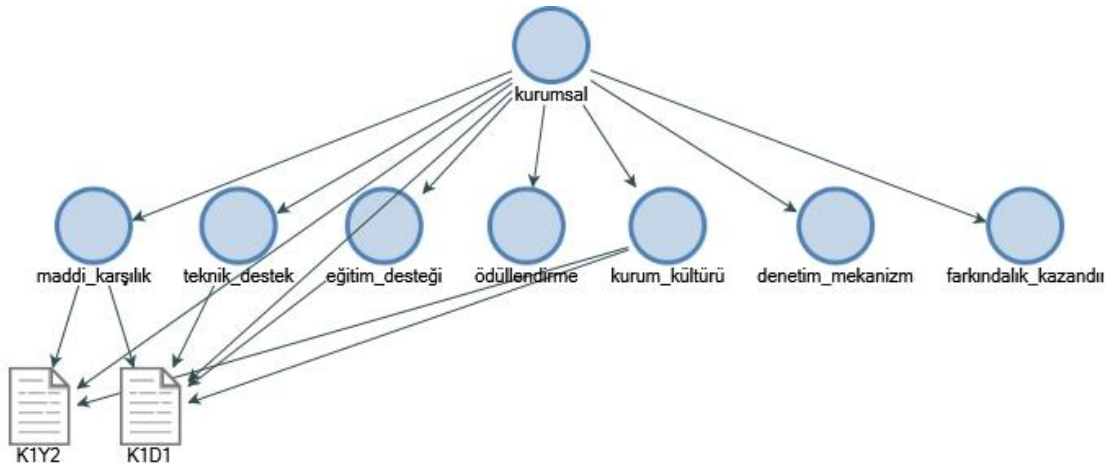
4.4.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç



Kurumsal: Bu tema ile ilgili olarak K1 katılımcıları daha çok eğitim desteği üzerinde durmuşlardır. Bunun dışında ise maddi karşılık, kurum kültürü ve teknik desteğe değinen katılımcılar olmuştur. Kurumsal teması altında öğretim elemanlarının değindikleri başlıkları Şekil 4.70’de gösterilerken diğer katılımcılara ait gösterim ise Şekil 4.71’de yer almaktadır.



Şekil 4.70. K1 öğretim elemanlarının destekler temasına ilişkin gösterimi



Şekil 4.71. K1 yönetici ve destek personelinin destekler temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.70 ve Şekil 4.71 incelendiğinde görülmektedir ki öğretim elemanları daha çok *eğitim*

desteği üzerinde dururken yöneticiler bu başlığa hiç değinmemiştir. Yalnızca destek personel olan katılımcı bu alt tema hakkındaki görüşlerini bildirmiştir. Yöneticilerden biri materyal geliştirmeleri konusunda öğretim elemanları isterlerse yardımcı olabileceklerini belirtmiş ancak bunu bir eğitim olarak ele almamıştır. K1D1 kodlu destek personel her ne kadar uzaktan eğitimde ders veren öğretim elemanlarına sistemin nasıl kullanıldığına dair oryantasyon yapıldığını söylese de öğretim elemanları farklı konularda ihtiyaç duydukları eğitimlerden söz etmişlerdir. Örneğin; K1O2 kodlu öğretim elemanı uzaktan eğitimde sunum ve düz anlatım dışında kullanılabilecek yöntem ve teknikleri öğrenmesinin, içerik hazırlarken kullanılabilecek programlar hakkında bir eğitim verilmesinin iyi olacağını belirtirken bunun yanı sıra uzaktan eğitim alanında yetkin, konu alanı uzmanlarının kendilerine tecrübelerinden bahsetmesinin faydalı olacağını belirtmiştir. K1O4 kodlu öğretim elemanı ise teknik konularda yeterli olmadığı için oğlundan yardım aldığını bu nedenle teknik konuların da dâhil olduğu bir eğitimin kendilerine katkı sağlayacağını vurgulamıştır. K1O5 kodlu öğretim elemanı ise diğer öğretim elemanlarından farklı olarak iletişim becerisi ve farklı ölçme değerlendirme teknikleri hakkında muhakkak eğitim verilmesi gerektiğini sözlerine eklemiştir. Katılımcıların bir kısmı eğitim desteği altında özellikle materyal geliştirme konusuna değinmişlerdir. K1O2 kodlu öğretim elemanı teknik destekten daha çok içerik zenginleştirmek amaçlı eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtirken K1D1 kodlu destek personel öğretim elemanlarının kendilerinden yardım istedikleri takdirde materyal geliştirme konusunda destek olabildiklerini belirtmiştir. Ancak yönetici olsaydınız siz ne yapardınız şeklindeki soruya ise aşağıdaki gibi yanıt vermiştir:

...Ders içerikleri hazırlanması konusunda yardımda bulunurdum. Çünkü uzaktan eğitim öğrencisi canlı derslerden ziyade o ders içeriklerini ile birebir bireysel öğretimi daha fazla gerçekleştiriyorlar çalıştıkları için. Dolayısıyla o ders içeriklerinin daha nitelikli olmasın uzaktan eğitimin bağlılığını etkileyebilir aynı zamanda Öğretim elemanının da ders verme şeklini ya da Öğretim yöntemini daha verimli hale getirebilir.

Söz konusu *maddi karşılık* olduğunda ise K1O3 kodlu öğretim elemanı; “*örgütsel bağlılığın en önemli unsurlarından bir tanesi bu beklentilerle ilgili kısımda kişinin ekonomik tatmini olayıdır. Yani ben yaptığım işin karşılığında emeğin karşılığında ücret alamıyorsam örgütsel bağlılığım zarar görür*” şeklinde sözleri ile görüşlerini ifade etmiştir. K1O4 kodlu öğretim elemanı ise ses kaydını kapattıktan sonra bu konu ile ilgili görüşlerini dile getirmiş, maddi desteğin önemini vurgulamıştır. K1Y1 kodlu yönetici mali faktörün bağlılığı

etkileyen en önemli faktör olduğuna dikkat çekerken K1Y2 kodlu yönetici de benzer şekilde ders ücretinin ekstra motive edici gücü olduğunu ifade etmiştir.

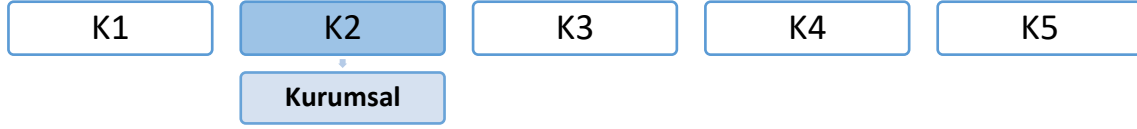
Teknik destek ile ilgili olarak K1D1 kodlu destek personel K1 tarafından verilen teknik desteğin öğretim elemanlarının sistemde daha rahat hissetmelerini sağladığını vurgularken K1O3 kodlu öğretim elemanı da sağlanan güçlü altyapı ve desteğin kendini iyi hissettirdiğini belirtmiştir. Benzer şekilde K1Y1 kodlu kurum yöneticisi de anında sağlanan teknik desteğin öğretim elemanının motivasyonunu üst düzeye taşıma noktasında önemli olduğunu vurgulamıştır. K1Y1 kodlu yönetici canlı ders veren öğretim elemanlarının, farklı donanım ihtiyaçlarını karşılama konusunda ellerinden geldiğince destek olduklarını vurgulamıştır. Örneğin; matematik gibi derslerin daha etkili anlatılmasını sağlayacak olan grafik tabletleri ihtiyaç duyan öğretim elemanlarına temin ettiklerini söylemiştir.

Şekiller incelendiğinde öğretim elemanları ve diğer katılımcıların *kurum kültürü* ile ilgili olarak kurumun ilgisi ve desteğinin öğretim elemanlarının bağlılıkları üzerindeki olumlu etkisi olduğu konusunda hemfikir oldukları görülmektedir. K1O3 kodlu öğretim elemanı özgüven ve özdenetimlerinin gelişmesinde en önemli faktörün karşılıklı saygı ve sevgi olduğunu belirtirken, K1O2 kodlu öğretim elemanı belge, ödül gibi unsurlardan çok kendisine değer verildiğini bilmenin bağlılığını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Kurum yöneticilerinden K1Y1 kodlu katılımcı kurumlarının tüm çalışanlarını değerli gördüğünü, bu durumun da onların motivasyonlarını arttırdığını ifade etmiştir. Kurum kültürü başlığı alt temasında ise liyakate değinen K1D1 kodlu destek personelde uzaktan eğitim kapsamında farklı öğretim elemanlarına da görev vermeye çalıştıklarını ve belirli kişilere imtiyaz tanımadıklarını belirtmiştir. Ayrıca sözlerine aşağıdaki gibi devam etmiştir:

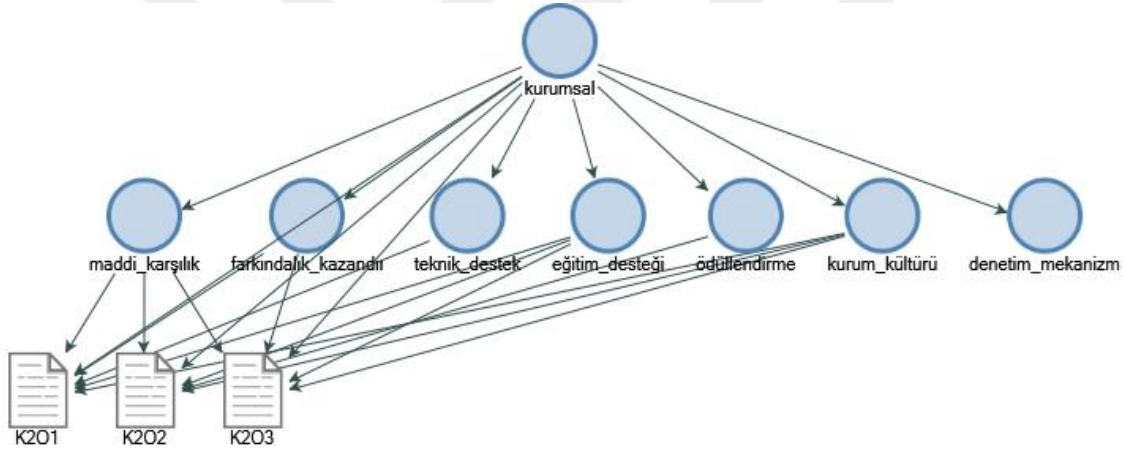
Farklı kişilerin orada eğitim sağlaması bağlamında herkeste bir heves söz konusu oluyor. Bu sene ben vermedim ama bir dahaki sene ben verebilirim. Ya da bu sene ben verdim çok iyiydi vesaire gibi aynı zamanda kendi meslektaşları arasında da bunun bu çarkın diyelim reklamını yapıyor. Hani herkesin yaşadığı deneyim ayrı. Herkes birbirine aktarıyor. Bu bağlamda bağlılığı arttırıyor mu? Evet, bence arttırıyor. Çünkü dediğim gibi eğer sadece tek bir ya da tek grup üzerinden verilirse bu durumda sıkıntı yaşatabiliyor.

Ders ve süreçlerle ilgili fikrinin alınması hakkında K1D1 kodlu katılımcı, öğretim elemanlarına öncelikle sistemde yer aldıktan ve bu deneyimi yaşadktan sonra özellikle oryantasyon eğitiminin ardından varsa fikirleri daha iyi olması konusunda onlarla ilgili fikir paylaşımında bulunmanın etkili olacağını belirtmiştir.

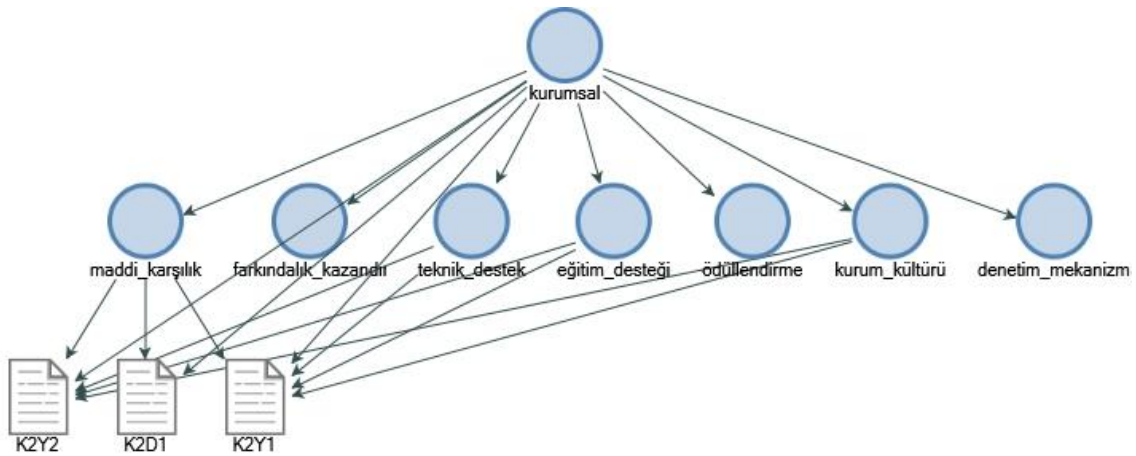
4.4.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç



Kurumsal: Bu tema ile ilgili olarak K2 kurumu katılımcıları daha çok *eğitim desteği*, *kurum kültürü* ve *maddi karşılık* alt temaları üzerinde durmuşlardır. Bunun dışında ise *teknik destek*, *farkındalığı arttırma* ve *ödüllendirme* alt temalarına değinen katılımcılar da olmuştur. *Kurumsal* teması altında öğretim elemanlarının değindikleri başlıkları Şekil 4.72’de gösterilerken diğer katılımcılara ait gösterim ise Şekil 4.73’te yer almaktadır.



Şekil 4.72. K2 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi



Şekil 4.73. K2 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.72 ve Şekil 4.73 incelendiğinde dikkat çeken nokta ise hem bütün öğretim elemanlarının hem de yöneticilerin benzer alt temalardan söz etmiş olmalarıdır. K2 kurumu uzaktan eğitimde ders veren öğretim elemanlarına aslında kapsamlı bir eğitim veren kurumdur. Ancak buna rağmen K2O1, K2O2 ve K2O3 öğretim elemanlarının ortak fikri bu eğitim desteğinin belirli aralıklarla tekrarlanması yönündedir. Çünkü süreç içinde bulunmaları eksik yönlerini daha iyi görmelerini sağlamıştır. Bu nedenle K2O1 kodlu öğretim elemanı bu eğitimlerin kendini geliştirmek isteyenler için sürekli hâle getirmenin bağlılıkları üzerinde olumlu etki göstereceğini belirtmiştir. K2O2 kodlu öğretim elemanı ise gülümseten hizmet içi eğitimler yapılabilir diyerek sözlerini şu şekilde açmıştır: “*Yılda 1 defa 2 defa üniversitemizin kendi merkezlerinde herhangi bir yerinde mesela yazın yapacaksınız Side’deki merkeze götür orada birkaç günlük hiç ücret harcamayacakları bir motivasyon eğitimi, mesela soru geliştirme, içerik geliştirme eğitimi, performans artırıcı etkinlikler yapmaya çalışırdım.*” Kurumun düzenlediği eğitime sisteme geç dâhil olduğu için katılamayan K2O3 kodlu öğretim elemanı ise eğitim desteği ile ilgili görüşlerini aşağıdaki gibi belirtmiştir:

Bizim aldığımız eğitim araştırma görevliliğinden ibaret yüz yüze eğitim kurgusu üzerine kurulu sınıf yönetimi anlayışımız onun üzerine kurulu. O yüzden kriz çözme anlayışımız da onun üzerine kurulu... Vaka örnekleri ile buradaki (uzaktan eğitim) krizlerin nasıl aşılabacağına dair bu yönde bir eğitim verilebilir. Siz sınıfı yüz yüze biliyorsunuz ama birde böyle bir sınıf yönetimi var sanal sınıf yönetimi var. Şimdi sanal sınıf yönetimi deyince hemen insanlar şunu diyor, işte oradan gir logine bağlan bilmem ne! Bu değil kast ettiğim şey, direk hani o etkileşim olmayışından sıkıntı yaşadığımızı söylüyoruz ya acaba onu aşmak için gerçekten sınıf yönetiminden bahsediyorum.

K2Y2 kodlu yönetici eğitim desteği ile ilgili olarak verdikleri e-eğitmen sertifikasından söz etmiştir. Aynı zamanda dönem içinde çeşitli çalıştaylar yapıldığını ancak katılımın yetersiz olduğunu belirtmiştir. Bunu da öğretim elemanlarının yoğunluğuna bağlamıştır.

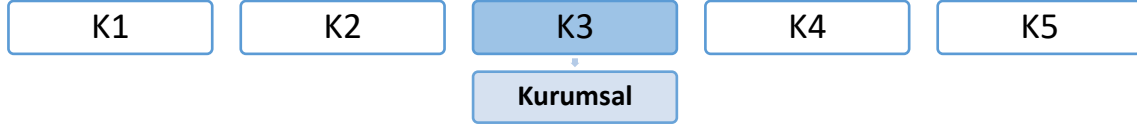
Maddi karşılık ile ilgili olarak ise K2O1, K2O2 ve K2O3 öğretim elemanlarının ortak görüşü ücretlerin biraz daha iyileştirilebileceği yönündedir. Ayrıca K2O1 kodlu öğretim elemanı üzerinde 10 dönem projesi öğrencisi olduğunu hepsiyle tek tek ilgilenmesi gerektiğini ancak bunlardan herhangi bir ücret alamadığını veya ders kontenjanının dolmadığı derslerde ücretlerin düştüğünü vurgulayarak bunların iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kurum yöneticileri olan K2Y1 ve K2Y2 kodlu katılımcılar da verilen emeğin somut bir karşılığı olması gerektiğinin bu nedenle maddi desteğin önemli olduğunu belirtmiştir.

Teknik destek ile ilgili olarak K2O1 kodlu öğretim elemanı sistemde özellikle teknik sorunların çözümü için sürekli bir personel olması gerektiğini vurgularken; K2Y1 ve K2Y2 kodlu kurum yöneticileri aslında teknik personellerinin her ne kadar sistemde çevrimiçi şekilde etkin olmasa da cep telefonundan ulaşıldığı takdirde istenilen yardımı sağladıklarını vurgulamışlardır. Bu alt tema altında K2O3 kodlu öğretim elemanı donanımsal alt yapı olarak da öğretim elemanlarına destek olunabileceğini belirtmiştir. K2O1 ve K2O3 kodlu öğretim elemanları ise *farkındalık kazandırma* alt temasına değinmişlerdir. K2O1 kodlu öğretim elemanı kendilerinde fikir oluşturması amacıyla farklı ülke örneklerindeki iyi uygulamaların kendilerine gösterilmesi gerektiğini söylerken daha yolun başında olduğumuzu belirtmiş, K2O3 kodlu öğretim elemanı ise uzaktan eğitime para kaygısıyla girilmesi algısının ortadan kaldırılması gerekliliğini vurgulamıştır.

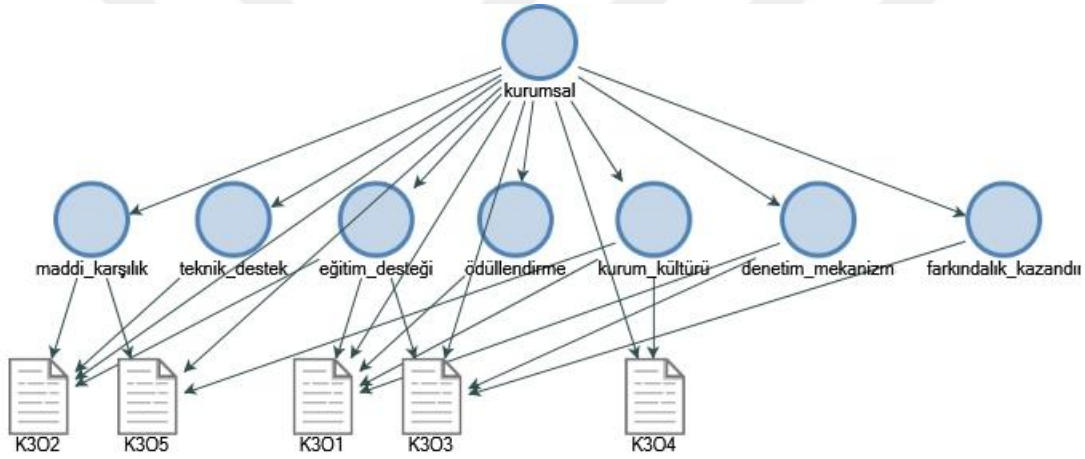
Kurum kültürü ile ilgili olarak K2O2 kodlu öğretim elemanı kurumsal aidiyetin önemine değinmiş ve bu aidiyet duygusunun oluşturulmasının önemine değinmiştir. Farklı bir üniversiteden örnek vererek K2'nin bağlı olduğu üniversitenin biraz eksik kaldığını belirtmiştir. Bu tema ile ilgili ortaya çıkan ilginç durum ise K2O3 kodlu öğretim elemanını her ne kadar uzaktan eğitime inanmadığını bu nedenle bağlılığının düşük olduğunu belirtmiş olsa da kendi bölüm arkadaşları ile açtıkları programda hissettiği kurumsal bağlılıktan kaynaklı üzerine düşeni elinden geldiğince yapmaya çalıştığını belirtmiş olmasıdır. Yine bu alt tema ile ilgili K2O1 ve K2O2 kodlu katılımcıları liyakat konusuna değinmişler öğretim elemanlarına karşı adaletli yaklaşmanın önemine değinmiştir. Öğretim elemanları aynı zamanda herhangi birinin yakını olduğundan dolayı kişilere imtiyazlar tanınmaması gerektiği üzerinde vurgu yapmıştır. Kurumun ilgisi ve desteği ile ilgili olarak K2O2 kodlu öğretim elemanı biraz bulundukları durumdan yakınmıştır. Özellikle ortak derslerde K2 kurumu olarak üniversitenin büyük bir yükünü aldıklarını buna karşın üniversitenin de onlara karşı biraz sağduyulu yaklaşması gerektiğinden söz etmiştir. Üniversite yönetiminin zaman zaman kendileriyle toplantı yapıp, konuyla ilgili sıkıntılarını dinlemelerinin ve bu konuda kendileri çözüm önerilerini sunmalarının etkili olabileceğini belirtmiştir. K2Y1 kodlu yönetici ise bu alt tema ile ilgili olarak kendilerinden öğretim elemanlarına giden olumlu dönütlerin onların mutluluğunu arttırdığını vurgulamıştır.

K2O2 kodlu öğretim elemanı ise çeşitli motivasyon artırıcı etkinliklerin örneğin öğrencilerden iyi geri dönüt alan hocalara küçük *ödüllendirme* gibi etkinliklerin bağlılıklarını arttıracaklarını belirtmiştir.

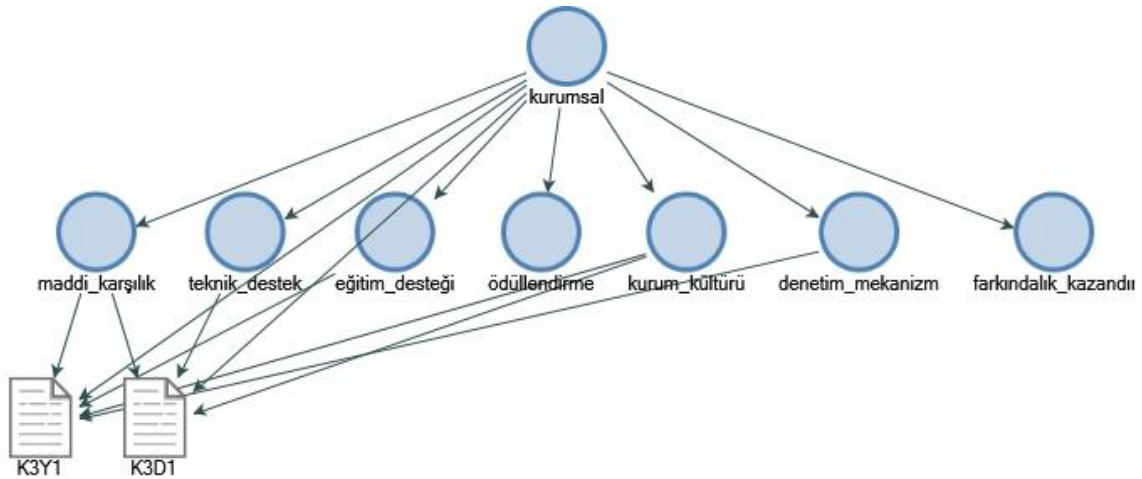
4.4.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç



Kurumsal: Bu tema ile ilgili olarak K3 katılımcıları daha çok eğitim desteği üzerinde durmuşlardır. Kurumsal teması altında öğretim elemanlarının değindikleri başlıkları Şekil 4.74’te gösterilerken diğer katılımcılara ait gösterim ise Şekil 4.75’te yer almaktadır.



Şekil 4.74. K3 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi



Şekil 4.75. K3 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.74 ve Şekil 4.75 incelendiğinde öğretim elemanlarının daha çok eğitim desteği ve kurum kültürü üzerinde durduğu görülürken diğer katılımcıların da kurum kültürü ve maddi

karşılığa değindikleri görülmüştür. *Eğitim desteği* ile ilgili olarak K3O1 kodlu öğretim elemanı uzaktan eğitimde ders vermek için eğitim alınmasının önemine: “*Her şeyden önce ben bunu K3’e söylemiştim defalarca ama başaramamıştım. Sonra K2 yaptı. Kendisi uzaktan eğitim öğrencisi olmayan bir öğretim elemanını sisteme dâhil etmiyor. Ben de önce kendisi bir öğrenci olarak bu deneyimi yaşamalı diye düşünüyorum.*” sözleriyle değinmiştir. K3O3 kodlu öğretim elemanı ise “*uzaktan eğitimde eğitim verecek hocamıza uzaktan eğitim pedagojisi, uzaktan eğitim andragojisi, öğretim yöntemleri, uzaktan eğitimde gelişim gibi konularda eğitim vermekte ve bunu sık sık vermek de büyük fayda var.*” şeklindeki sözleriyle eğitim desteği ile ilgili beklentilerini dile getirmiştir.

K3O2, K3O5 ve K3Y1 kodlu katılımcılar öğretim elemanlarına verilen maddi desteğin bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini vurgularken K3O2 kodlu katılımcı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir. “*Hani bir laf vardır bilim adamının gerçekten bilim adamı olabilmesi için eve ekmek götürmeyi düşünmüyor olması lazım diye Hani hakikaten bilim üretmek istiyorsan yanında bir de eve ekmek götürmek gibi kaygın varsa bilim üretmek mutlaka geri planda kalıyor.*”

Canlı ders desteği ile ilgili olarak K3O2 kodlu öğretim elemanı canlı derslerde, teknik desteğin de sistemde olması gerektiğini böylelikle karşılaştıkları teknik sorunlarda anlık müdahale yapılacağından zaman kaybı yaşamaktan kurtulacaklarını belirtmiştir. *Donanım desteği* ile ilgili olarak K3D1 kodlu destek personel de grafik tablet gibi alınması zor olan donanımları ihtiyaç duyan öğretim elemanlarına sunduklarını belirtmiştir. Farkındalığı arttırma alt teması ile ilgili olarak ise K3O3 kodlu öğretim elemanı yurt dışından çeşitli üniversiteleri örnek vererek bu işin maddi kısmının ön plana çıkarılmasının yanlış olmasından bunun yanı sıra toplumsal fayda yaratmanın ve daha çok insana ulaşmanın önemini vurgulamıştır. Bu farkındalığın öğretim elemanlarının motivasyonunu da olumlu etkileyeceğini sözlerine eklemiştir.

Materyal geliştirme desteği ile ilgili olarak K3O2 kodlu öğretim elemanı bazen hali hazırda var olan slaytları düzenlemekte zorluk çektikleri gibi bazen de özensiz sunumlar yapabildiklerini belirtmiş bu nedenle materyal geliştirme desteğinin önemli olduğunu vurgulamıştır. *Sistemin etkin bir şekilde kurgulanması* ile ilgili olarak K3O3 kodlu öğretim elemanı sistemin konu anlatımından daha çok ters yüz eğitim gibi kurgulanması gerektiğini kuramsal kısmı öğrencinin kendisinin tamamlayıp soru cevap şeklinde karşılıklı etkileşim şeklinde olması gerektiğini vurgulamıştır. K3Y1 kodlu katılımcı ise bir yönetici olarak

sistemin etkin bir şekilde çalışıp kurgulanması sistemin sürekliliğinin sağlanmasının önemine değinmiştir. *Teknik destek* ihtiyacı ile ilgili olarak K3D1 kodlu destek personel öğretim elemanlarının sistemde karşılaşacakları herhangi bir soruna karşın telefon numaralarını verdiklerini istedikleri anda yardım ettiklerini belirtmiştir.

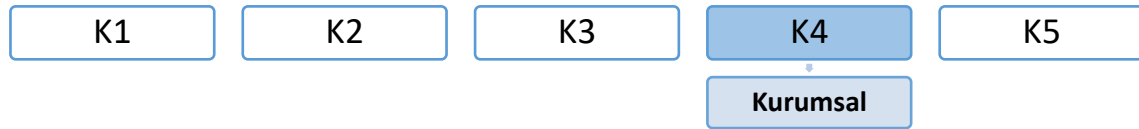
Kurumun kültürü alt temasına ilişkin K3O1 kodlu öğretim elemanı her ne kadar kişinin içsel motivasyonunun bağlılık için önemli olduğunu vurgulasa da kurumun konuya yaklaşımının ve önem vermesinin de kendisi için çok önemli olduğunu belirtmiştir. K3O4 kodlu katılımcı ise daha önceki uzaktan eğitim kurumunda kendilerine yardımcı olacak birilerini bile bulamazken şu anki kurumunda çok fazla ilgilendiklerini ve kendisine değer verildiğini hissettiğini söylemiştir. Ayrıca K3O4 ve K3O5 katılımcılarının her ikisi de kurumlarına karşı bağlılığının yüksek düzeyde olduğunu bu nedenle kurumları için her şeyi yapabileceklerini vurgulamıştır. K3Y1 kodlu yönetici de temaya ilişkin: “*kurumsal bağlılık dediğimiz bir şey var her birimiz aslında çalıştığımız kuruma bağlı hissederek bağladığımızda artar verimlilik açısından da daha iyi olur dolayısıyla ben etkili olduğunu düşünüyorum.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Kurum kültürü altında ele aldığımız ders ve süreçle ilgili fikrinin alınması ile ilgili olarak K3D1 kodlu destek personeli eğer yönetici olsaydı öğretim elemanlarıyla periyodik toplantılar yapıp görüşlerini almak isteyeceğini ve bu görüşleri olabildiğince hayata geçirmeye çalışacağını belirtmiştir. Bunun hem onların bağlılıkları üzerinde etkili olacağını hem de kurum olarak eksikleri görmek noktasında etkili olabileceğini sözlerine eklemiştir. K3O4 kodlu öğretim elemanı da dersi ile ilgili kendi görüşü alındığında mutlu hissettiğini belirtmiştir.

K3O1 kodlu öğretim elemanı *denetim mekanizması* ile ilgili olarak “*sadece bir kez yöneticinin derse girip izlediğini gördüm. Bu bence önemli bir şey izlendiğini hissetmek lazım belki. O zaman daha iyi iş çıkarma ihtiyacı hissediyor insan.*” demiştir. Bu şekilde denetimin de direkt olarak kaliteye hizmet edeceğini de sözlerine eklemiştir. Kurum yöneticisi olan K3Y1 de benzer olarak çeşitli denetim mekanizmalarının olmasının ve öğretim elemanlarının sistemde yalnız olmadıklarını bilmelerinin bağlılıklarını olumlu yönde etkileyebileceğini söylemiştir.

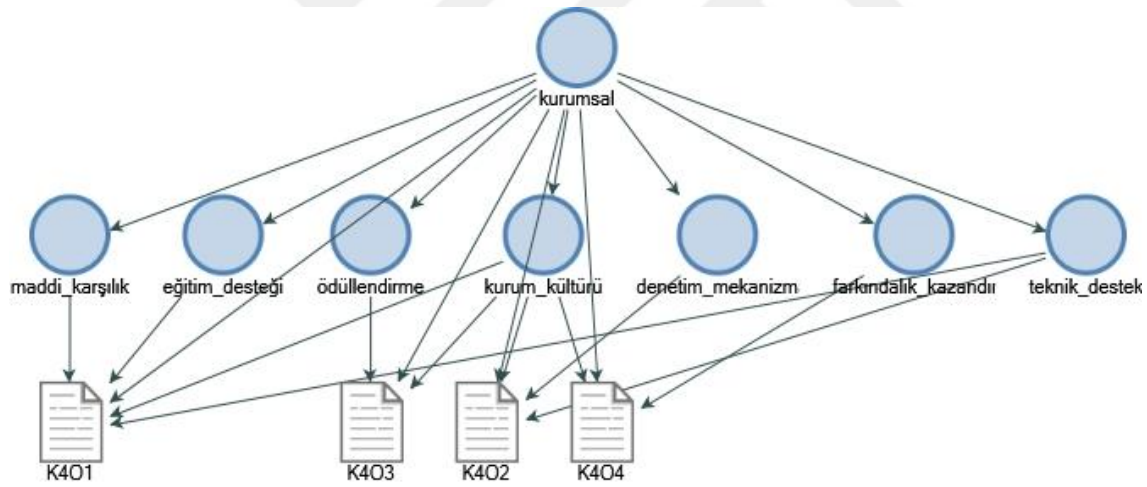
K3O1 kodlu öğretim elemanı da *ödüllendirme* alt temasına değinmiştir. Bununla ilgili olarak: “*Tabi ki bunun dışında yapılan iyi iş için ödül verilse her insanın olduğu gibi benim de hoşuma giderdi. Eğer diğerlerinden daha iyi yapıyorsam bunu bir şekilde ödüllendirilmek isterdim ama şu ana kadar olmadı bu hiç.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Hatta bu

ödüllendirmelerin sadece belge veya maddi şeylerle olması gerekmediğini bunun yerine oyunlaştırma (gamification) unsurlarının da kullanılabileceğini belirtmiştir.

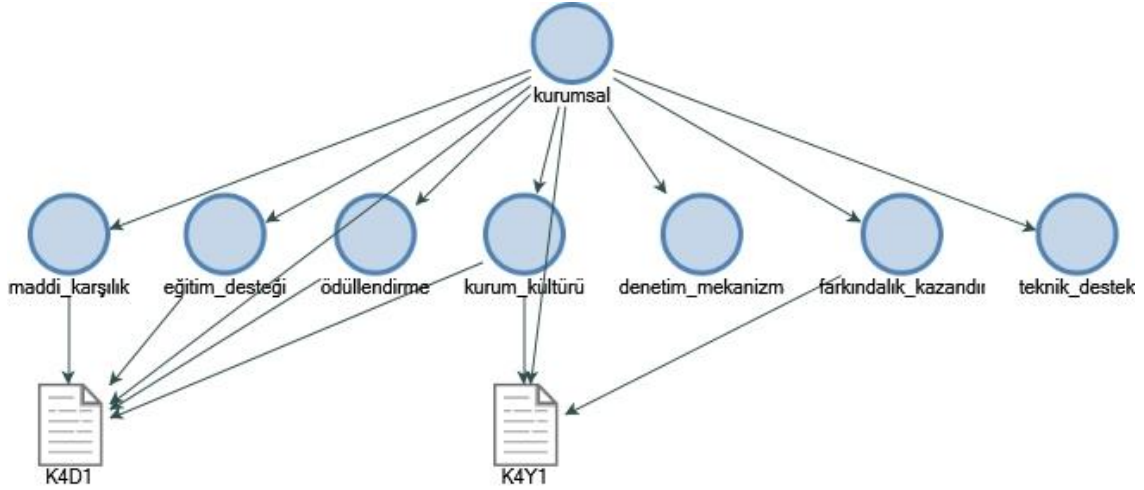
4.4.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç



Kurumsal: Bu tema ile ilgili olarak K4 katılımcılarının tamamı *kurum kültürü* alt teması üzerinde dururken bunun dışındaki diğer temalar hakkında da görüşlerini bildiren katılımcılar olmuştur. *Kurumsal* teması altında öğretim elemanlarının değindikleri başlıkları Şekil 4.76’da gösterilerken diğer katılımcılara ait gösterim ise Şekil 4.77’de yer almaktadır.



Şekil 4.76. K4 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi



Şekil 4.77. K4 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.76 ve Şekil 4.77 incelendiğinde K4’ten tüm katılımcıların bu temaya ilişkin görüş belirttikleri görülmektedir. *Eğitim desteği* ile ilgili olarak K4D1 kodlu katılımcı “*mutlaka hizmet içi eğitimler olmazsa olmazdır. Öğretim elemanı öğretim üyesi olsun gelişen teknolojiler de yeni yapılanmalar mutlaka grup grup belki fakülte fakülte hizmet içi eğitimlerle bilgilendirmek gerekiyor dediğim gibi her hoca teknolojiyi bilmez yönlendirme eğitiminin olması gerekiyor.*” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Kendisi öğrencilik deneyimi yaşamış olan K4O1 kodlu öğretim elemanı ise tıpkı K3O1 kodlu öğretim elemanı gibi çevrimiçi eğitimci olmak için öğrencilik deneyimi yaşanması gerektiğine inanan öğretim elemanlarından. Aynı katılımcı çevrimiçi eğitimin kıymetinin anlaşılması gerektiğini bunun için gerekirse öğretim elemanlarına *maddi karşılık* verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ancak konu ile ilgili mevzuatı bilmediğinden dolayı bunun yapılıp yapılamayacağını bilmediğini de sözlerine eklemiştir. K4D1 kodlu katılımcı da öğretim elemanlarının bağlılıklarının artırılması için verilen *maddi desteğin* önemine değinmiştir. K4O1 ve K4O2 kodlu katılımcılar da kurum tarafından sağlanacak olacak teknik desteğin önemine değinmişlerdir.

Farkındalığı artırma alt teması hakkında ise K4O4 ve K4Y1 katılımcıları görüş bildirmiştir. K4O4 kodlu katılımcı çalıştıkları personelin tamamına yaptıkları işin önemini anlatılması gerektiğini vurgularken, K4Y1 kodlu yönetici farkındalık düzeyinin artmasıyla öğretim elemanının bağlılığının da arttığını vurgulamıştır. Farkındalığı olan bir ekibin daha iyi işler çıkardığını ve karşı taraftan da iyi dönüşler aldığını sözlerine eklemiştir.

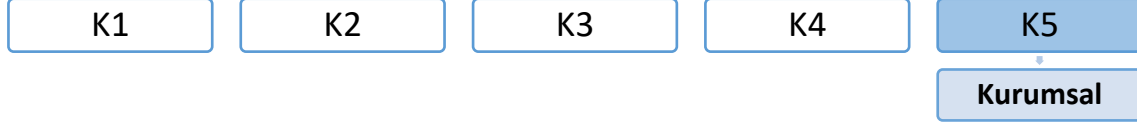
Kurum kültürü ile ilgili olarak K4 kurumu katılımcılarının dördü görüşlerini paylaşmıştır. K4O1 kodlu katılımcı: “*kurum yöneticisiysen eğer çevrimiçi öğretime bağlılığından önce*

çalışma bağlılığı kurum kültürü kuruma bağlılığı sağlamaya çalışırdım.” şeklinde görüşlerini belirtirken, K4O3 kodlu öğretim elemanı: “*kurumdaki yaşamınız kurumun size olan bakışı kurumun sizi sahiplenmesi ve sizin kurumunuzu sahiplenmeniz bence en önemli faktörlerden biri.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Kurum yöneticisi olan K4Y1 kodlu katılımcı da maddiyat gibi şeylerin zaman zaman artıp azalacağını ancak bağlılığı sürekli yüksek tutabilmek için kurumsal kültürün oluşması gerektiğini vurgulamıştır. Kurumun ilgisi desteği ile ilgili olarak K4O1 kodlu öğretim elemanı kurumun desteğinin kendisi için önemli olduğundan bahsederken kurumlarının kendilerini projeler konusunda teşvik ettiğini ve yaptıkları iyi işler için sürekli teşekkür ettiklerini belirtmiştir. K4O2 kodlu öğretim elemanı ise farklı bir bakış açısıyla yaklaşarak: “*Mesela benim performansımı her yıl değerlendirip bana iyi ya da kötü olduğum yerleri söylerse benim için iyi bir şey olur mutlu olurum.*” sözleriyle görüşlerini ifade etmiştir. K4Y1 kodlu kurum yöneticisi ise öğretim elemanlarının ne zaman ihtiyaçları olursa yanlarında olduklarını ve onları yalnız bırakmadıklarını ifade etmiş bir alanla ilgili geliştirilecek içeriklerde muhakkak o alan uzmanının görüş ve isteklerini göz önünde bulundurduklarını belirtmiştir.

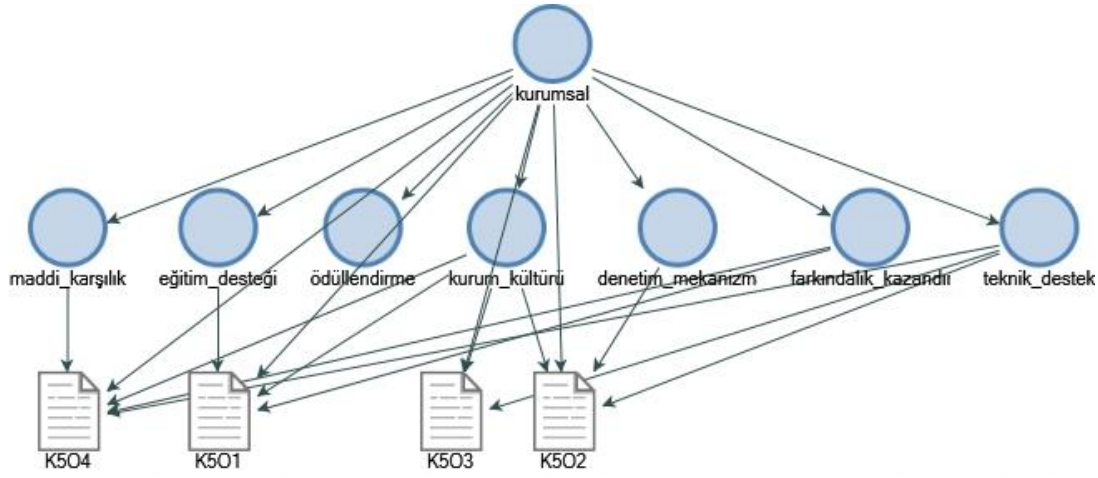
Ödüllendirme alt temasına ilişkin K4D1 kodlu destek personel öğretim elemanlarına yapılabilecek ufak ödüllendirmelerin (konferansa gönderme sayısının arttırılması gibi) bağlılıklarını olumlu etkileyeceğini belirtirken K3O1 ve K4O3 kodlu öğretim elemanları yine *ödüllendirme* amaçlı oyunlaştırma unsurlarının kullanılabileceğini vurgulamıştır.

K4O2 kodlu öğretim elemanı ise *denetim mekanizması* alt teması hakkında görüşlerini bildirmiştir. Öğretim elemanlarının uzaktan eğitim programlarında sadece bir dersi verdiklerini bunun dışında programdaki diğer derslerden haberdar olmadıklarını belirtmiş. Ancak onlara da büyük resmin gösterilmesi ve diğer ders içerikleri hakkında bilgi verilmesi gerektiğini sözlerine eklemiştir. Derslerin ana hatlarının kurum tarafından belirlenmesi ve genel bir çerçevenin oluşturması gerektiğini vurgulamış, aradaki boşluğun kurum tarafından doldurulması gerektiğini vurgulamıştır.

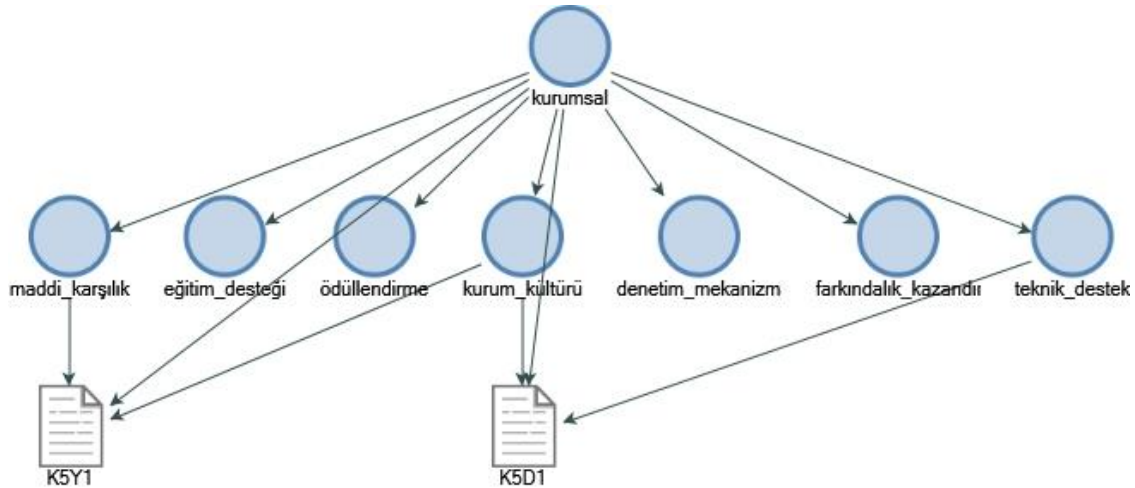
4.4.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç



Kurumsal: Kurumsal teması altında öğretim elemanlarının değindikleri başlıkları Şekil 4.78’de gösterilerken diğer katılımcılara ait gösterim ise Şekil 4.79’da yer almaktadır.



Şekil 4.78. K5 öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi



Şekil 4.79. K5 yönetici ve destek personelinin kurumsal temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.78 ve Şekil 4.79 incelendiğinde bu tema ile ilgili olarak K5 katılımcılarının daha çok *kurum kültürü* ve *teknik destek* alt temalarına değindikleri görülmektedir. K5O1 kodlu

öğretim elemanı *eğitim desteği* alt teması ile ilgili öğretim elemanlarına sistemin tanıtılması üzerinde durmuş ve yüz yüze eğitimden farklı olduğunu vurgulayarak uzaktan eğitimde neler yapılabileceği ile ilgili eğitim verilmesi gerektiğini söylemiştir.

K5 öğretim elemanlarına canlı ders desteği sunan bir kurumdur. Öğretim elemanlarının tamamı bu uygulamadan oldukça memnundur. K5O2 kodlu öğretim elemanı görüşlerini “*her oturumda her canlı oturumda en az bir çoğunlukla iki tane görevli oturum sırasında öğrenciler arasında yer alması ve bir aksilik olduğunda hemen müdahale olması, öğretim elemanının kendini rahat hissetmesi açısından ve bu kaygı düzeyinin düşmesi açısından çok önemli.*” şeklinde ifade etmiştir. K5O3 kodlu öğretim elemanı ise sistemin kendilerine dersten önce hatırlatma yapmasını, canlı ders esnasında destek personelin bulunması ve kayıtları kendi adlarına başlatıyor olduğundan duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir. K5O4 kodlu öğretim elemanı da sistemin sürekli kendilerine hatırlatma yapmasını ve ders esnasında çıkan problemlere anında müdahale etmesinin ders sürecinde işlerini kolaylaştırdığından bahsediyor. Aynı zamanda *teknik destek* teması altında da sözlerini şu şekilde devam ettiriyor:

Bilgisayarda problem var bilgisayar çöktü başka bir bilgisayara geçeceğim internet gitti. Arkadaşlar kütüphaneye geçiyorum. Biraz bekleyin 10 dakika dersi orası sizin için karşıya iletiyor. Telefon geliyor açıyorsunuz hocam bağlantınız koptu bir sorunu var diyor. Öyle bir şey yani ders sadece mekanik izleyip kayıt eden bir yer değil orası dersi izliyor inceliyor, değerlendiriyor, dersi zamanında tabii başlangıç bitiş zamanına göre rapor veriyordur muhtemelen de ama anında müdahale ederek süreçte etkililik sağlıyor. Öğrenci daha iyi bir eğitim gitmesini sağlıyor.

Aslında bu durum farklı kurumlarda bir problem olarak karşımıza çıkmaktaydı. Canlı derse başlarken öğretim elemanları zaman zaman kaydetmeyi unuttuklarından konu ile ilgili sıkıntı yaşadıklarını dile getirmişlerdi. K5 kurumu öğretim elemanları; derslerin hatırlatılması, kayıtların başlatılması ve canlı ders esnasında destek personelin sürekli sistemde olmasının bağlılıkları üzerinde olumlu etki yaptığını ve kaygılarını azalttığını vurgulamışlardır.

K5D1 kodlu katılımcı *sistemin daha etkin kurgulanması* için çaba sarf ettiklerinden söz etmiştir. K5O2 kodlu katılımcı da “*biraz daha kurallı bir sistematik yürümesi yani sınavların belirli bir ölçme değerlendirme ilkelerine göre hazırlanması, işte ödevlerin verilmesi, denetimi ödev sayıları gibi pek çok konu standartlaşmış olması da beni olumlu yönde etkileyen şeyler...*” şeklinde sözlerine devam etmiştir. Ayrıca içeriklerin farklı öğretim elemanları tarafından kontrol ediliyor olmasının daha doğru ve düzgün içerik sunulmasını

desteklediğini belirtmiştir.

K5O4 kodlu öğretim elemanı *maddi karşılık* alt temasına ilişkin uzaktan eğitimin ekonomik getirisinin kendilerine olumlu etki ettiğini belirtirken, kurum yöneticisi olan K5Y1 kodlu katılımcıda benzer şekilde yüz yüze eğitimden farklı ücret ödenmesinin tek başına bir faktör olmasa da önemli olduğunu vurgulamıştır.

Materyal geliştirme desteği ile ilgili olarak ise K5O1 kodlu öğretim elemanı “*Öğretim materyalleri kullanmak, materyal tasarlamak, hazırlamak, onları geliştirmek gerekli olduğu yerde ölçme değerlendirme materyallerini hazırlamak çok gerçekten profesyonelce olmayan son derece alaylı bir tarzda hazırlamaya yöneldiklerini görüyoruz.*” şeklinde serzenişte bulunurken, bu içeriklerin daha kontrollü hatta öğrenciye sunulmadan önce pilot uygulaması yapılarak kullanılması gerektiğini vurgulamıştır.

Kurum kültürü ile ilgili olarak K5 kurumundan katılımcıların neredeyse tamamı görüş bildirmiş ve tamamı kurumların onlara yaklaşımının çok olumlu olduğundan ve kendilerini bir ekibin parçası olarak hissettiklerinden söz etmişlerdir. K5O3 kodlu katılımcı kurumlarının üstlendiği misyon açısından da kendisi için çok önemli olduğundan K5 kurumu dediğinde benim için akan sular durur diye görüşlerini dile getirirken, K5O4 kodlu öğretim elemanı ise her ne kadar yöneticilerin kimler olduğunu bilseler de bu durumun kendilerine ast üst ilişkisi olarak yansıtılmadığını “*Yani orada üst yöneticiler var, biz altlarız diye bir şey yok. Ama şöyle bir şey var, orada kimlerle olduğunu biliyorsunuz, oradaki hocalarınızda size güveniyor yani biraz şöyle bir şey var, gönül bağı da var aranızda*” şeklinde sözleri ile ifade etmiştir. Yine kurum kültürü ile ilgili sözlerine aşağıdaki gibi devam etmiştir:

Burada bir tavır olmayacak burada, buyurgan, despot bir tavır yerine iş birliği içerisinde ki gibi her zaman böyle bir tavır olmalı diye düşünüyorum ben kurum kültürü ile ilgili olduğunu da düşünüyorum şimdi K5'in kurum kültüründe hoşgörü var işte Hikmet'in olduğu bir kültürde hoşgörülü olması lazım.

K5O1 kodlu öğretim elemanı kurumun öğretim elemanına verdiği geri bildirimin ve kurduğu iletişim dilinin önemine değinmiştir. K5O3 kodlu öğretim elemanı da bazen teknik konularda yetersiz kaldığını ancak kurum çalışanlarının büyük bir özveri ile ona yardımcı olduklarını ve bu durumun onu çok mutlu ettiğini belirtmiştir. Öğretim elemanına değer verildiğinde ve problemleri sorunsuzca çözüldüğünde öğretim elemanlarının da bunun karşılığında kendini güvende hissettiklerini ve daha iyi performans sergilemek için ellerinden geleni yapmaya çalıştıklarını vurgulamıştır. K5D1 kodlu destek personeli ise

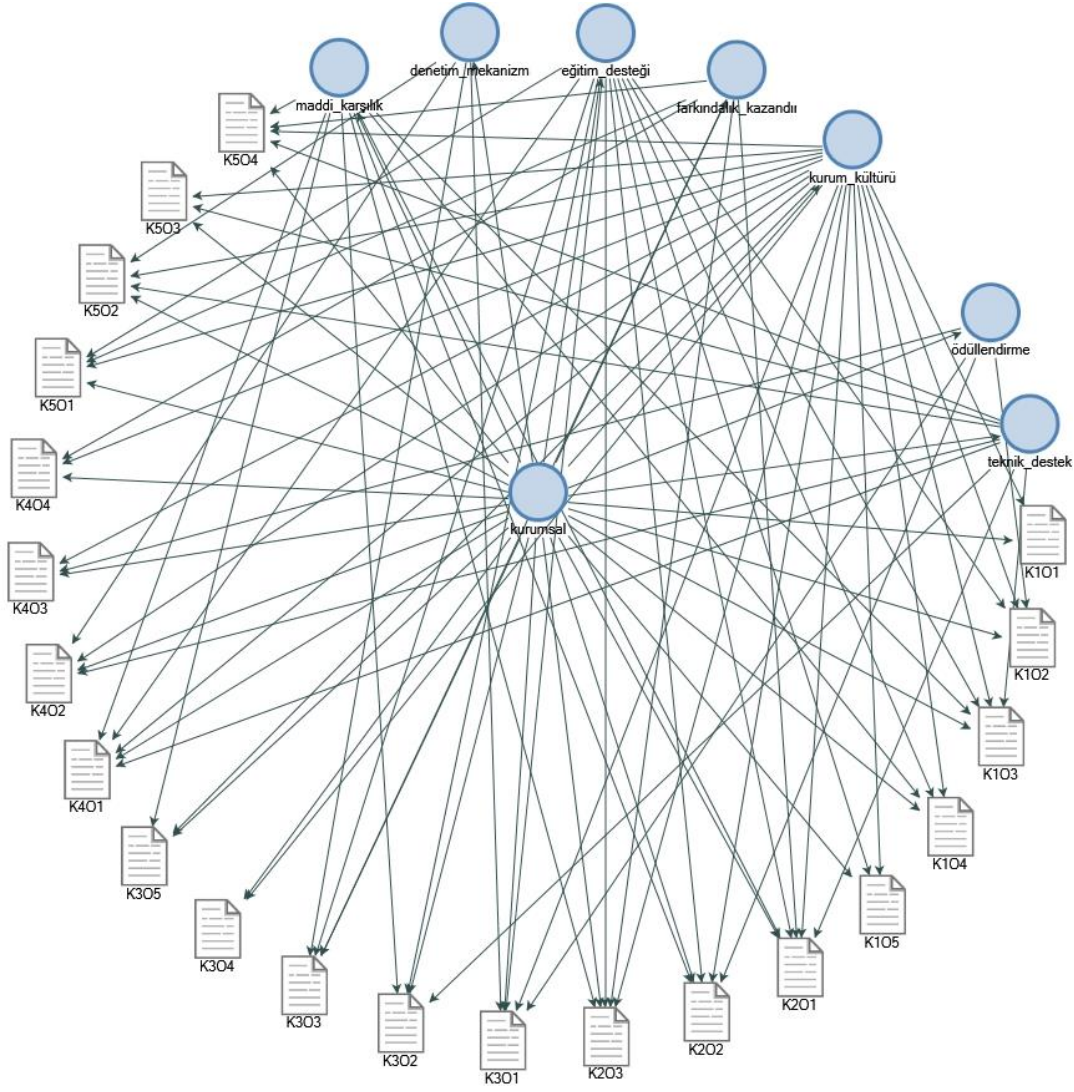
öğretim elemanın bağlılığını desteklemek için *liyakat* konusuna dikkat edilmesi gerektiğini ve hak eden kişinin sistemde tutulması gerektiğini belirtmiştir.

K5O2 kodlu öğretim elemanı ise *denetim mekanizması* ile ilgili görüşlerini bildirmiştir. Bu alt tema ile ilgili şunları söylemiştir:

Sistem ile olan aksaklıkların öğretim elemanlarının mutlaka ve mutlaka kendilerinin uzaktan eğitim sürecinde sürekli denetlendiklerini ve kontrol edildiklerini onların uzaktan bu kurum olarak uzaktan eğitim veren bir kurum olarak yanında olduğumuzu hissetmelerini sağladım. Yani hem ben seni denetliyorum, kontrol ediyorum, sürekli kontrolümü altındasın, gözlüyorum işini iyi yapıp yapmadığına bakıyorum, bir yandan da her ne ihtiyacı olursa olsun, ben yanıdayım izlenimini vermeye çalışırdım. Bunu da nasıl yapardım.

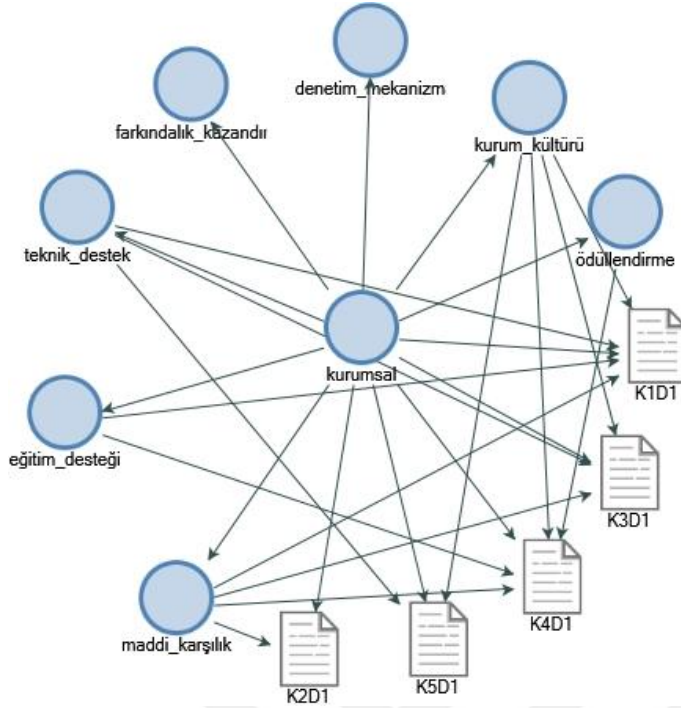
4.4.6. Kurumlar Arası Katılımcıların Bakış Açısından Uzaktan Eğitim Veren Kurumlarda Öğretim Elemanlarının Çevrimiçi Öğretime Bağlılığının Arttırılmasına Yönelik İzlenebilecek Süreç

Bu araştırma sorusunda “*Öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılığın arttırılması için nasıl bir süreç izlenebilir? Niçin?*” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaçla öğretim elemanları ve destek personelden; kendilerini kurum yöneticisi yerine koymalarını bu şartlar altında öğretim elemanlarının bağlılığını arttırmak için neler yapabilecekleri sorulmuş, yöneticilere ise bulundukları kurumda öğretim elemanlarına ne gibi destekler verdikleri sorulmuştur. Yapılan görüşmeler sonunda *kurumsal teması* ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi Şekil 4.80’deki gibidir.



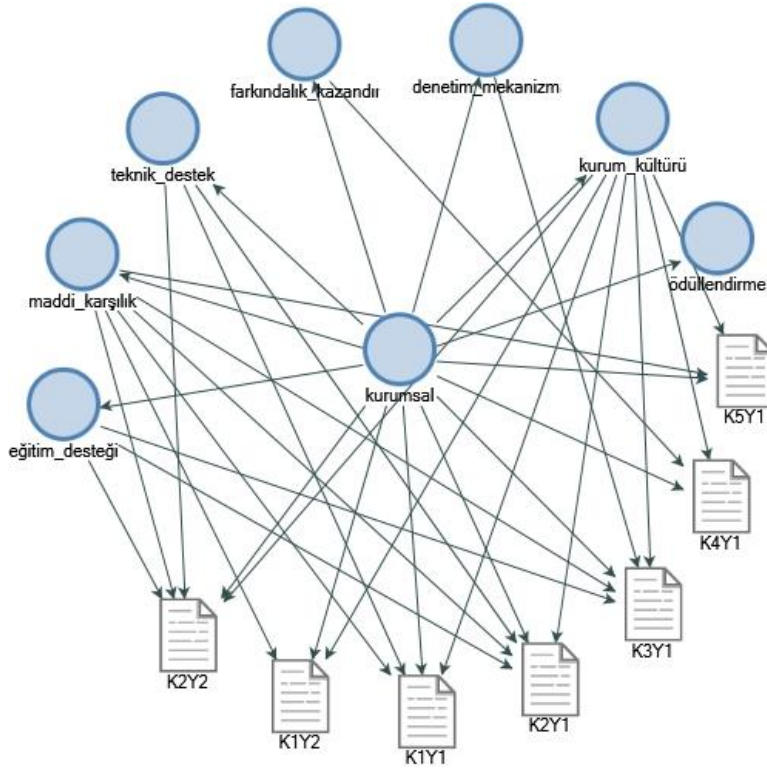
Şekil 4.80. Öğretim elemanlarının kurumsal temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.80 incelendiğinde öğretim elemanlarının en çok üzerinde durdukları alt tema *kurum kültürü* olurken, bunu *eğitim desteği*, *teknik* ve *maddi karşılık* alt temaları takip etmektedir. Destek personele ait kurumsal temasının gösterimi ise Şekil 4.81’deki gibidir.



Şekil 4.81. Destek personelin kurumsal temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.81 incelendiğinde destek personelin de öğretim elemanları ile benzer olarak en çok üzerinde durduğu alt tema *kurum kültürü*, *maddi karşılık* ve *teknik destek* alt temalarıdır. Kurum yöneticilerine ait kurumsal temasına ilişkin gösterim ise Şekil 4.82’deki gibidir.



Şekil 4.82. Yöneticilerin kurumsal temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.82 incelendiğinde kurum yöneticilerinin daha çok *kurum kültürü* üzerinde durduğu görülürken bunu *maddi karşılık* alt temasının takip ettiği görülmektedir.

Kurumsal teması ile ilgili öğretim elemanları çevrimiçi eğitimde almak istedikleri çeşitli *eğitim desteklerinden* söz etmişlerdir. Genel olarak istekleri; çevrimiçi eğitimde öğretim yöntem ve teknikleri, ölçme-değerlendirme türleri, materyal geliştirme ve teknik bilgiler ile ilgili eğitimler olmuştur. Özellikle merkez yapılanmasına sahip kurumlarda ise alan ile ilgili kongrelere destek olunması yönünde talepler gelmiştir. Ancak merkezlerin yapılanmaları gereği bu tür destekler veremedikleri görülmektedir. Söz konusu yöneticiler olduğunda ise eğitim desteği konusuna yalnızca K2 yöneticileri tam anlamıyla eğitim desteğinden söz etmişlerdir. Bunun dışında K3 yöneticisi ise materyal hazırlama konusunda öğretim elemanlarına verdikleri destekten bahsetmiş ancak bunu kapsamlı bir eğitimden daha çok öğretim elemanın kendi isteği doğrultusunda verilen bir hizmet olarak nitelendirmiştir. K2’de ise zaten hali hazırda e-öğretmen sertifikası ile öğretim elemanlarını desteklemektedir. Yöneticiler sertifikanın içeriğinden söz etmiştir. İçerikte “*Temel kavramlar, e-Öğrenme nedir? Eşzamanlılık nedir? Öğrenme kuramları nedir? Öğretim yöntem ve teknikleri nasıl kullanılır? Nasıl tartışma yaptırılır? Flip classroom da neler yaptırabilir?*” şeklinde konulara yer verdiklerine değinmiştir. Öğretim elemanlarının eğitim isteklerine bakıldığında ise neredeyse tamamen örtüştüğü görülmektedir. Ancak bu şekilde kapsamlı bir eğitimi yalnızca bir kurumun verdiği, diğer kurumlarınsa öğretim elemanının isteği doğrultusunda oryantasyon sağladığı görülmüştür. Bu durum aslında Lammers, Bryant, Michel ve Seaman (2017) belirttiği gibi her ne kadar kurum yöneticileri, öğretim elemanlarının başarılı bir çevrimiçi eğitim için anahtar bir role sahip olduklarını düşünseler de maalesef onları desteklememekte ve yeterince kaynak sunmamaktadırlar (Lammers vd., 2017). Oysa kurumların, öğretim elemanlarına destek vermeleri ve çevrimiçi eğitime olan talebi karşılamak için çevrimiçi eğitime teşvik etmeleri gerekir. Böylelikle öğretim elemanlarının katılımını ve bağlılıklarını engelleyen engelleri ortadan kaldırabilirler (Murdoch, 2015).

Eğitim desteği temasında dikkat çeken bir başka nokta ise kendisi çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamış öğretim elemanlarının neredeyse tamamı bu konu hakkında görüşlerini belirtmiş olmasıdır. Hatta çevrimiçi eğitmen olabilmek için bu öğrencilik deneyiminin şart koşulması gerektiğini savunan öğretim elemanları olmuştur. Bu deneyimin uzaktan eğitimde öğrenciyi anlamak ve sistemi etkili kullanmak adına önemli olduğundan söz etmiştir. Ancak öğretim elemanlarından birkaçı ise kendi görüşleri üzerinden değil, ancak üst düzey öğretim

üyelerinin bu tür eğitimlere sıcak bakmayacağını, hatta olumsuz yanıt vereceklerini düşündüklerinden söz etmiştir. Nitekim e-eğitmen sertifikası veren K2 kurum yöneticilerinden biri de bu duruma değinmiştir. Düzenli olarak çalıştaylar yapmalarına karşın sistemde dâhil olan 250 öğretim elemanından bu eğitimlere katılan 30-40 kişiyi ancak bulabildiklerini vurgulamıştır.

Eğitim desteği içinde ele aldığımız materyal geliştirme desteği ile ilgili olarak öğretim elemanları içerikleri geleneksel sunumlar şeklinde hazırladıklarını hatta zaman zaman düzenlemeye bile yeterince fırsat bulamadıklarını belirtmişler ve bu anlamda desteğin kendileri için önemli olduğunu söylemiştir. Ancak şöyle çelişkili bir durum var ki destek personel ve yöneticiler, öğretim elemanlarına zaten hali hazırda yardımcı olduklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde onlar da öğretim elemanlarının kendilerinden destek istemediklerine vurgu yapmışlardır. Bu durum aslında bir iletişim sorunu olarak da görülebilir. İfade edilen iş yükü ve yoğun çalışma saatleri taraflar arasında bir araya gelmelerini ve bu konular hakkında düzenleme yapmalarını engelliyor olabilir.

Maddi karşılık ile ilgili olarak ise öğretim elemanları çevrimiçi eğitimde yüz yüze eğitime oranla daha fazla iş yükü olduğunu belirterek öğretim elemanlarına ek gelir getirmesinin olumlu olacağını ifade etmiştir. Özellikle merkez ve enstitü yapılanmasına sahip kurum katılımcıları ücret politikaları ile ilgili düzenlemelerin bir an önce yapılıp sarf edilen çabanın karşılığının hakkıyla verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle merkez yapılanmasına sahip kurumlarda hem öğretim elemanları hem de yöneticiler belirli saatin üzerine ek ders ödenememesi ve içerik hazırlayan öğretim elemanlarına telif verilememesi ile ilgili sıkıntılarını dile getirmiştir. Maddi yöndeki isteklerini ses kaydı esnasında belirtmeyip kaydı sonlandıktan sonra da belirten katılımcılar da olmuştur. Kurum yöneticilerinin ise neredeyse tamamı maddi desteğin öğretim elemanlarının bağlılıklarını arttıran en önemli faktör olduğunu vurgulamıştır. Kurumsal teması incelendiğinde maddi desteğin öğretim elemanları içinde önemli olduğu görülmektedir ancak eğitim konusundaki destek ihtiyaçlarının da kurum yöneticileri tarafından göz ardı edildiği aşikârdır.

Farkındalık arttırma ile ilgili olarak ise öğretim elemanlarının genel görüşü uzaktan eğitimin hak ettiği değeri göremiyor olmasıdır. Hatta sistemin içine dâhil olup ders veren öğretim elemanlarının dahi belki de farkında olmadan bu işi, maddi kaygılar nedeni ile tercih ettikleri dolayısı ile kıymetsizleştirdiğini vurgulamıştır. Bu nedenle farkındalığı arttırmanın önemli olduğuna, aslında uzaktan eğitimde, eğitimini yüz yüze devam ettiremeyen ya da kendini

geliştirmek isteyen özel bir kitleye hitap ettiklerinin anlatılması gerektiğini vurgulamıştır. Eğer bu farkındalık düzeyine ulaşırsa zaten bunun bir motivasyon kaynağı olacağını vurgulayan katılımcılar da olmuştur.

Teknik destek alt teması altında katılımcılar teknik olarak arızaların giderilmesi ile ilgili desteğin yanı sıra canlı ders desteği ve donanım sağlanması gibi başlıklara da değinmiştir. Canlı ders desteğinden bahseden öğretim elemanlarının üçü zaten bu desteği veren K5 kurumda çalışmakta, diğeri ise bu desteği zaman zaman veren K3'te çalışmaktadır. Öğretim elemanlarının bu destekle ilgili ortak görüşü ise kendilerine güven verdiği ve kurumun işi daha ciddiye aldığı bir göstergesi olduğu şeklindedir. Katılımcılar yaşadıkları teknik sorunları genel olarak kendi teknolojik beceri eksikliği ve kaygılarına yorarken yalnızca merkez yapılanmasına sahip kurumlardan katılan iki katılımcının kurumlarının teknik destek eksikliğinden yakındığı görülmektedir. Oysaki beklentileri sorulduğunda aslında teknik desteğe olan ihtiyaçlarını daha rahat ifade ettikleri görülmüştür. Bu durum, öğretim elemanlarının kurumları eleştirmekte zorlandığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretim elemanları yüz yüze eğitimden çevrimiçi eğitime geçerken çeşitli desteklere ihtiyaç duymaktadır. Kurumların çevrimiçi öğretim sürecini destekleyen mevcut teknolojiler ve yazılımlarla ilgili bu desteği istediği sürece öğretim elemanına sunması gerekmektedir (Meeker, 2017; Miller, 2015). Meeker'ın (2017) yaptığı araştırmada katılımcılar çevrimiçi ortamda en çok teknik desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtirken profesyonel gelişimleri içinse yine önceliği teknoloji eğitimine vermişlerdir.

Kurum kültürü neredeyse tüm katılımcıların üzerinde durduğu bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılar bu alt tema altında kurumun ilgisi, desteği, liyakat anlayışı ve ders ve süreçlerin işleyişi ile kendi fikirlerinin alınması gibi çeşitli konulara değinmiştir. Öğretim elemanları genel olarak bir kurum kültürü oluşturulmasının, kuruma olan bağlılıklarını ve aidiyet duygularını arttırdığını bunun da dolaylı yoldan öğretime bağlılıklarını etkilediğini vurgulamıştır. Bunun döngüsel bir süreç olduğunu kurumu benimsemenin ve aidiyet duymanın; işini sevmesini, öğrencilerini benimsemesini sağladığını ve kendilerini daha çok motive ettiğini belirten katılımcılar olmuştur. Bunun yanında her ne kadar uzaktan eğitime inanmasa da kuruma bağlılık hissettiği için bu işi layıkıyla yapmaya çalıştığını belirten bir katılımcı da olmuştur. Bu tema altında görüşlerini belirten yöneticiler de kurumsal ortak bir kültürün önemli olduğunu vurgularken, bunu arttırmak amacıyla zaman zaman toplantılar ve etkinlikler yaptıklarını belirtmiştir. Hatta bir kurum yöneticisi maddiyatın artıp

azalabileceğini ancak ortak bir kültüre sahipseniz bağlılığın maddiyata göre değişmeyeceğini vurgulamıştır. Nitekim fakülte yapılanmasına sahip kurum katılımcılarının daha çok kurum kültürünü sahiplendikleri ve yaptıkları işte maddi kaygıları daha az dile getirdikleri gözlemlenmiştir.

Kurum kültürü alt teması ile ilgili olarak katılımcıların öne çıkan bir diğer ortak görüşü öğretim elemanlarının hazırlanan programlarda ve ders açılma süreçlerinde yer alması yönündedir. Bu durumun öğretim elemanlarının tüm süreçlerden öncesinden haberi olduğu için üzerine düşen iş yükünü hafıfleteceği gibi fikirlerinin alınması görüşlerine önem verildiğinin bir göstergesi olacaktır. Özellikle öğretim elemanları bu durumun kendileri için önemli ve mutluluk verici olduğunu belirtmiştir.

Berent ve Anderko (2011), yaptıkları araştırmada, kendilerine ve yaptıkları işe değer veren, destekleyen güvenli bir iş ortamının öğretim elemanlarının motivasyonlarını arttırdığını ve devamlılıklarını sağladığını belirtmiştir. Çevrimiçi eğitimde yapılan bir başka araştırma ise işbirlikçi bir kurum kültürü oluşturulması için öğretim elemanının bağlılık hissetmesinin ve takdir edilmesinin gerekliliğine vurgu yapmıştır (Busay, 2018). Yapılan başka bir araştırmada ise öğretim elemanlarının kendilerine saygı duyulduğunu hissetmesi ve kurum yöneticileri tarafından fark edilmeleri, bağlılıkları için motive edici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Reneau, Wallace, Claywell, Price, Burdi ve Trybulski, 2018). Reneau ve arkadaşlarının (2018) yaptığı araştırmada da bu araştırmada olduğu gibi kurumuyla yaşamış olduğu önceki olumsuz deneyimlerinin negatif etkilerinden bahseden katılımcılar ve kurumun kendilerini fark etmediğinden yakınan katılımcılar olmuştur. Yine bu araştırmada olduğu gibi yöneticileri ve meslektaşları tarafından saygı duyulan bir ortamda olduğu takdirde bağlılığının artacağını belirten katılımcılar olmuştur. Dolayısıyla kurum paydaşlarının görüşlerine değer veren saygılı ve işbirlikli bir çalışma ortamının öğretim elemanlarının bağlılıkları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Kurum kültürü alt teması altında sıklıkla dile getirilen bir diğer konu ise liyakattir. Konu ile ilgili katılımcıların genel görüşü işini iyi yapan, hakkını veren öğretim elemanlarının sistemde olması gerektiği şeklindedir. Ancak bunun tam tersi işini hakkıyla yapmıyorsa da zorlamanın anlamsız olduğunu bu işi layıkıyla yapabilecek kişilerin getirilmesi görüşü hâkimdir. Bir destek personel ise kurumlarındaki tüm hocalara sırayla ders vermeye çalıştıklarını böylelikle haksızlığı engellediklerinden söz etmiştir. Ancak burada şöyle bir soru işareti oluşmaktadır. Uzaktan eğitim kurumlarının amacı, öğretim elemanlarının

tamamının bu sistemin avantajlarından yararlanması değildir. Aksine öğrencilere kaliteli bir eğitim sunarak öğrencilerin uzaktan eğitimi bırakmalarını engellemektir. Bu nedenle orada işini iyi yapan ve bu sisteme inanan öğretim elemanlarını bulundurmanın sistemin sürdürülebilirliği açısından daha önemli olduğu düşünülmektedir.

Öğretim elemanlarından bazıları kurum tarafından kendilerine değer verildiğini bilmenin bağlılıklarını olumlu etkileyeceğini belirtirken, özellikle kurum tarafından kendilerine verilen geri bildirimlerin bunun bir göstergesi olduğunu vurgulamışlardır. Yapılan geri bildirimlerin iyi niyetli olmasının ve olumlu diyaloglar kurulmasının, sürecin daha sağlıklı ilerlemesini sağlayacağını belirten öğretim elemanları da olmuştur. Kısacası bu alt temada öğretim elemanlarının görüşlerini özetlememiz gerekirse yaptıkları işin görülmesini, değer verilmesini ve takdir edilmesini beklemektedir. Alanyazında da çevrimiçi öğretim elemanlarının desteklenmesi, kurum yöneticileri için kritik bir bileşen olarak kabul edilmektedir. Çünkü öğretim elemanları kurumun öğrenciye açılan penceresidir ve öğrencinin eğitim deneyiminin niteliğini anlamlı bir şekilde etkileyebilir (Puzziferro ve Shelton, 2009). Varney (2017) yaptığı çalışmada destekleyici ve başkalarını düşünen bir liderlik anlayışı ile çevrimiçi eğitimde görev yapan öğretim elemanlarının bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Ödüllendirme alt teması ise öğretim elemanlarının yaptıkları iyi işlerle ilgili takdir edilme isteklerini ifade etmektedir. Bu konuda yüz yüze eğitime oranla fazla ücret aldıklarını belirtmişler ancak kurum yöneticilerinin gelen iyi bildirimler veya performansları ile ilgili çeşitli farklı ödüllendirmeler (ayın elemanı, rozet verme gibi oyunlaştırma unsurlarıyla, konferans teşviki veya teşekkür etme...) yapabileceklerini vurgulamıştır. Öğretim elemanlarının uzaktan eğitimde devamlılığı ile ilgili yapılan bir çalışmada da Meeker (2017) katılımcılarının görüşleri doğrultusunda kurumların mali veya kişisel memnuniyetin ötesine geçen ödüller geliştirmesinin önemine değinmiştir.

Son alt tema olan *denetleme mekanizması* ile ilgili olarak öğretim elemanları; denetleniyor olmalarının veya süreçlerin takip ediliyor olmasının kendileri için kurumun bu işe sahip çıktığını ve önemsendiğini ifade ettiğini belirtmiştir. İşin ciddiye alındığını gördüklerinde kendilerinin de süreci sahiplendiğini belirten katılımcılar olmuştur.

Kurumsal temasında dikkat çekici noktalardan biri kurum yöneticilerinin kurum kültürünü genel olarak kurumun öğretim elemanlarına destek olması şeklinde ele almasıdır. Öğretim elemanlarının ise bu konuyu daha çok liyakate önem verilmesi ve süreçle ilgili fikirlerinin

alınması şeklinde ele almış olmasıdır. Ancak özellikle süreç içerisinde öğretim elemanlarının görüşlerini değerlendirdiğini söyleyen yalnızca bir kurum yöneticisi olmuştur. Oysaki öğretim elemanları bunların kendileri için önemli olduğunu vurgulamışlardır. Özellikle liyakat konusunun öğretim elemanlarının kuruma karşı güvenleri üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Bağlılık kuram ve modelleri çerçevesine bu araştırma sorusuna ait bulgular iş kaynakları olarak değerlendirilebilir. Özellikle oluşturulan olumlu ve destekleyici kurum kültürünün Barman ve Saikat (2011) tarafından ortaya konulan öğretim elemanları bağlılık modelinde de önemi vurgulanmaktadır. Öğretim elemanlarına kurumlar tarafından verilecek destekler çevrimiçi öğretimin taleplerini karşılamalarında önemlidir. Bu nedenle bu araştırma sorusunun bulgularının öğretim elemanlarına verilecek destekler konusunda yol gösterici olduğunu söylenebilir. Bu araştırma sorusuna ilişkin katılımcı ifadelerine EK 9’da yer verilmiştir.

4.5. Katılımcıların Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı

Bu araştırma sorusunda katılımcılarla yapılan görüşmelerde “*Öğretim elemanlarının, yöneticilerin ve destek personelinin, öğretime bağlı bir öğretim elemanın sürece katkısının nasıl olacağına ilişkin görüşleri nelerdir?*” sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcılara “*Öğretime bağlı bir öğretim elemanının eğitim-öğretim sürecine nasıl bir katkı sağlayacağını düşünüyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir.

Yapılan görüşmeler doğrultusunda bu araştırma sorusu ile ilgili sürece katkı teması altında 6 alt tema ortaya çıkmıştır. Temalar ve alt temalar aşağıdaki Tablo 4.33’te görüldüğü gibidir.

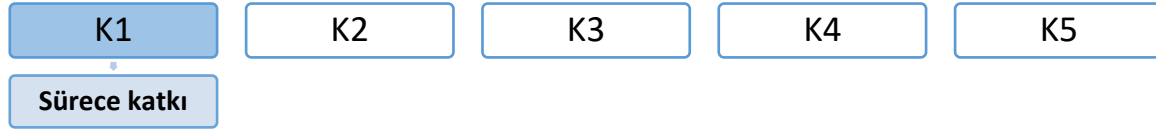
Tablo 4.33

Sürece Katkı Temasına İlişkin Alt Tema Gösterimi

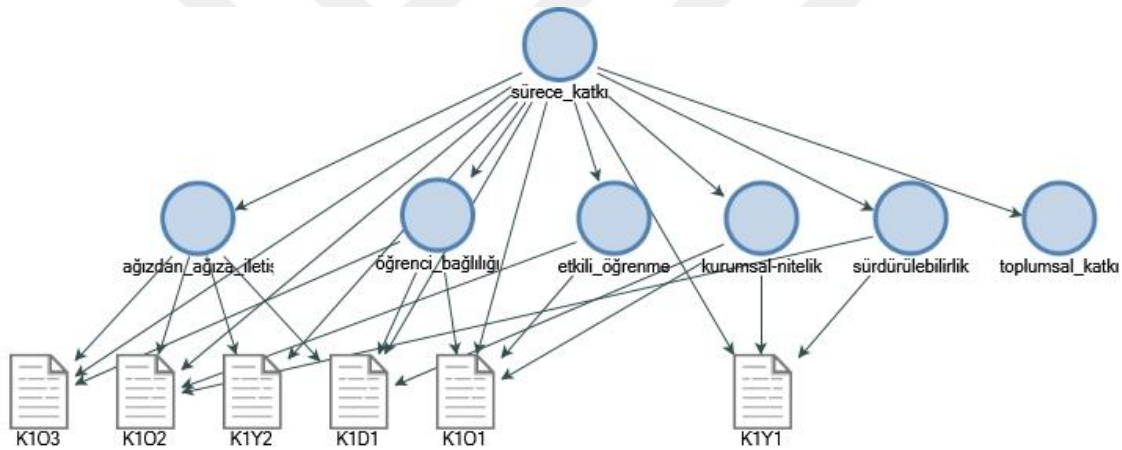
Tema	Alt Tema	KS	İS
Sürece katkı		30	85
	Kurumsal nitelik	18	22
	Öğrenci bağlılığı	16	21
	Etkili öğrenme	12	15
	Ağızdan ağıza iletişim	9	13
	Sürdürülebilirlik	9	9
	Toplumsal katkı	3	5

Tablo 4.33 incelendiğinde en çok üzerinde durulan alt tema kurumsal nitelik olurken bunu öğrenci bağlılığı ve etkili öğrenme alt temaları takip ettiği görülmektedir.

4.5.1. K1 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı



Sürece katkı: K1 katılımcıları öğretim elemanlarının bağlılıklarının sürece katkısından bahsederken daha çok *ağızdan ağıza iletişim* alt temasına değinmişlerdir. K1 öğretim elemanlarının sürece katkı teması ile ilgili görüşlerinin toplandığı alt temalar Şekil 4.83'teki gibidir.



Şekil 4.83. K1 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi

Şekil 4.83 incelendiğinde *ağızdan ağıza iletişim* ile ilgili olarak K1D1, K1O2 ve K1O3 kodlu katılımcıların görüş belirttiği görülmektedir. Bu katılımcılar öğretim elemanının bağlılığının sürece olumlu yansıtacağı dolayısıyla bu durumun kurumun pozitif reklamın da etkili olacağını ve ileride daha çok öğrencinin sisteme dâhil olmasını sağlayacağını belirtmişlerdir. Kurum yönetici olan K1Y2 kodlu katılımcı da öğrencilerin sosyal ağlardaki iletişimini de dikkate alarak cümlelerine şunları eklemiştir:

Kesinlikle bu işi tadında yapmak lazım ne çok sıkı ne de çok rahat. Çünkü bunların birde sosyal ağlarda ciddi bir iletişim ağı var. Biz ücret ödedik diplomayı alacağım şu kadar süre sonra ben asla ama asla bunu kabul edemem... Çünkü ne benim ne üniversitemizde programının böyle kötü bir reklamla karşılaşmasını istemem.

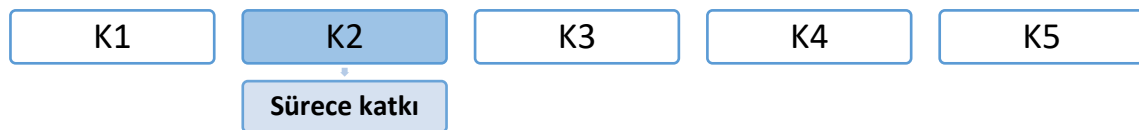
K1O1 ve K1O2 kodlu katılımcılar ise öğretim elemanının bağlılığının öğrencilerin daha *etkili öğrenmesini* sağlayacağını belirtmişlerdir. K1O2 kodlu katılımcı aynı zamanda sözlerine “*öğrenci memnun olursa öğrenci mutlu olursa hem kişisel gelişimini hızlandırır, kolaylaştırır, hem de öğrencilerine faydalı olur. Onu mutlu olması, kendini geliştirmesi de çok önemli.*” şeklinde sözlerine devam etmiştir.

K1D1, K1O1 ve K1Y1 kodlu katılımcılar öğretim elemanının bağlılığının *kurumsal niteliğin* belirleyicisi olduğunu belirtmiştir. Kurum yöneticisi aynı zamanda sözlerine şunları eklemiştir:

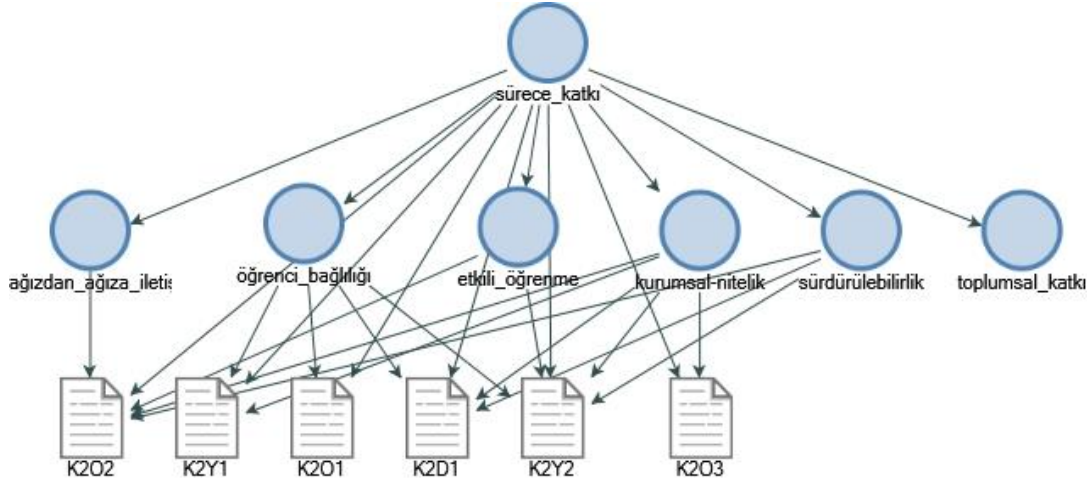
Bir yarış aslında bu. Neyin yarışı alternatif olarak daha iyi eğitim verebilmenin yarışı yani her kurum uzaktan eğitim kurabilir açabilir ve ders verebilir, program açabilir. Standartları sağlıyorsa açmasını da bekleriz ama en iyi kim verir, öğrenciye en çok kim yaklaşabilir. Hem akademik anlamda hem de az önce söylediğim sosyal anlamda teknik anlamda ve destek anlamında.

Öğrenci bağlılığı ile ilgili olarak ise K1O1 kodlu katılımcı görüşlerini “*sistemi rahatlıkla kullanabilen bir hocayla ve soru sorduğunda cevap alabilen, bu soru sadece konu ile ilgili değil, sistemle ilgili olduğunda da cevap alabilen bir programla karşı karşıya ise öğrenci, bu sefer onun da bağlılığını sağlamış olursunuz.*” şeklinde sözleriyle ifade etmiştir. K1D1 kodlu destek personel ise gerçek anlamda bağlılığı yüksek olan bir öğretim elemanının öğrencinin derse katılımını etkileyebileceğini ve bunun sonucunda uzaktan eğitimde büyük bir sorun olan öğrencilerin sistemi bırakmasını engelleyebileceğini ifade etmiştir.

4.5.2. K2 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı



Sürece katkı: K2 katılımcıları öğretim elemanlarının bağlılıklarının sürece katkısından bahsederken kurumsal nitelik alt temasını öne çıkarmışlardır. K2 öğretim elemanlarının bağlılığının sürece katkısı ile ilgili görüşlerinin toplandığı alt temalar Şekil 4.84’teki gibidir.



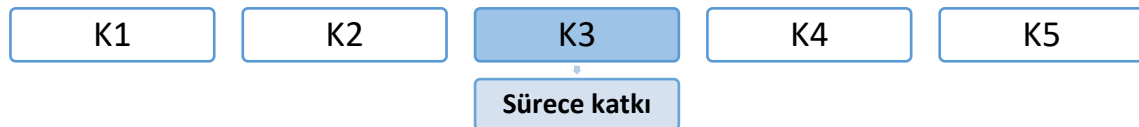
Şekil 4.84. K2 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi

Öğrenci bağlılığı ile ilgili olarak K2D1 kodlu destek personel öğretim elemanının bağlılığının artmasının öğrencinin bağlılığını artırıp sistemi bırakmasının (dropout) önüne geçtiğini vurgularken, alanyazın incelediği ve gözlemlediği kadarıyla bağlılığın artmasıyla öğrencinin sistem içerisindeki etkileşiminin de arttığını belirtmiştir. K2Y2 kodlu yönetici de öğrencinin sistemi bırakmasını engellediğini ifade ederken K2Y1 kodlu yönetici görüşlerini aşağıdaki sözler ile ifade etmiştir:

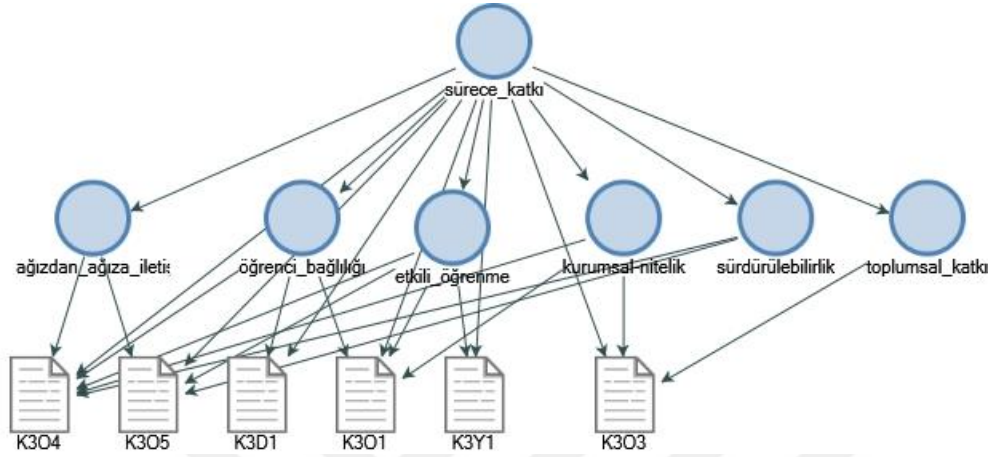
Başkalarına örnek oluyor, öğrenciye örnek oluyor. Her türlü model oluyor. İşine doğru düzgün zorlulara rağmen yapmaya çalışması. Bir insan olarak bile öğrencisine değer verdiğini ve saygı gösterdiğini gösteriyor. Bende böyle bir insan olmak istiyorum diyor belki öğrenci ona bakarak. Tabi ki daha farklı bir etki yaratıyor.

Kurumsal nitelik ile ilgili olarak K2Y1 ve K2Y2 kodlu kurum yöneticileri öğretim elemanı bağlılığının kurumsal niteliği olumlu yönde etkileyeceğini belirtirken K2Y2 kodlu yönetici bu durumun öğrenci forumlarındaki mesajlara bile yansındığını ve daha samimi bir iletişimin yansındığını belirtmiştir. K2D1 kodlu destek personelin öğretim elemanının bağlılığının doğal olarak onlara yansındığını, teknik ekip açısından onları da teşvik ve motive ettiğini bunun da doğal olarak yapılan işin niteliğine yansındığını belirtmiştir.

4.5.3. K3 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı



Süreçe katkı: K3 katılımcıları öğretim elemanlarının bağlılıklarının sürece katkısından bahsederken daha çok öğrenci bağlılığı ve etkili öğrenme alt temaları üzerinde durmuşlardır. K3 öğretim elemanlarının bağlılığının sürece katkı teması ile ilgili şekilsel gösterimi Şekil 4.85’deki gibidir.



Şekil 4.85. K3 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi

Şekil 4.85’te görüldüğü üzere *öğrenci bağlılığı* hakkında görüş belirten K3D1 kodlu destek personel, öğretime bağlılık hisseden bir öğretim elemanını “*uzaktan eğitimin yaşadığı dezavantajı yaşamaması için belki bazı çabaları gösterebilir... Duygu ve iletişim anlamında sıkıntılar var... Belki onu biraz daha minimuma indirebilir.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Bu durumun öğrencilerin katılımını teşvik edebileceğini sözlerine eklemiştir. K3O1 kodlu öğretim elemanı öğrencinin sistemi bırakmasını engelleyeceğini vurgularken, K3O4 kodlu katılımcı da öğrencilerin üniversiteyi tercih etmesini, bağlılığını ve devamlılığını etkilediğini vurgulamıştır.

Kurumsal nitelik konusunda ise K3O1 kodlu öğretim elemanı görüşlerini öğretim elemanının bağlılığının niteliği ifade ettiğini belirtirken sözlerini şu şekilde devam ettirmiştir:

Öğretim elemanı eğer bağlılık içinde değilse yani engage olmadıysa o zaman bu işi rutine indirger. Çünkü lanetten yapar işini, derse girer çıkar, hatta bazen vaktinde de girip çıkmaz. Ödevleri kontrol edermiş gibi yapar, her şeyi “miş” gibi olur. Sistemde görünür ama gerçek anlamda sistemde olmaz. Öğrencilerine de uzaktan eğitimin ne kadar değerli olduğu hissini yaşatamaz, kendi de yaşamaz. Dolayısıyla da kaliteden oldukça uzaklaşırız.

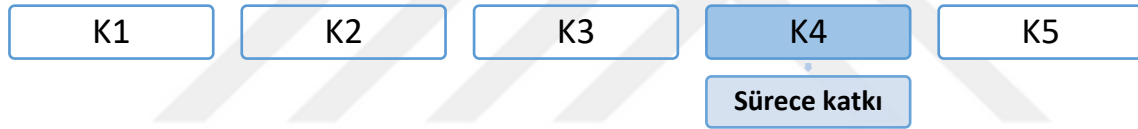
K3O1, K3O4, K3O5 ve K3Y1 öğretim elemanının bağlılığının *etkili öğrenme* için önemine değinmiştir. Hatta kurum yöneticisi olan katılımcı derslerde öğrencileri ile kurduğu olumlu iletişim vasıtasıyla farklı yerlerden öğrencilerinin kendisiyle tanışmaya geldiğinden

bahsetmiş ve bu durumun öğrencilerin verimliliğini arttırdığını vurgulamıştır.

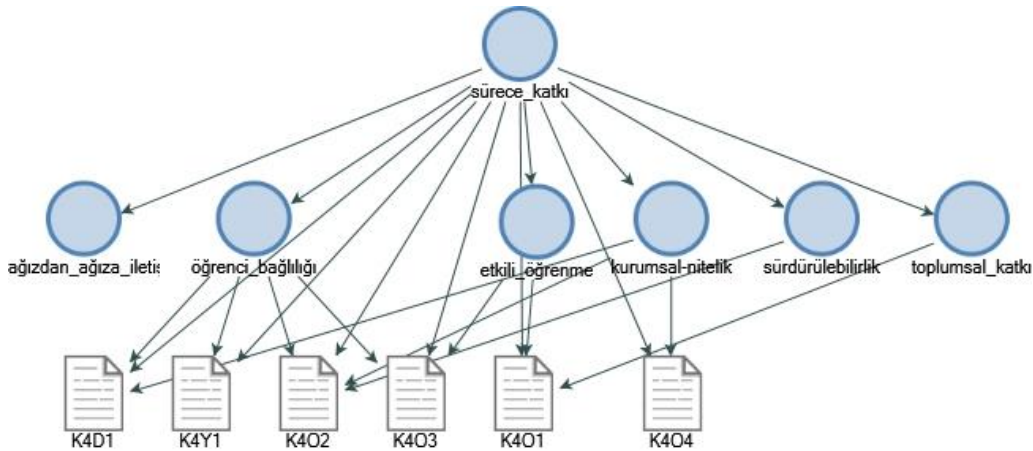
K3O4 ve K3O5 kodlu katılımcılar öğretim elemanının bağlılığının *ağızdan ağıza iletişim* fırsatı yarattığından bahsetmiş, K3O5 kodlu öğretim elemanı sözlerini “*Öğretim elemanı ağızdan ağıza iletişiminde yolunu açıyor demektir word of mouth advertising (ağızdan ağıza iletişim) o da sana çok ciddi avantaj sağlar kayıt sürecinde*” şeklinde devam ettirmiştir. Sistemin sürdürülebilirliği ile ilgili olarak ise yine aynı öğretim elemanı görüşlerini şu sözlerle ifade etmiştir:

Çok basit ticari mantıkla düşün, Talep artacak, talep artacak sen eğer işini iyi yapıyorsan, Çünkü artık rekabet çok fazla olduğu için ve neredeyse bütün kurumlarda uzaktan eğitim programları düzenlediği için. İşini iyi yapanların ayakta kalacağına inanıyorum her sektörde olduğu gibi uzaktan eğitim sektöründe de işini iyi yapanların ayakta kalacağına inanıyorum.

4.5.4. K4 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı



Sürece katkı: K4 katılımcıları öğretim elemanlarının bağlılıklarının sürece katkısından bahsederken *öğrenci bağlılığı* alt temasını öne çıkarmışlardır. K4 kurumunun öğretim elemanlarının bağlılığının sürece katkısı ile ilgili görüşlerinin toplandığı alt temalar Şekil 4.86'daki gibidir.



Şekil 4.86. K4 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi

Şekil 4.86'da görüldüğü üzere *Öğrenci bağlılığı* alt teması ile ilgili olarak K4O2 kodlu katılımcı, öğretim elemanı bağlılığının öğrenci üzerinde direkt etkisi olduğunu belirtirken,

öğrencinin öğretim elemanının iyi olduğunu düşündüğünde sistemde kaldığını sözlerine eklemiştir. K4D1 kodlu destek personel ise bu alt tema ile ilgili görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

Öğretim elemanının heyecanını öğrenci hissediyor. Eğer anlattığı konuda gerçekten bilgili ise bunu heyecanlı bir şekilde aktarıyorsa öğrenci bunu çok hissediyor ve motivasyonu da artırıyor. O derse öğrenci hazırlıklı gidiyor biliyor musun? ...yani mutlaka öğrenciye etkilediğini diyebiliriz

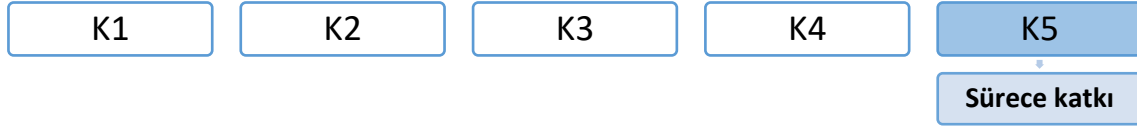
K4O3 kodlu öğretim elemanı ise öğrenciyle sürekli etkileşimde olmanın hem kuruma hem de öğrencinin öğretime bağlılığı üzerinde olumlu etkisi üzerinde dururken kurum yöneticisi olan K4Y1 “öğrencinin geri dönüşü aslında öğretim elemanının bağlılığını da gösteriyor. İşini severek yapıyorsa öğretim elemanı tabi o çok olumlu ve pozitif etki bırakıyor öğrencilerin üzerinde.” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

Kurumsal nitelik ile ilgili olarak K4D1 kodlu destek personel öğretim elemanının başarısının, kendini geliştirmesinin kuruma muhakkak yansıdığını belirtmiştir. K4O2 kodlu öğretim elemanı ise sisteme gelecek öğrenciyi belirleyemediklerini ancak eğitimin niteliğini öğretim elemanının belirlediğini vurgulamıştır. K4O4 kodlu öğretim elemanı ise görüşlerini aşağıdaki gibi dile getirmiştir:

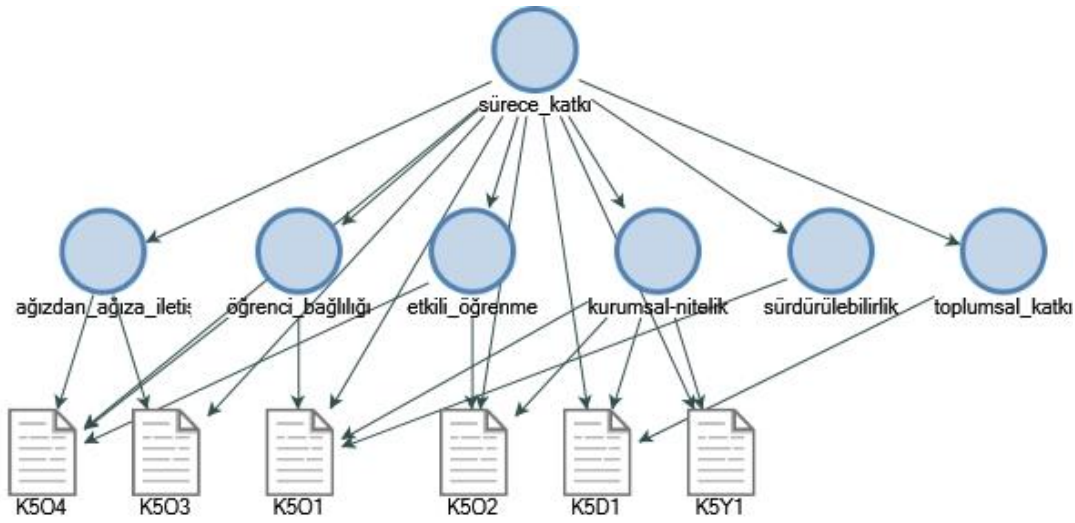
Kurum açısından düşünelim yani o kurumun öğretim elemanlarının gerçekten işine bağlıysa herkesin rol ve sorumlulukları gereği yerine getirilecektir Dolayısıyla benim hizmet olarak hem üretim süreçleri olarak daha kaliteli bir hizmet veriyor olacağım hedef kitleme bu açıdan. Kurumun kazancı ya da kuruma üye birisi işine bağlı olan insan kaynağı benim eğitim kalitemi veya hizmet kalite yükseltecektir.

K4O1 kodlu öğretim elemanı *etkili öğrenme* alt teması ile ilgili olarak bağlılık hisseden bir öğretim elemanının kendini öğrenciye bir şeyler vermek adına zorlayacağını, elindeki kaynakları sonuna kadar kullanacağını belirtmiştir. Aynı katılımcı toplumsal katkı alt temasına ilişkin görüşlerini ise “Yani işinizi daha iyi yaptığınız için yani katma değer arttırıyorsunuz. Aslında bu koruma topluma ülkeye her şeye katkı... İşinizi daha iyi yaptığınız için topluma katkı.” şeklinde ifade etmiştir.

4.5.5. K5 Katılımcılarının Bakış Açısından Çevrimiçi Öğretime Bağlılığı Yüksek Olan Öğretim Elemanının Sürece Katkısı



Sürece katkı: K5 öğretim elemanlarının *sürece katkı* teması ile ilgili gösterimi Şekil 4.87’deki gibidir.



Şekil 4.87. K5 katılımcılarına ait sürece katkı temasının gösterimi

Şekil 4.87 incelendiğinde K5 öğretim elemanlarının bağlılıklarının sürece katkısından bahsederken daha çok *kurumsal nitelik* üzerinde durmuşlardır. *Öğrenci bağlılığı* ile ilgili olarak K5O1 kodlu öğretim elemanı bağlılığının sonucu olarak her geçen gün derse katılan öğrenci sayısının artmasını ve onlardan gelen geri bildirimlerin niteliğini göstermiştir. Hatta bu durumun öğrencilerin ödev maksatlı raporlarına dahi yansıdığını belirtmiştir. K5O4 kodlu öğretim elemanı ise konu ile ilgili görüşlerini “*öğrencisinin mutlu olmasını isteyen bir hoca kendi mutlu olacak. Bağlanmış bağlılığı yüksek derse karşı konsantrasyonu bütünleşmesi yüksek dersle biri olarak öğretim elemanını görürse öğrenci derse katılacak, derse bağlanacaktır diye düşünüyorum*” şeklinde ifade etmiştir.

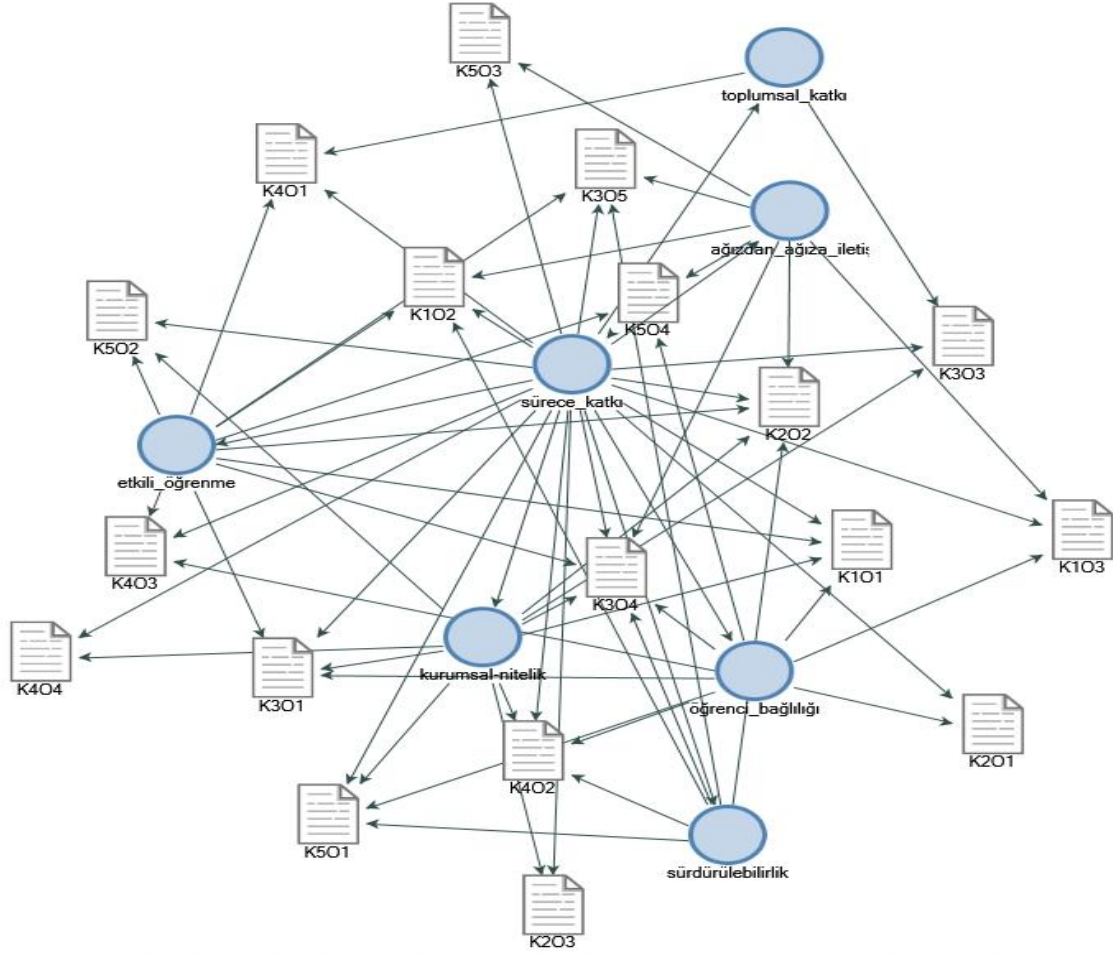
K5D1 ve K5O2 kodlu katılımcılar öğretim elemanının bağlılığının direkt olarak *kurumsal niteliğe* ve uzaktan eğitim alanındaki başarıya etki ettiğini belirtmişlerdir. K5O1 kodlu öğretim elemanı ise bu alt temayı biraz daha açarak öğretime bağlılığının sadece öğrenciyi değil, birlikte çalıştığı diğer personeli de olumlu yönde etkilediğini, güzel bir sinerji

yarattığını ve tüm sürece olumlu yansıdığını belirtmiştir. Kurumun niteliğini ve tercih edilebilirliği üzerindeki olumlu etkisini de sözlerine eklemiştir. K5Y1 kodlu yönetici ise bağlılık hisseden öğretim elemanının kendilerine de geri bildirimler vererek sürecin iyileştirilmesinde kendilerine destek olduğunu belirtmiştir.

Ağızdan ağıza iletişim ile ilgili olarak K5O4 kodlu katılımcı, öğrencinin mutluluğundan yola çıkmıştır. Sözlerine “mutlu bir öğrenci, başkalarına da kaynak olacaktır, yol gösterecektir, güzel şeyler söyleyecektir ve sistemin devamlılığı açısından önemli diye düşünüyorum.” şeklinde devam etmiştir.

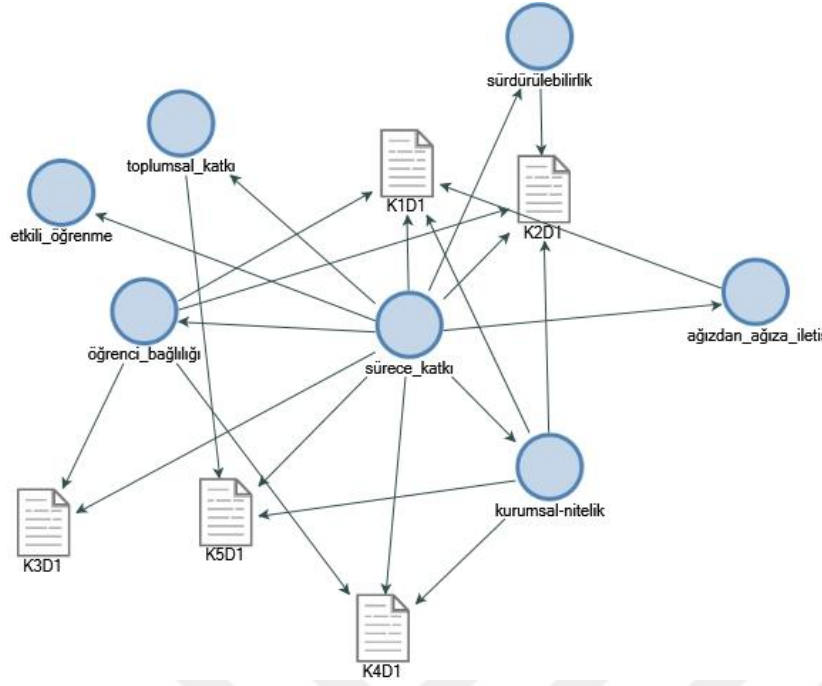
4.5.6. Kurumlar Arası Çevrimiçi Eğitimde Öğretime Bağlılık Hisseden Öğretim Elemanının Sürece Katkısı

Araştırmada son olarak “*Öğretim elemanları, yöneticilerin ve destek personelin öğretime bağlı bir öğretim elemanın sürece katkısının nasıl olacağına ilişkin görüşleri nelerdir?*” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaçla katılımcılara “*Öğretime bağlı bir öğretim elemanının eğitim-öğretim sürecine nasıl bir katkı sağlayacağını düşünüyorsunuz*” görüşme sorusu yöneltilmiştir. Şekil 4.88 öğretim elemanlarının, öğretime bağlılığın eğitim-öğretim sürecine katkısı ile ilgili görüşlerine ilişkin alt tema gösterimidir.



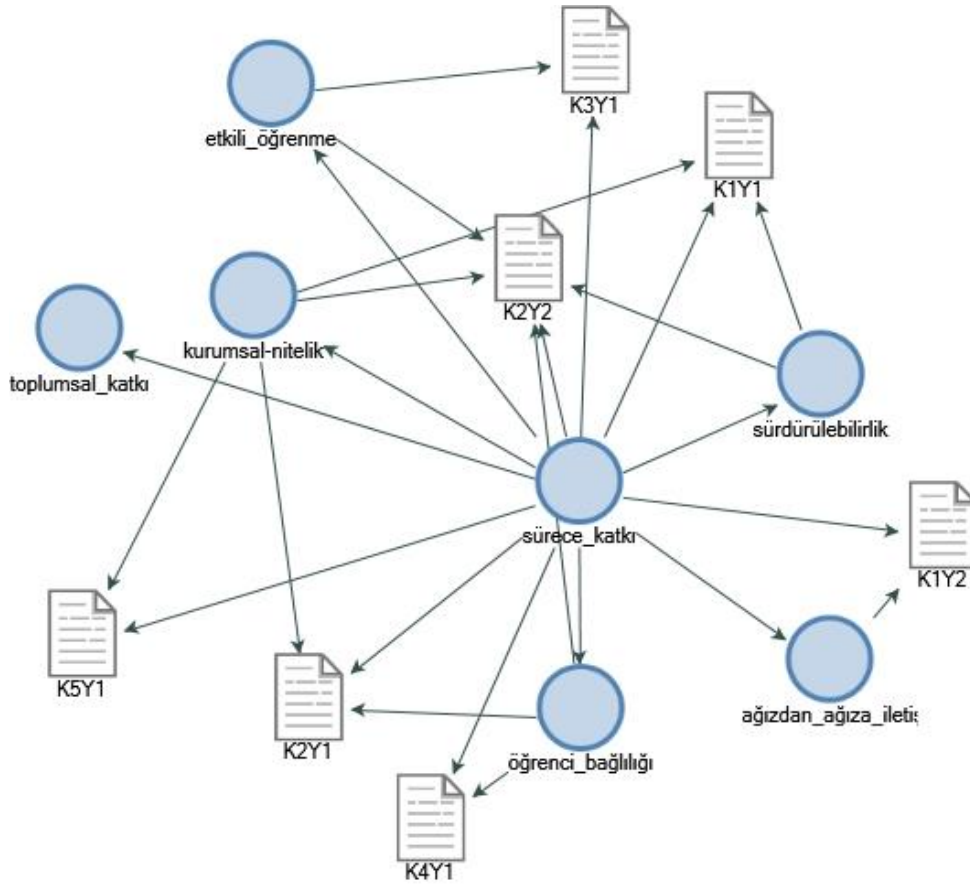
Şekil 4.88. Öğretim elemanlarının sürece katkı temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.88 incelendiğinde öğretim elemanlarının daha çok *kurumsal nitelik* ve *etkili öğrenme* üzerinde durduğu bu iki alt temayı *öğrenci bağlılığının* takip ettiği görülmektedir. Destek personelin sürece katkısına ilişkin alt temaları Şekil 4.89'daki gibidir.



Şekil 4.89. Destek personelin süreç katkı temasına ilişkin gösterimi

Şekil 4.89'a göre destek personelin neredeyse tamamı *kurumsal nitelik* ve *öğrenci bağlılığı* alt temaları üzerinde durmuştur. Kurum yöneticileri de destek personel ile benzer olarak *kurumsal nitelik* ve *öğrenci bağlılığı* üzerinde durmuşlardır. Temaya ilişkin gösterim Şekil 4.90'daki gibidir.



Şekil 4.90. Yöneticilerin sürece katkı temasına ilişkin gösterimi

Kurumsal nitelik başlığına, yönetici ve destek personel açısından bakıldığında öğretime bağlılık hisseden bir öğretim elemanı sürecin iyileştirilmesi, eksikliklerin görülmesi dolayısıyla yapılan işlerin daha nitelikli olması açısından önemli görülmektedir. Bir öğretim elemanının öğretime bağlılığının yüksek olması, kurumsal performansını olumlu etkileyeceğinden kurumsal niteliğe de katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca uzaktan eğitim hizmetini veren kurum sayısının her geçen gün artması ile kurumsal niteliğin aynı zamanda öğrenci tarafından tercih edilme açısından da önem arz etmektedir (Xu ve Meyer, 2007). Masoumi ve Lindström (2012) yaptıkları araştırmada önceki çalışmalarda yer alan modelleri ve çerçeveleri de göz önüne alarak bir e-kalite çerçevesi tasarlamış ve kalite için bazı faktörler ve ölçütler ortaya koymuşlardır. Öğretim elemanı desteği, kurumsal, teknolojik faktörler, öğretim tasarımı ve pedagojik faktörler bu çerçevenin temel parçalarını oluşturmaktadır. Burada belirtilen öğretim elemanı desteğinin ise teknik asistan, içerik geliştirme, yönetimsel ve pedagojik destek olmak üzere 4 bileşeni olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla kurumsal nitelik için öğretim elemanlarının bu noktalarda desteklenmesi önemlidir.

Öğrenci bağlılığı katılımcıların değindiği bir başka tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konu hakkında görüşlerini bildiren katılımcıların neredeyse tamamı bağlılık duyan öğretim elemanının enerjisinin ve heyecanının öğrencilere olumlu yansıtacağı ve onların da bağlılığını arttıracığı yönündedir. Aynı zamanda uzaktan eğitim için büyük problemlerden biri olan öğrencinin sistemi bırakmasının çözümünde öğretim elemanının bağlılığının önemli etkisi olacağı görüşü hâkimdir. *Etkili öğrenme* alt teması ile ilgili olarak görüşünü belirten katılımcıların tamamı öğretim elemanının bağlılığının öğrencinin verimliliği ve başarısını arttıracığı şeklindedir. Nitekim alanyazın incelendiğinde öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime karşı pozitif tutumları bağlılık ve memnuniyet düzeyleriyle yakından ilgiliyken öğrencinin öğrenmesi ve öğrenci ile olan etkileşimleri ile de yakından ilişkilidir (Grote-Hanks, 2016).

Ağızdan ağıza iletişim alt teması altında katılımcılar etkili bir öğretim elemanının öğrencinin başarısına olumlu etkileyeceğini bunun da doğal olarak kurum dışına olumlu bir reklam fırsatı olacağını belirtmiştir. Hatta bazı katılımcılar öğrenciler arasında iyi bir iletişim ağı olduğunu bu nedenle sosyal ağlar üzerinden de pozitif bir dönüş olacağını vurgulamıştır. Yurt dışı alanyazında “Word-of-Mouth Marketing” veya “Word-of-Mouth advertising” şeklinde geçen Türkçeye ağızdan ağıza iletişim veya pazarlama şeklinde çevrilen bu ifade esasen, müşteri deneyimlerinin tetiklediği ücretsiz ve profesyonel reklamlardan daha fazla etki göstererek genellikle beklentilerin ötesine geçen pazarlama şeklini ifade etmektedir (King, Racherla ve Bush, 2014; Jalilvand, Salimipour ve Elyasi, 2017). Nitekim ağızdan ağıza iletişim sosyal medya pazarlama iletişiminin geleceği olarak kabul edilmiştir (Yaakop, Anuar ve Omar, 2013).

Sürdürülebilirlik ile görüş bildiren katılımcılar genel olarak işini özveriyle yapan bağlılık hisseden bir öğretim elemanı beraberinde diğer unsurları da sürüklediğini düşünmektedir. Şöyle ki başkalarının onu ikna etmesine gerek kalmaksızın, kendisi ilgili araştırmaları yaptığını, kurum çalışanlarını yeni şeylere teşvik ederek gelişimlerini desteklediğini belirtmiştir. Belki birlikte çalıştığı diğer meslektaşlarını pozitif yönde etkiliyor ve bu durum sistemin öğrenci tarafına da yansıyor olduğu düşünülebilir. Dolayısı ile bu durum tüm sistemin adeta bir çark gibi dönmesini sağlayarak sürdürülebilirliğini olumlu anlamda etkilediği düşüncesini akla getirmektedir.

Son olarak *toplumsal katkı* alt temasına ilişkin yalnızca üç katılımcı görüş bildirmiştir. Bu başlık altında katılımcılar herkesin işini layıkıyla yapmasıyla toplumsal bir bilinç

sağlanabileceği görüşündedirler. Aynı zamanda bu konuyla ilgili olarak yine bir katılımcı uzaktan eğitimde maddi kaygıların bir kenara bırakılıp, yurt dışında birçok üniversitenin yaptığı gibi açık erişimli video eğitimler hazırlanabileceğini belirtmiştir. Böylelikle hem sistemdeki iyi öğretim elemanlarından toplumun her kesiminin yararlanabileceği gibi kurumun da pozitif anlamda bir reklamının olacağını vurgulamış sonrasında ise mutlaka sertifika almak isteyen kişilerin ücret ödeyip sistemin devamına da katkı sağlayacağını sözlerine eklemiştir. Bu araştırma sorusuna ilişkin katılımcı ifadelerine EK 10'da yer verilmiştir.





Şekil 5.1 incelendiğinde katılımcıların ifadelerinde bağlılığı daha çok duyuşsal ifadelerle tanımladığı görülmektedir. Bu durum alanyazınla benzerlik göstermektedir. Duyuşsal ifadeleri ise bilişsel ifadeler takip etmektedir. Bağlılık her ne kadar farklı boyutlarla tanımlansa da bu boyutların katılımcılar tarafından birbiriyle ilişkilendirilmesi de başka dikkat çekici noktadır.

Araştırmacının yaptığı bağlılık tanımında değer verme üzerinde durulurken, öğretim elemanlarının anlamlandırma süreçlerinde tanımda yer verilmeyen “uzaktan eğitime inanması” ögesi ortaya çıkmıştır. Katılımcı görüşleri dikkate alındığında yüksek düzeyde bağlılık sahibi olan öğretim elemanının uzaktan eğitime ve uzaktan eğitim yoluyla insanlara gerçekten bir şey öğretebileceğine inanması beklenmektedir. Katılımcıların ifade ettiği *bağ kurma* ve *hedef kitleyi tanıma* da üzerinde durulması gereken diğer öğelerdir.

Çevrimiçi öğretime bağlılık geniş bir aralıkta tanımlanabilir. Çevrimiçi eğitimde, bağlılığı yüksek olan bir öğretim elemanından işine değer vermesi, uzaktan eğitime inanması, mesleki gelişimini bu yönde desteklemesi, kurum beklentilerinin üstüne çıkması ve verdiği yapıcı geri bildirimlerle sistemin gelişimine katkı sağlaması beklenmektedir. Bunun dışında ise uzaktan eğitime tam olarak inanmasa da öğrenciye ne şekilde olursa olsun katkı sağlamayı amaçlayan öğretim elemanları bulunmaktadır. Son olarak ise uzaktan eğitime ve bu yolla asla bir eğitim verilemeyeceğini düşünen öğretim elemanları da vardır ki kurumlar da bu tarz düşünen öğretim elemanlarını olabildiğince uzaktan eğitim sistemine dâhil etmemeye çalışmaktadır.

Öğretim elemanlarının deneyim sahibi olmasının çevrimiçi öğretime bağlılıkları için önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle öğrencilik deneyimi yaşamış katılımcıların uzaktan eğitime olan inancı göz önüne alındığında böyle bir deneyimin öğretim elemanının kendini öğrencinin yerine koyması ve onu anlaması yönünde yeni pencereler açtığı bir gerçektir.

Öğretime bağlılığı anlamlandırma sürecinde katılımcıların daha çok dışsal faktörlere (kurumsal/engeller) değindikleri görülürken, içsel faktörler ancak araştırmacının sorduğu sondaj sorularla ortaya çıkmıştır. Bu durum katılımcıların içsel faktörleri ifade edebilmesi için daha derinlemesine sorular sorulması gerektirdiği düşüncesini akla getirirse de içsel faktörleri ifade etmekten kaçındıkları sonucunu da düşündürmektedir.

Alanyazında öğretim elemanının bağlılığının; öğrenci bağlılığı, öğrenme çıktıları, öğrenci başarısı ve devamlılığı üzerine olan katkısından bahsedilmektedir. Bu araştırma sonuçları benzer şekilde öğrencinin derse katılımı, geri bildirimi, hazır bulunuşluğu ve bağlılığı da

öğretim elemanının bağlılığına olumlu katkı sağladığını göstermektedir. Bu durum sürecin içindeki etkileşimin önemine dikkat çekmekle beraber aslında süreç içerisinde yer alan paydaşların birbirlerini destekleyici rol üstlendiklerinin de göstergesidir.

Söz konusu meslektaş etkileşimi olduğunda ise fakülte dışındaki kurumlarda öğretim elemanlarının birbiri ile etkileşiminin çok az olduğu görülmüştür. Her ne kadar öğretim elemanları meslektaş etkileşimin eksikliğinden yakınsalar da bu konuda çaba içinde oldukları da söylenemez. Bunun nedeni de uzaktan eğitim merkezlerinde öğretim elemanlarının tam zamanlı çalışmıyor olmasından dolayı kendilerini oraya ait hissetmemeleri olabilir. Nitekim zaman zaman bazı öğretim elemanlarının kendi alanları dışında farklı programlarda ders verdikleri görülmüştür. Bu durum programı benimsemelerinde ve alan sahipliği hissetmelerinde engel olabilir. Aidiyet hissinin azalmasının da diğer paydaşlarla etkileşim kurmasına engel olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcı ifadelerinden özellikle merkez yapısındaki kurumlarda uygulanan farklı ücret politikaları bulunmakta ve öğretim elemanlarına ödenen ücretler programlara ve verdikleri derslere göre değişebildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu durum ücret konusunda dikkat çekmek istememeleri ve etkileşimlerini sınırlı tutmalarında etkili olabilir.

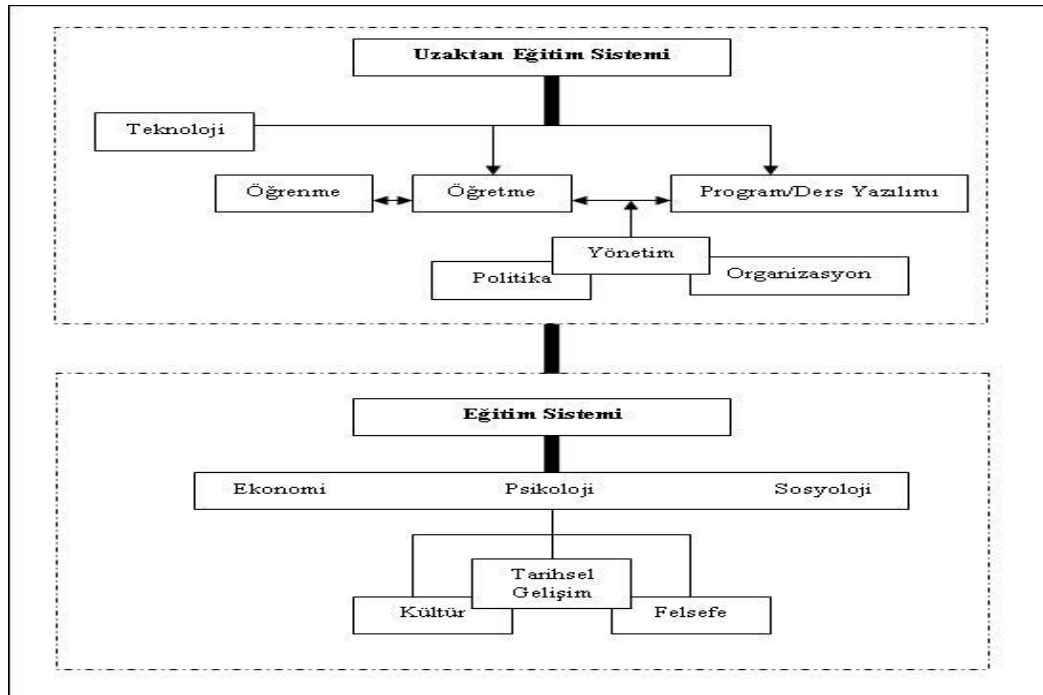
Öğretim elemanının yeterli teknolojik beceriye sahip olması çevrimiçi öğretime bağlılığını destekleyen bir unsurken teknolojik beceri eksikliği bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada da ise her ne kadar teknolojik engeller altında bahsedilse de aslında etkileşimin sınırlılığı ve politika yönetmelikler temasında belirttikleri zaman kısıtı gibi engellerin özellikle öğretim elemanlarının sınıf yönetimi ve öğretim becerilerini tam anlamıyla çevrimiçi ortamlara aktaramamasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun görüşü, öğrencilerin derslere katılımlarının az olduğunu, katılanların da edilgen dinleyiciler oldukları yönündedir. Şu bir gerçektir ki bu sorunun çözümü öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimde pedagojik becerilerini geliştirmesi ve öğrencilerin derslere aktif katılımını sağlamakta yatmaktadır. Ancak öğretim elemanlarının ya kendilerini bu yönde geliştirme konusunda istekli olması ya da kurumları tarafından kendilerine eğitim desteği sağlanması önemlidir.

Öğretim elemanları genel olarak kurumları ile ilgili eleştiri yapmaktan çekinmektedirler. Ancak kendilerini kurum yöneticilerinin yerine koymaları istendiğinde düşüncelerini daha rahat ifade ettikleri görülmektedir. Bu durum, her ne kadar ifade edilmese de iki taraf arasında maddi ve manevi bir bağ bulunduğundan dolayı öğretim elemanlarının kurumlarını

eleştirme konusunda çekimser davranmalarına neden olabilir. Ayrıca kurumlarını eleştirmekten kaçınmaları aynı zamanda bağlılıklarının da bir göstergesi olabilir.

Uzaktan eğitimde yaşanan nitelik sorunu, katılımcıların çevrimiçi eğitimin topyekûn bir sistemsal olarak gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi yönünde düşünceleri üzerinde etkili olmuştur. Aslında bu yalnızca uzaktan eğitimin bir sorunu olarak görülmemelidir. Çünkü uzaktan eğitim sistemi genel olarak ülkenin eğitim sistemi ile ilgilidir. Şekil 5.2’de görülen Moore ve Kearsley (2005) tarafından ortaya konulan uzaktan eğitim sistemi kavramsal modeli ile açıklanabilir.



Şekil 5.2. Uzaktan eğitim kavramsal modeli

Kaynak: Moore, M. & Kearsley, G. (2005). *Distance education a system view*. Belmont, CA, USA: Thomson Wadsworth. Karataş (2005) tarafından Türkçeleştirilmiştir.

Şekil 5.2’ye göre uzaktan eğitim sistemi kullanılan teknolojilerden etkilenmektedir. Kullanılan teknolojiler de; kullanılan program ve ders yazılımlarını, bu da doğrudan öğretimi ve zengin öğrenme ortamlarının geliştirilmesini etkilemektedir. Ayrıca kullanılan yazılımların belirlenmesi ve alınmasında, uzaktan eğitim kurumlarının yönetimi, organizasyon yapıları ve kurum politikaları etkilidir. Yönetimin politika ve organizasyon anlayışı, ders yazılımı seçimini etkilerken ders yazılımı da teknolojiden etkilenmektedir. Bu konuda karar veren yönetim de dolaylı olarak öğretme ve öğrenmeyi etkilemektedir. Ancak uzaktan eğitim sistemini tek başına bir sistem olarak düşünmek mümkün değildir. Uzaktan eğitim sistemi de ülkenin eğitim sisteminden etkilenmektedir. Ülkenin eğitim sistemini

etkileyen unsurlar ise ekonomi, psikoloji ve sosyolojidir, bu unsurlarda ülkenin tarihsel gelişiminden kaynaklanır. Tarihsel gelişimin altında da kültür ve felsefe vardır. Tüm bu unsurlar birbirini etkiler ve bir bütündür. Bu unsurların herhangi birindeki aksaklık diğer tüm unsurlar üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısı ile uzaktan eğitimde katılımcıların da üzerinde durduğu nitelik sorununun giderilmesi için tüm eğitim sistemindeki aksayan yönlerin tespit edilip iyileştirilmesi önemlidir.

Araştırmaya katılan yöneticilerinin neredeyse tamamı maddi karşılığın öğretim elemanlarının bağlılığına olumlu katkı sağladığı görüşündedir. Yöneticilerin bu beklentisinin doğru olduğu söylenebilir. Ancak yine de öğretim elemanlarının bağlılıklarını yalnızca maddiyata bağlayarak açıklamak doğru değildir.

Kurum kültürü ise neredeyse tüm katılımcıların üzerinde durduğu çevrimiçi eğitime bağlılığı artırma sürecinde en önemli unsurlardan biridir. Öğretim elemanları için onları destekleyen, görüş ve önerilerine önem veren, süreç hakkında fikrini alan ve liyakatin ön plana çıktığı pozitif kurum kültürünün maddi kaygıların ikinci plana atılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

Diğer taraftan kurum yöneticileri öğretim elemanları için maddi karşılığın önemli olduğuna vurgu yaparken, öğretim elemanları da bağlılıkları önündeki engellerden bahsederken kurumların çevrimiçi eğitime ticari odaklı bakış açısından yakınmışlardır. Aslında hem öğretim elemanlarının hem de kurumların çevrimiçi eğitime katılma nedenlerinden biri maddi kaygılar olarak ifade edilebilir.

Denetlenme hissinin olumsuz bir algı yaratacağı düşünülürken öğretim elemanlarında araştırmacının bu görüşünün aksine sistemde yalnız bırakılmadığı görüşünü oluşturmuştur. Ancak denetleme konusunda yöneticilerin çoğunlukla olumsuz davranışlara odaklandığı görülmektedir. İşini layığıyla yapan öğretim elemanına ise kayıtsız kalınmaktadır. Dolayısıyla denetim mekanizmasının sadece dersini düzenli yapmayan öğretim elemanlarına yönelik bir yaptırım olmaksızın diğer taraftan dersine zamanında giren, değer veren öğretim elemanlarına yönelik pozitif geri bildirimleri içermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Öğretim elemanları yaptıkları işin karşılığında bir maddi karşılık almaktadır. Ancak çevrimiçi eğitimde yaptıkları iyi işler için aynı zamanda takdir edilmek ve ödüllendirilmek istemektedirler. Bunun yanında süreç hakkında fikirlerinin alınması ve önemsenmeleri de kendilerini daha değerli hissetmelerini sağladığı için bağlılıklarını destekleyen bir unsurdur.

Öğretim elemanları çevrimiçi eğitimde farklı becerilere sahip olmaları gerektiğinin genel olarak farkında olmakla beraber, bu becerilerini geliştirmeye yönelik mesleki gelişimini destekleyen çok az katılımcı olduğu görülmektedir. Öğretim elemanları bu anlamda eğitim desteğini kurumlarından beklemekte ancak çoğu zaman kurumlar bu ihtiyacı görmemektedirler. Kurum yöneticileri tarafından bakıldığında ise düzenlenen etkinliklere öğretim elemanları yeterince katılım göstermemektedir. Bunun nedeni şu şekilde yorumlanabilir. Fakülte yapılanması dışındaki uzaktan eğitim kurumu yapılarında öğretim elemanlarının kadrosu farklı bir birimdedir ve kendi birimlerindeki derslerin yanı sıra uzaktan eğitim birimlerinde de görevlendirme ile ders vermektedirler. Dolayısıyla öğretim elemanlarının uzaktan eğitim kurumundaki etkinliklere yeterince zaman ayıramadıkları düşünülmektedir.

Öğretim elemanı bağlılığının, öğrenci bağlılığı, etkili öğrenme ve kurumsal niteliğe olacak olumlu katkılarının diğer temalar olan ağızdan ağıza iletişim ve sistemin sürdürülebilirliği üzerinde de olumlu katkısı olduğu görülmektedir. Alanyazından ayrılan yönü ise toplumsal katkı başlığı olmuştur. Aslında işini layıkıyla yapan öğretim elemanlarının kısa vadede öğrenci başarısına, kurumsal niteliğe katkı sağlayacağı çoğu katılımcı tarafından tekrar edilirken, uzun vade de bu durumun uzaktan eğitim kurumlarının niteliğine, verilen eğitimin niteliğine olumlu katkı sağlayacağını ve daha nitelikli bir insan kitlesinin topluma kazandırılacağı görüşünü kuvvetlendirmektedir. Moore ve Kearsley'in (2005) sistem yaklaşımı açısından düşünersek nasıl ki sistemdeki bir unsurun aksaması tüm sistemi olumsuz etkilerse iyileşmesi de olumlu yönde katkı sağlayacağından öğretim elemanının çevrimiçi öğretime bağlılığı önemlidir.

Öğretim elemanları her ne kadar süreç içerisinde çeşitli engeller ile karşılaşsalar da uzaktan eğitim sisteminde kalmaya devam etmektedirler. Ancak karşılaşılan problemler görmezden gelinerek sağlıklı bir süreçten bahsetmek zordur. Bu nedenle yapılan çalışmada öğretim elemanlarının bağlılıklarını destekleyecek unsurlara da yer verilerek karşılaşılabilecekleri problemlerin üstesinden nasıl gelineceğine ilişkin de ışık tutulmaya çalışılmıştır. Uzaktan eğitim kurumlarının, öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıklarını desteklemek için stratejik yollar geliştirmelerine yardımcı olmak için bu çalışmanın bulgularının yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Ancak bu süreçte öğretim elemanlarına pedagojik becerilerini çevrimiçi ortamlara aktarma, eğitimde teknolojiyi etkili ve verimli kullanmaları ve uzaktan eğitimin felsefesini anlamaları noktasında Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) alanı mezunlarına olan ihtiyaç göz ardı edilemez. Her ne kadar günümüzde

kapatılma problemiyle karşı karşıya kalsa da BÖTE alanı uzmanlarının hazırlayacakları eğitimler ile öğretim elemanlarının çevrimiçi ortamlara bağlılığı sağlanabilir. Özellikle hazırlanacak eğitimlerde öğretim elemanının ayrıca çevrimiçi öğrencilik deneyimi yaşamayı sağlanırsa sürece öğrenci açısından bakması sağlanabilir.

Bu araştırma, yükseköğretim kurum yöneticilerini, öğretim elemanı bağlılığı ve çevrimiçi eğitimde niteliğin artırılması konusunda katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, çevrimiçi eğitimin sorunlarına ek olarak nitelikli çevrimiçi eğitimin uygulanmasında karşılaşılan birçok sorunun çözümüne de güçlü öğretim elemanı bağlılığı ile katkıda bulunmaktadır.

5.2. Araştırma Sonuçlarına İlişkin Öneriler

Bu başlık altında araştırmadan çıkan sonuçlara ilişkin öneriler verilmiştir.

- Genel olarak bakıldığında öğretim elemanları hitap ettikleri hedef kitle ile ilgili farkındalığa, bilişsel bağlılığa sahiptirler. Ancak farkındalığın ötesine geçmek ve davranışa dökmek için desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Görüşmelerin yürütüldüğü kurumların birinde öğretim elemanlarına bu anlamda destek olabilmek için e-eğitmenlik sertifika programının olduğu görülmüştür. Bu tür programların tüm çevrimiçi eğitim kurumlarında yapılması hatta belirli aralıklarla tekrarlanmasının mesleki gelişimin desteklenmesi açısından olumlu olacağı düşünülmektedir.
- Çevrimiçi eğitmenlik programlarının hazırlanmasında BÖTE alan uzmanlarının bilgi ve tecrübelerinden faydalanmanın önemli olduğu düşünülmektedir. BÖTE alan uzmanlarının da sürece ilişkin problemlere daha duyarlı olması ve olası çözümlerin üretilmesinde çaba göstermelerinin aslında bu süreçte onlara olan ihtiyacı ortaya koyacaktır. Gerçek alan uzmanları tarafından hazırlanan eğitim programlarının diğer öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime hazırlanmasında ve başarılı uygulayıcıların yetiştirilmesinde büyük katkısının olacağı düşünülmektedir.
- Etkileşim göz önüne alındığında özellikle UZEM ve enstitü yapılanmasına sahip kurumlarda bazen aynı programda yer alan öğretim elemanların dahi birbiriyle mesleki etkileşim kurmadıkları görülmüştür. Bu etkileşim eksikliğinin programlardaki derslere yansıdığı, zaman zaman içeriklerin birbiri ile iç içe geçtiği ve öğretimin gerçekleştirilmesi sırasında ortak bir yol izlenemediği ifade edilmiştir. Bu da içeriklerde bir standartlaştırma yapılamamasına neden olmaktadır. Kurumlar tarafından en azından aynı programda ders yürüten öğretim elemanlarının ortak

çalışabilecekleri bir platform oluşturulmasının standartlaştırılmanın sağlanması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

- Sadece akademik anlamda olmayıp sosyal ilişkileri kuvvetlendirmek adına da yüz yüze veya ortak katılımlı sanal etkinlikler kurumlar tarafından düzenlenebilir. Bunlar sanal kahve ya da sohbet saatleri adı altında tanışma veya bilgi alışverişi şeklinde etkinlikler olabileceği gibi uzaktan eğitim alanında uzman kişilerin sanal ortamda deneyimlerini öğretim elemanları ve öğrencilerle paylaşması şeklinde de olabilir.
- Akademik çalışma fırsatı yalnızca bir katılımcı tarafından dile getirilse de uzaktan eğitim alanında çok boşluk olduğu ve daha çok araştırmaya ihtiyaç olduğu açıktır. Ancak kurumların verilerini araştırmaya sunması çok zor olmaktadır. Nitekim bu araştırmayı yaparken de bu sorunla karşılaşmış ve araştırma sınırlılıkları altında bu durumdan bahsedilmiştir. Çevrimiçi eğitimde halâ yaşanan problemler varsa ve bu sorunlar çözüme ulaşmadıysa o alanda çalışılmasına da ihtiyaç var demektir. Bu alanda yapılacak çalışmaların niteliğinin artırılarak farkındalığın artırılması sağlanabilir.
- Alanyazın incelendiğinde çevrimiçi eğitimde öğretim elemanının bağlılığını inceleyen yurt dışında kısıtlı sayıda araştırmaya rastlanırken, yurt içinde yapılan araştırmaya rastlanamamıştır. Sorunların çözümünde paydaşların bakış açısı ve önerilerinin alınması önemlidir. Bu nedenle bağlılık yalnızca öğrenci açısından bakılan bir kavram olarak kalmamalıdır. Uzaktan eğitimin önemli paydaşlarından biri olan öğretim elemanlarının da bağlılıklarının incelenmesine yönelik yapılacak araştırmaların alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Bazı öğretim elemanlarının kurum kültürünün bir parçası olmaktan memnun olduklarını ve kurumsal bağlılık hissettiklerini ancak söz konusu uzaktan eğitim olduğundan bağlılık düzeyinin düştüğünü vurguladığı görülmüştür. Bunun da en büyük nedeni öğretim elemanının uzaktan eğitimin amacını, felsefesini yeterince anlamamış ve öğrenci ile arasındaki boşluğu nasıl aşacağını bilemediğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu konudaki eksikliklerinin telafi edilmesi için çevrimiçi eğitime yönelik farkındalık eğitimlerinin öğretim elemanının bağlılığını daha üst düzeye taşıyacağı düşünülmektedir.
- Uzaktan eğitim kurumlarının maddi anlamda öğretim elemanlarına yüz yüze eğitime oranla daha fazla katkı sağladığı aşîkârdır. Ancak maddiyatın ötesinde özellikle öğretim elemanları farklı ödüllendirmelerin etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Bu

nedenle kurumların bu anlamda teşvik etmek adına farklı ödüllendirme sistemleri oluşturmalarının öğretim elemanlarının yaptıkları işe daha istekli yaklaşımlarını sağlayacağı düşünülmektedir.

- Materyal konusunda ise birçok öğretim elemanının yüz yüze eğitimde de kullandığı sunumları kullandıkları dikkat çekmiştir. Hatta bazı öğretim elemanları bu konudan duyduğu rahatsızlığı dile getirmiş, zaman zaman güncellemekte bile yetersiz olduklarını ifade etmiştir. Kurumlar destek personelin ve içerik tasarım ekibinin de yardımıyla öğretim elemanlarına daha güncel ve çevrimiçi eğitimin ihtiyaçlarını karşılayacak yönde materyal hazırlama desteği sunabilirler.
- Yönetmeliklerin gözden geçirilmesinin, öğretim elemanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi açısından olumlu olacağı düşünülmektedir.

5.3. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Bu araştırmada birbirinden farklı yapılanmalara sahip kurumlarda çalışan öğretim elemanlarının çevrimiçi öğretime bağlılıkları üzerine odaklanılmıştır. Bundan sonra benzer bir araştırma yürütecek araştırmacı tek bir kuruma odaklanarak farklı bağlılık düzeylerine sahip öğretim elemanları ile birlikte uzun süreli ve derinlemesine olgubilimsel bir araştırma yürütebilir. Yine kurum ve birey arasındaki etkileşimin, öğretim elemanının bağlılığı ile ilişkisini inceleyen olgubilimsel araştırması yürütülebilir. Ayrıca kurum kültürünün bağlılıkları üzerindeki nasıl bir etkiye sahip olduğu yine farklı bir araştırmanın konusu olabilir. Özellikle merkez yapılanmasına sahip kurumlardaki sosyal ilişkilerin azlığının nedenleri araştırılabilir. Araştırma bulgularından yola çıkılarak çevrimiçi öğretime bağlılık ile ilgili bir ölçek geliştirilerek daha geniş örneklem ile çalışılabilir.



KAYNAKLAR

- Al-Dosari, H. (2011). Faculty members' and students' perceptions of e-learning in the English Department: A project evaluation. *Journal of Social Sciences*, 7(3), 391- 407.
- Alqurashi, E. (2017). *Self-efficacy and the interaction model as predictors of student satisfaction and perceived learning in online learning environments* (Order No. 10621490). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2007527276). <https://search.proquest.com/docview/2007527276?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Alhawiti, M. M. (2011). *Faculty perceptions about attributes and barriers impacting the diffusion of online education in two saudi universities* (Order No. 3453898). ProQuest Dissertations & Theses Global. (868276692). <https://search.proquest.com/docview/868276692?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Allen, E. I., & Seaman, J. (2010). *Class differences: Online education in the United States, 2010*. Needham, MA: Sloan-C.
- Allen, I. E., & Seaman, J. (2015). Grade level: Tracking online education in the United States. Babson Survey Research Group and Quahog Research Group, LLC. <http://www.onlinelearningsurvey.com/reports/gradelevel.pdf> kaynağından alınmıştır.
- Anderson, T. (2003). Modes of interaction in distance education: Recent developments and research questions. In M. Moore & G. Anderson (Eds.), *Handbook of distance education* (pp. 129-144). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Anderson, T. (2008). Toward a theory of online learning. In T. Anderson (Ed.), *The theory and practice of online learning* (2nd ed.). (pp. 33–60). Edmonton, AB: Athabasca University Press.

- Anderson, T., & Garrison, D.R. (1998). Learning in a networked world: New roles and responsibilities. In C. Gibson (Ed.), *Distance learners in higher education* (pp. 97–112). Madison, WI: Atwood.
- Anderson, D., Imdieke, S., & Standerford, N. S. (2011). Feedback please: Studying self in the online classroom. *International Journal of Instruction*, 4(1), 3-15.
- Anderson, T., Rourke, L., Garrison, D. R. & Archer, W. (2001). Assessing teaching presence in a computer conferencing context. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 5, 2, 1–17.
- Angelino, L. M. (2009). *A case study on graduates from an online certificate program and their experiences related to engagement practices* (Order No. 3355129). ProQuest Dissertations & Theses Global. (304857593). <https://search.proquest.com/docview/304857593?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Angelino, L. M., & Natvig, D. (2009). A Conceptual Model for Engagement of the Online Learner. *Journal of Educators Online*, 6(1), 1-19.
- Angolia, M. G., & Pagliari, L. R. (2016). Factors for Successful Evolution and Sustainability of Quality Distance Education. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 19(3).
- Bacow, L. S., Bowen, W. G., Guthrie, K. M., Lack, K. A., & Long, M. P. (2012). Barriers to adoption of online learning systems in U.S. higher education. <http://major21.wdfiles.com/local--files/archive/BarrierstoAdoptionofOnlineLearningSystemsinUSHigherEducation-DJR%20Comments.pdf> adresinden 10.02.2019 tarihinde alınmıştır.
- Bailie, J. L. (2011). Effective online instructional competencies as perceived by online university faculty and students: A sequel study. *Journal of Online Learning and Teaching*, 7(1), 82-89.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., & Hakanen, J. J. (2013). Work engagement among public and private sector dentists. *Human Resource Management in the Public Sector*, Edward Elgar, Cheltenham, 109-131.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Baran, E., Correia, A. P., & Thompson, A. (2011). Transforming online teaching practice: critical analysis of the literature on the roles and competencies of online teachers. *Distance Education*, 32(3), 421-439. doi:10.1080/01587919.2011.610293
- Baran, E. (2011). *The transformation of online teaching practice: Tracing successful online teaching in higher education* (Order No. 3472990). ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://search.proquest.com/docview/894265253?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Barman, A., & Saikat, R. (2011). Faculty Engagement in Higher Educational Institution-A proposed model. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, (7), 143-164.
- Battenberg, R. W. (1971). The Boston Gazette, March 20, 1728. *Epistoladidaktika*, 1, 44-45.
- Bawane, J., & Spector, J. (2009). Prioritization of online instructor roles: Implications for competency-based teacher education programs. *Distance Education*, 30(3), 383–397.
- Beaudoin, M. (1990). The instructor's changing role in distance education. *The American Journal of Distance Education*, 4(2).
- Beaumont, R., Stirling, J., & Percy, A. (2009). Tutor's forum: Engaging distributed communities of practice. *Open Learning*, 24(2), 141-154.
- Bedford, L. A. (2009). The professional adjunct: An emerging trend in online instruction. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 12(3), 1-8.
- Beldarrain, Y. (2006). Distance education trends: Integrating new technologies to foster student interaction and collaboration. *Distance education*, 27(2), 139-153.
- Berent, G. R., & Anderko, L. (2011). Solving the nurse faculty shortage: Exploring retention issues. *Nurse Educator*, 36(5), 203-207. doi: 10.1097/NNE.0b013e3182297c4a
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences* (4th ed.). USA: Allyn and Bacon.

- Berge, Z. L., & Mrozowski, S. E. (1999). Barriers to online teaching in elementary, secondary, and teacher education. *Canadian Journal of Educational Communication*, 27(2), 125-138.
- Berigel, M. (2013). *Öğretim elemanlarının uzaktan eğitim ortamlarına uyum süreçlerinin incelenmesi*. Doktora tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- Betts, K. (2014). Factors influencing faculty participation & retention in online & blended education. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 17(1), 1.
- Betts, K., & Heaston, A. (2014). Build it but will they teach?: Strategies for increasing faculty participation & retention in online & blended education. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 17(2), 1-13.
- Bhuasiri, W., Xaymoungkhoun, O., Zo, H., Rho, J. J., & Ciganek, A. P. (2012). Critical success factors for e-learning in developing countries: A comparative analysis between ICT experts and faculty. *Computers & Education*, 58(2), 843-855.
- Bigatel, P. M., Ragan, L. C., Kennan, S., May, J., & Redmond, B. F. (2012). The identification of competencies for online teaching success. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 16(1), 59-77. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ971040.pdf> kaynağından alınmıştır.
- Blackburn, H. A. (2014). *A mixed methods study: Assessing and understanding technology pedagogy and content knowledge among college level teaching faculty* (Order No. 3629463). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1562250625). <https://search.proquest.com/docview/1562250625?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Blanton, WE, Moorman, G., & Trathern, W (1998) Telecommunications and teacher education: a social constructivist review, *Review of Educational Research*, 23, 235–275.
- Bloomberg, L. D., & Grantham, G. (2018). Teaching in Graduate Distance Education: Perspectives on Evaluating Faculty Engagement Strategies. *International Journal of Online Graduate Education*, 1(2).
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1982). *Qualitative research for education: An introduction to theory and practice*. New York, NY: Allen and Bacon.

- Bogo, M., & Power, R. (1992). New field instructors' perceptions of institutional supports for their roles. *Journal of Social Work Education*, 28(2), 178-189.
- Bohnstedt, K. D. (2011). *Instructor interaction and immediacy behaviors in a multipoint videoconferenced instructional environment: A descriptive case study* (Order No. 3452424). ProQuest Dissertations & Theses Global. (864039763). <https://search.proquest.com/docview/864039763?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Bonk, C, Kirkley, J, Hara, N., & Dennen, V (2001) Finding the instructor in post secondary online learning: pedagogical, social, managerial, and technological location. In Stephenson, J (ed.) *Teaching & Learning Online: Pedagogies for new technologies*, Kogan Page, London, 76–98.
- Bonk, C. J., R. A. Wisner, and J. Lee (2004). Moderating Learner-centered E-learning: Problems and Solutions, Benefits and Implications. In Roberts, T. S. (Ed.), *Online Collaborative Learning: Theory and Practice*, 54–85, Hershey, PA: Idea Group Publishing,
- Brewer, A. O. (2018). *The lived experiences of online faculty and other key stakeholders pertaining to their training and preparation in gaining essential competencies for online teaching* (Order No. 11008630). ProQuest Dissertations & Theses Global. (2124650616). <https://search.proquest.com/docview/2124650616?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Brovold, R. M. L. (2012). *Community college faculty satisfaction teaching online: Does using prepared curriculum materials matter?*(Order No. 3553987). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1316620223). <https://search.proquest.com/docview/1316620223?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Busay, C. (2018). *Leadership styles in an online higher education setting: A phenomenological study of online professional learning communities* (Order No. 10935121). ProQuest Dissertations & Theses Global. (2130917381). <https://search.proquest.com/docview/2130917381?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.

- Carr, S. (2000). As Distance Education Comes of Age, the Challenge is Keeping the Students. *The Chronicle of Higher Education*, 46(23), A39-A41
- Cercone, K. (2008). Characteristics of adult learners with implications for online learning design. *AACE journal*, 16(2), 137-159.
- Chang, S. H. H., & Smith, R. A. (2008). Effectiveness of personal interaction in a learner-centered paradigm distance education class based on student satisfaction. *Journal of Research on Technology in Education*, 40(4), 407-426.
- Cheok, M. L., & Wong, S. L. (2015). Predictors of e-learning satisfaction in teaching and learning for school teachers: A literature review. *International Journal of Instruction*, 8(1), 75-90.
- Chester, M. C. (2012). *Challenges faced by faculty who transition to post-secondary online education* (Order No. 3523893). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1038969854). <https://search.proquest.com/docview/1038969854?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Chickering A. W., & Gamson, Z. F. (1987). Seven principles for good practice in undergraduate education. *AAHE Bulletin*, 39(7), 3-7.
- Ching, Y. H., Hsu, Y. C., & Baldwin, S. (2018). Becoming an online teacher: An analysis of prospective online instructors' reflections. *Journal of Interactive Learning Research*, 29(2), 145-168.
- Cochran, C., & Brown, S. (2016). Andragogy and the adult learner. In *Supporting the Success of Adult and Online Students*. CreateSpace.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6 ed.). (L. Cohen, L. Manion, & K. Morrison, Eds.) Abingdon: Routledge.
- Compton, W., & Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. Nelson Education.
- Connolly, R. T. (2016). *Barriers to the adoption of online education at vietnam national university - ho chi minh city* (Order No. 10119524). ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://search.proquest.com/docview/1806515990?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.

- Couture, L. L. (2018). *The effect of faculty involvement on student retention in online higher education: A mixed-method study* (Order No. 10845801). ProQuest Dissertations & Theses Global. (2092685726). <https://search.proquest.com/docview/2092685726?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Crawford-Ferre, H. G., & Wiest, L. R. (2012). Effective online instruction in higher education. *Quarterly Review of Distance Education*, 13(1), 11.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J., & Plano Clark, V. (2010). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Croxton, R. (2014). The role of interactivity in student satisfaction and persistence in online learning. *Journal of Online Learning and Teaching*, 10(2), 314-324. http://jolt.merlot.org/vol10no2/croxton_0614.pdf kaynağından alınmıştır.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. (1975). *Beyond boredom and anxiety* (Vol. 721). San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *The masterminds series. Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York, NY, US: Basic Books.
- Curran, M. J. (2013). *Institution-related, instructor-related, and student-related factors that influence satisfaction for online faculty at a for-profit institution* (Order No. 3557824). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1346680548). <https://search.proquest.com/docview/1346680548?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Dabbagh, N., & Bannan-Ritland, B. (2005). *Online learning: Concepts, strategies and application*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education

- Dalal, R. S., Brummel, B. J., Wee, S. E. R. E. N. A., & Thomas, L. L. (2008). Defining employee engagement for productive research and practice. *Industrial and organizational psychology*, 1(1), 52-55.
- Deal III, W. F. (2002). Distance learning: Teaching technology online. *The Technology Teacher*, 61:21-26.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands – Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499– 512.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dhilla, S. J. (2016). Using Mezirow's Transformative Learning Theory to Understand Online Instructors' Construction of the Virtual Teaching Experience (Doctoral dissertation). BUOpen. (<http://hdl.handle.net/2144/17109>) kaynağından alınmıştır.
- Dixon, P. (1996). *Virtual college: A quick guide to how you can get the degree you want with computer, tv, video, audio, and other distance-learning tools*. Princeton, NJ:Peterson's.
- Douglas, J. A. (2011). *Competency for quality online teaching* (Order No. 3459455). ProQuest Dissertations & Theses Global. (875240837). <https://search.proquest.com/docview/875240837?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Downing, J. J., & Dymont, J. E. (2013). Teacher educators' readiness, preparation, and perceptions of preparing preservice teachers in a fully online environment: An exploratory study. *The teacher educator*, 48(2), 96-109.
- Dymont, J., Downing, J., & Budd, Y. (2013). Framing teacher educator engagement in an online environment. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(1), 9.
- Duffy, T. M., & Kirkley, J. R. (2004). Learning theory and pedagogy applied in distance learning: The case of Cardean University. *Learner-centered theory and practice in distance education: Cases from higher education*, 107-141.
- Durrington, V., Berryhill, A., & Swafford, J. (2006). Strategies for enhancing student interactivity in an online environment. *College Teaching*, 54 (1), 190-193.

- Edwards, M., Perry, B., & Janzen, K. (2011). The making of an exemplary online educator. *Distance Education*, 32(1), 101-118.
- Ekwunife-Orakwue, K. C., & Teng, T. L. (2014). The impact of transactional distance dialogic interactions on student learning outcomes in online and blended environments. *Computers & Education*, 78, 414-427.
- El Turk, S., & Cherney, I. D. (2016). Perceived online education barriers of administrators and faculty at a US university in Lebanon. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(1), 15-31.
- Farney, S. (2011). Changing times: engaging faculty in online education. Doctoral Dissertation, Rowan University, USA.
- Ferencz, T. L. S. (2016). *A transcendental phenomenological exploration of the shared perceptions of online adjunct faculty in the united states who have a high sense of community* (Order No. 10142036). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1822508284). <https://search.proquest.com/docview/1822508284?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Foronda, C., & Lippincott, C. (2014). Graduate nursing students' experience with synchronous, interactive videoconferencing within online courses. *Quarterly Review of Distance Education*, 15(2), 1.
- Fredricks, J. A., & McColskey, W. (2012). The measurement of student engagement: A comparative analysis of various methods and student self-report instruments. In S. L. Christenson, A. L. Reschly, & C. Wylie (Eds.), *Handbook of research on student engagement* (pp. 763–782). New York, NY: Springer.
- Gall, M., Gall, J. & Borg, W. (2007). (Eds.), *Educational research: An introduction*. (8th ed.). Boston, MA: Pearson/Allyn and Bacon.
- Garrison, D. R., Anderson, T., & Archer, W. (2000). Critical inquiry in a text-based environment: Computer conferencing in higher education. *The internet and higher education*, 2(2), 87-105.
- Garrison, D. R., Anderson, T., & Archer, W. (2010). The first decade of the community of inquiry framework: A retrospective. *The internet and higher education*, 13(1-2), 5-9.

- Garrison, D.R., & Anderson, T. (2003). e-learning in the 21st century: A framework for research and practice. New York, Routledge.
- Garrison, D. R., & Arbaugh, J. B. (2007). Researching the community of inquiry framework: Review, issues, and future directions. *The Internet and Higher Education*, 10(3), 157-172.
- Garrison, D. R., Cleveland-Innes, M., & Fung, T. S. (2010). Exploring causal relationships among teaching, cognitive and social presence: Student perceptions of the community of inquiry framework. *The Internet and Higher Education*, 13(1), 31-36.
- Gaytan, J. (2013). Factors affecting student retention in online courses: Overcoming this critical problem. *Career and Technical Education Research*, 38(2), 145-155.
- Gazza, E. A., & Hunker, D. F. (2014). Facilitating student retention in online graduate nursing education programs: A review of the literature. *Nurse education today*, 34(7), 1125-1129.
- Giossos, Y., Koutsouba, M., Lionarakis, A., & Skavantzios, K. (2009). Reconsidering Moore's Transactional Distance Theory. *European Journal of Open, Distance and E-Learning*.
- Glazer, H. R., & Stein, D. S. (2010). Qualitative research and its role in play therapy research. *International Journal of Play Therapy*, 19(1), 54-61.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174. DOI:10.1016/j.jvb.2005.01.003
- Govindasamy, T. (2001). Successful implementation of e-learning: Pedagogical considerations. *The Internet and Higher Education*, 4(3), 287-299.
- Graham, C., Cagiltay, K., Lim, B., Craner, J., & Duffy, T. M. (2001). Seven principles of effective teaching: A practical lens for evaluating online courses. *The Technology Source*, 30(5), 50.
- Graneheim, U. H., Lindgren, B. M., & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse education today*, 56, 29-34.
- Green, K. (2010). Managing online education. *WCET Conference*.

- Grode-Hanks, C. (2016). *Job satisfaction of online faculty at a midwestern technical institute* (Order No. 10131475). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1818521461). <https://search.proquest.com/docview/1818521461?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Guasch, T., Alvarez, I., & Espasa, A. (2010). University teacher competencies in a virtual teaching/learning environment: Analysis of a teacher training experience. *Teaching and Teacher Education*, 26(2), 199–206.
- Guba, E. (1990). *The alternative paradigm dialog*. In E. G. Guba (Ed.), *The paradigm dialog* (17-30). Newbury Park, CA: Sage.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B., & Taşğın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Seçkin.
- Hahn, T. B., & Lester, J. (2012). Faculty needs and preferences for professional development. *Journal of Education for Library and Information Science*, 82-97.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Hall, D. (2015). *Resistance, reluctance, and revelation: Examining faculty perceptions of online learning options at a faith-based university* (Order No. 3702130). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1682475225). <http://search.proquest.com/docview/1682475225?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Hamilton, J. M. B. (2016). *Preparing faculty to teach online: Promoting success in the online classroom* (Order No. 10112030). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1794167605). <https://search.proquest.com/docview/1794167605?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Harasim, L. (1996). Online education. *Computer networking and scholarly communication in the twenty-first-century university*, 203-214.

- Harasim, L. (2000). Shift happens: Online education as a new paradigm in learning. *The Internet and Higher Education*, 3(1), 41-61.
- Harrington, T. K. (2011). *The learning management system as a bruner amplifier: Defining a model of faculty engagements with an online technology* (Order No. 3478587). ProQuest Dissertations & Theses Global. (905161075). <https://search.proquest.com/docview/905161075?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Harris, L. R. (2008). A phenomenographic investigation of teacher conceptions of student engagement in learning. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 57-79.
- Hawkins, C. D. (2012). *Academic Predictors of Online Course Success in the Community College*. Doctoral Dissertation, Old Dominion University, USA.
- Henning, T. (2012). Writing professor as adult learner: An autoethnography of online professional development. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 16(2), 9-26.
- Higgins, K., & Harreveld, R. E. (2013). Professional development and the university casual academic: Integration and support strategies for distance education. *Distance Education*, 34(2), 189-200.
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- Hodges, C. B., & Forrest Cowan, S. (2012). Preservice teachers' views of instructor presence in online courses. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 28(4), 139-145.
- Hoekstra, B. (2014). Relating training to job satisfaction: A instrument of online faculty members. *Journal of Adult Education*, 43(1), 1-10.
- Hoffman, S. J. (2010). *Teaching the Humanities Online: A Practical Guide to the Virtual Classroom*. ME Sharpe.
- Hoffman, M. S. (2013). *An examination of motivating factors on faculty participation in online higher education* (Order No. 3563616). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1400270634). <https://search.proquest.com/docview/1400270634?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.

- Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education*, 10(2), 117-124.
- Holmberg, B. (1995). The evolution of the character and practice of distance education. *Open learning*, 10(2), 47-53.
- Holt, J. H. (2012). *The relationship between beginning teachers' engagement with induction program components and student achievement* (Order No. 3495780). ProQuest Dissertations & Theses Global. (924797292). <https://search.proquest.com/docview/924797292?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Horvitz, B. S., Beach, A. L., Anderson, M. L., & Xia, J. (2015). Examination of faculty self-efficacy related to online teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 305-316.
- Hu, W. (2009). *A qualitative study of education faculty's experiences in online instruction* (Order No. 3363306). ProQuest Dissertations & Theses Global. (304894928). <https://search.proquest.com/docview/304894928?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Huff, A. (2009). *Designing research for publication*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hurt, R. T. (2014). *A decade of change: Motivating and discouraging factors affecting faculty participation in online business education courses* (Order No. 3580006). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1520562803). <https://search.proquest.com/docview/1520562803?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- İşman, A. (2011). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Jaggars, S. S. (2013). Choosing between online and face-to-face courses: Community college student voices. *American Journal of Distance Education*, 28(1), 27-38. Retrieved from doi: 10.1080/08923647.2014.867697
- Jaggars, S. S., & Xu, D. (2016). How do online course design features influence student performance?. *Computers & Education*, 95, 270-284.

- Jalilvand, M. R., S. Salimipour, and M. Elyasi. 2017. Factors Influencing Word of Mouth Behaviour in the Restaurant Industry. *Marketing Intelligence and Planning* 35 (1): 81–110. doi:10.1108/MIP-02-2016-0024.
- Jaschik, S. & Lederman, D. (2014). Survey of faculty attitudes on technology, 1-44. Retrieved from <https://www.insidehighered.com/news/instrument/instrument-faculty-attitudestechnology>.
- Jethro, O. O., Grace, A. M., & Thomas, A. K. (2012). E-learning and its effects on teaching and learning in a global age. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 203.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321–349.
- Kaliski, J., Booker, Q. E., & Schumann, P. (2012). An architecture for dynamic e-learning environments based on student activity and learning styles. *Business Education & Accreditation*, 4(2), 113-124.
- Karataş, S. (2005). *Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi ders notları*.
- Kashyap, S. G. (2014). *A case study to examine institutional factors facilitating and inhibiting faculty preparation for teaching in an online MBA program* (Order No. 10170361). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1826412111). <https://search.proquest.com/docview/1826412111?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of conflict resolution*, 2(1), 51-60.
- Kennedy, A. (2015). *Faculty perceptions of the usefulness of and participation in professional development for online teaching: An analysis of faculty development and online teaching satisfaction* (Order No. 3722998). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1728151778). <https://search.proquest.com/docview/1728151778?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.

- Khan, B. H. (2001). *A framework for web-based learning*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- King, R. A., Racherla, P., & Bush, V. D. (2014). What we know and don't know about online word-of-mouth: A review and synthesis of the literature. *Journal of interactive marketing*, 28(3), 167-183.
- Klenke, K. (Ed.). (2016). *Qualitative research in the study of leadership*. Emerald Group Publishing Limited.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (8th ed.)*. Routledge.
- Koehler, M., & Mishra, P. (2005). What happens when teachers design educational technology? The development of technological pedagogical content knowledge. *Journal of Educational Computing Research*, 32(2), 131-152.
- Kreber, C., & Kanuka, H. (2006). The scholarship of teaching and learning and the online classroom. *Canadian Journal of University Continuing Education*, 32(2), 109-131.
- Krueger, J., & Killham, E. (2005). At work, feeling good matters. *Gallup Management Journal*.
- Krippendorff, K., 2013. *Content Analysis. An Introduction to Its Methodology*. Sage, London.
- Kuboni, O. (2013). The preferred learning modes of online graduate students. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 14(3), 228-250.
- Ladd, G. W., & Dinella, L. M. (2009). Continuity and change in early school engagement: Predictive of children's achievement trajectories from first to eighth grade? *Journal of Educational Psychology*, 101(1), 190-206.
- Ladyshevsky, R. (2013). Instructor presence in online courses and student satisfaction. *The International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 7(1), 1-23.

- Lammers, E., Bryant, G., Michel, L. S., & Seaman, J. (2017). *Time for class: Lessons for the future of digital courseware in higher education*. 19.04.2019 tarihinde http://tytonpartners.com/tyton-wp/wp-content/uploads/2017/06/Time-for-Class-_2017.pdf kaynağından alınmıştır.
- LaMontagne, R. (2019). *Faculty engagement: A sequential explanatory mixed-methods study* (Order No. 13427921). ProQuest Dissertations & Theses Global. (2190255098). <https://search.proquest.com/docview/2190255098?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being: Vol. 3. Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. Oxford, England: Elsevier.
- Lee, B. C., Yoon, J. O., & Lee, I. (2009). Learners' acceptance of e-learning in South Korea: Theories and results. *Computers & Education*, 53(4), 1320-1329.
- Levin, O., & Avidov-Ungar, O. (2018). Students' views on the use of ClassBoost in a teachers' education college. *Journal of Computer Assisted Learning*.
- Levy, Y. (2003). *A study of learners' perceived value and satisfaction for implied effectiveness of online learning systems* (Order No. 3126765). ProQuest Dissertations & Theses Global. (305232047). <https://search.proquest.com/docview/305232047?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Levy, Y. (2007). Comparing dropouts and persistence in e-learning courses. *Computers and Education*, 48(2), 185–204.
- Lee, K. (2015). *Discourses and realities of online higher education: A history of discourses of online education in canada's open university* (Order No. 10001048). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1760593437). <https://search.proquest.com/docview/1760593437?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Lewis, S., & Ewing, C. (2016). Assuring Student Learning Outcomes Achievement through Faculty Development: An Online University Example. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 19(4), n4.

- Lincoln, S. Y., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lorenzetti, J. P. (2010). *Best practices for training and retaining online adjunct faculty*.
- Llorens-Gumbau, S., & Salanova-Soria, M. (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about burnout, engagement and self-efficacy. *Burnout Research*, 1(1), 3-11.
- Lorenzo, G., & Moore, J. (2002). Five pillars of quality online education. *The Sloan consortium report to the nation*, 15-09.
- Lu, H., While, A., & Barriball, K., 2005. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.
- Lundberg, C. A., & Sheridan, D. (2015). Benefits of engagement with peers, faculty, and diversity for online learners. *College Teaching*, 63(1), 8-15.
- Ma, J., Han, X., Yang, J., & Cheng, J. (2015). Examining the necessary condition for engagement in an online learning environment based on learning analytics approach: The role of the instructor. *The Internet and Higher Education*, 24, 26-34.
- Mack, N., Woodsong, C., Macqueen, K. M., Guest, G., & Namey, E. (2005). Qualitative research methods overview. *Qualitative research methods: a data collector's field guide*, 1-12.
- Maguire, L. (2009). The Faculty Perspective Regarding Their Role in Distance Education Policy Making. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 12(1), n1.
- Mann, J. C. (2014). A pilot study of RN-BSN completion students' preferred instructor online classroom caring behaviors. *ABNF Journal*, 25(2), 33.
- Mansbach, J. (2015). *Illuminating paradoxes: Faculty voices on online teaching* (Order No. 3701303). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1680844465). <https://search.proquest.com/docview/1680844465?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Martin, F., Budhrani, K., Kumar, S., & Ritzhaupt, A. (2019). Award-Winning Faculty Online Teaching Practices: Roles and Competencies. *Online Learning*, 23(1), 184-205.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco: Jossey-Bass.

- Masoumi, D., & Lindström, B. (2012). Quality in e-learning: a framework for promoting and assuring quality in virtual institutions. *Journal of Computer Assisted Learning*, 28(1), 27-41.
- Matthews, D. (1999). The origins of distance education and its use in the United States. *T.H.E. Journal*, 27(2), 54.
- Major, C. H. (2015). *Teaching Online*. Johns Hopkins University Press. 19.09.2018 tarihinde <http://www.ebrary.com> kaynağından alınmıştır.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Mazer, V. M. (2015). *Influences of institutional structure, policy, and practice on faculty participation in online teaching* (Order No. 10189876). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1970012888). <https://search.proquest.com/docview/1970012888?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- McIsaac, M. S., & C. N. Gunawardena. 1996. *Distance education*. In *Handbook for research on educational communications and technology*, ed. D. Jonassen, 403–437. New York: Scholastic.
- McNair-Crews, G. (2015). *Investigating instructor perceptions of online teaching versus traditional classroom instruction* (Order No. 3734677). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1733219633). <https://search.proquest.com/docview/1733219633?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Meeker, M. (2017). *Case study of barriers to retaining online faculty at a university in the midwest* (Order No. 10276688). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1916513367). <https://search.proquest.com/docview/1916513367?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meyer, J. D. (2009). *Administrative support for online teaching faculty* (Order No. 3341929). ProQuest Dissertations & Theses Global. (305150069).

- <https://search.proquest.com/docview/305150069?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Middlecamp, C. H. (2005). The art of engagement. *Peer Review*, 7(2), 17-20.
- Mier, W. D. (2011). *Investigating the use and effectiveness of principles learned in an online faculty-training program* (Order No. 3454481). ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://search.proquest.com/docview/870050082?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Washington, DC: Sage.
- Miller, K. L. (2015). *Motivating factors and barriers for faculty online professional development* (Order No. 3701019). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1680834882). <https://search.proquest.com/docview/1680834882?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Moore, M. (1973). Toward a theory of independent learning and teaching. *Journal of higher education*, 44, 661- 679.
- Moore, M. G. (1989). Three types of interaction. *The American Journal of Distance Education*, 3 (2) (1989), pp. 1-6
- Moore, M. G. (1991). Editorial: Distance education theory. *The American Journal of Distance Education* 5(3).
- Moore, M. G. (1993). Theory of transactional distance. In D. Keegan (Ed.), *Theoretical principles of distance education* (pp. 22– 38). New York: Routledge.
- Moore, M. (1997). Theory of transactional distance. In D. Keegan [Ed.), *Theoretical principles of distance education* (22-38). New York: Routledge.
- Moore, M.G. (2007). *Research in distance education: Then, now and in the future*. Keynote address at Athabasca University Staff Orientation, September, 2007, Athabasca, Alberta.
- Moore, M. G. & Kearsley.(2005). *Distance education: A systems view*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.

- Munson, V. (2013). *Teacher engagement in a northwestern British Columbia school district* (Order No. MR94116). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1412340333). <https://search.proquest.com/docview/1412340333?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Murdoch, D. (2015). *Faculty and the adoption of online instruction* (Order No. 3704508). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1686872208). <https://search.proquest.com/docview/1686872208?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Müller, T. (2008). Persistence of women in online degree-completion programs. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9(2).
- Naidu, S. (2004). Trends in faculty use and perceptions of e-learning. *Asian Journal of Distance Education*, 2(2), 1-8.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2005). The concept of flow. C. R. Snyder and S. J. Lopez (eds.), *Handbook of Positive Psychology*, 89-105. Oxford University Press, Incorporated.
- Naveed, Q. N., Qureshi, M. R. N., Alsayed, A. O., Muhammad, A., Sanober, S., & Shah, A. (2017, November). Prioritizing barriers of E-Learning for effective teaching-learning using fuzzy analytic hierarchy process (FAHP). In *Engineering Technologies and Applied Sciences (ICETAS), 2017 4th IEEE International Conference on* (pp. 1-8). IEEE.
- Okur, M. R. ve Yüzer, T.V. (2011). E-Öğrenmede Öğretim Elemanı Desteği. Birim Balcı Demirci, Gonca Telli Yamamoto ve Uğur Demiray (Ed.), *Türkiye’de E-Öğrenme: Gelişmeler ve Uygulamalar II* (s. 75-85). T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Örgün Eğitim. (t.y.). *Türk Dil Kurumu* içinde. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=250462 sayfasından erişilmiştir.
- Pack, J. A. (2013). *The Impact of a Middle School 1:1 Laptop Initiative on the Quality of Instruction, Teacher Engagement, and Digital Equity*. Doctoral Dissertation. The University of North Carolina, USA
- Pajo, K., & Wallace, C. (2001). Barriers to the uptake of web-based technology by university teachers. *International Journal of E-Learning & Distance Education/Revue internationale du e-learning et la formation à distance*, 16(1), 70-84.

- Parsad, B., & Lewis, L. (2008). *Distance Education at Degree-Granting Postsecondary Institutions: 2006-07* (NCES 2009-044). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Patterson Lorenzetti, J. (2008). Cost-effective marketing for online programs. *Distance Education Report*, 12(5), 6-7.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE Publications Inc.
- Picciano, A. G. (2016). *Online Education Policy and Practice: The Past, Present, and Future of the Digital University*. Routledge.
- Picciano, A. G., Seaman, J., Shea, P., & Swan, K. (2012). Examining the extent and nature of online learning in American K-12 education: The research initiatives of the Alfred P. Sloan Foundation. *The Internet and Higher Education*, 15(2), 127-135.
- Pilotti, M., Anderson, S., Hardy, P., Murphy, P., & Vincent, P. (2017). Factors Related to Cognitive, Emotional, and Behavioral Engagement in the Online Asynchronous Classroom. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 29(1), 145-153.
- Pittaway, S. (2012). Student and staff engagement: Developing an engagement framework in a Faculty of Education. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(4), 37-45.
- Plante, K., & Asselin, M. E. (2014). Best practices for creating social presence and caring behaviors online. *Nursing Education Perspectives*, 35(4), 219-223.
- Puzziferro, M., & Shelton, K. (2009). Supporting online faculty--revisiting the seven principles (A few years later). *Online Journal of Distance Learning Administration*, 12(3). <http://www.westga.edu/~distance/ojdla/fall123/puzziferro123.html> kaynağından alınmıştır.
- Rabinovich, T., Berthon, P., & Fedorenko, I. (2017). Reducing the distance: financial services education in web-extended learning environments. *Journal of Financial Services Marketing*, 22(3), 126-131.
- Reneau, M., Wallace, C., Claywell, L., Price, J., Burdi, M., & Trybulski, J. (2018). Factors Influencing Part-time Faculty Engagement With Online Nursing Programs. *Nurse educator*, 43(6), 297-301.

- Revere, L., & Kovach, J. V. (2011). Online technologies for engaged learning: A meaningful synthesis for educators. *The Quarterly Review of Distance Education*, 12(2), 113–124.
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation* (Order No. 3228825). ProQuest Dissertations & Theses Global. (305326606). <https://search.proquest.com/docview/305326606?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Richardson, J. C., & Swan, K. (2003). Examining social presence in online courses in relation to students' perceived learning and satisfaction. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 7 (1) (2003). 30 Nisan 2014 tarihinde http://ppcr.hms.harvard.edu/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=6&Itemid=54 adresinden alınmıştır
- Richardson, J. C., Besser, E., Koehler, A., Lim, J., & Strait, M. (2016). Instructors' perceptions of instructor presence in online learning environments. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 17(4).
- Richlin, L., Wentzell, G. W., & Cox, M. D. (2014). How are we all doing? Evaluating faculty teaching and assessing student learning: A message from the editors. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(2), 1-4.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Roulston, K. (2010). Considering quality in qualitative interviewing. *Qualitative Research*, 10(2), 199-228.
- Rovai, A. P., & Downey, J. R. (2010). Why some distance education programs fail while others succeed in a global environment. *The Internet and Higher Education*, 13(3), 141-147.
- Ruckert, J. M. (2015). *Perceptions of full-time faculty in traditional universities about online teaching at the doctoral level* (Order No. 3701244). ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://search.proquest.com/docview/1681628491?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Ruiz, J. G., Mintzer, M. J., & Leipzig, R. M. (2006). The impact of e- learning in medical education. *Academic Medicine*, 81(3), 207–212.

- Rumford, K. G. (2017). *Funding models used to engage faculty at public higher education institutions in ways that increase both the quantity and quality of online education: A comparative case study* (Order No. 10609281). ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://search.proquest.com/docview/1902211397?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Ruth, D., & Conners, U. (2012). Distance learning in a core business class: Determinants of success in learning outcomes and post-course performance. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16(1), 123-131.
- Salanova, M., Llorens, S., & Ventura, M. (2014). Technostress: The dark side of technologies. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 87-103). Springer, Dordrecht.
- Saleh, M., Mujiyanto, J., & Shofwan, A. (2017). Andragogy and pedagogy: learning method orientations for efl adult learners. *Asian Journal of Educational Research Vol*, 5(2).
- Saul, C. (2003). *Overview of Online Learning* (2nd Edition). HRD Press. Amherst, MA, USA.
- Scalese, E. R. (2001). What can a college distance education program do to increase persistence and decrease attrition? *Journal of Instruction Delivery Systems*, 15(3), 16–20.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293_315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schubert-Irastorza, C., & Fabry, D. L. (2014). Job Satisfaction, Burnout and Work Engagement in Higher Education: A Survey of Research and Best Practices. *Journal of Research in Innovative Teaching*, 7(1).

- Scotland, J. (2012). Exploring the Philosophical Underpinnings of Research: Relating Ontology and Epistemology to the Methodology and Methods of the Scientific, Interpretive, and Critical Research Paradigms. *English language teaching*, 5(9), 9-16.
- Seaman, J. E., Allen, I. E., & Seaman, J. (2018). Grade Increase: Tracking Distance Education in the United States. *Babson Survey Research Group*.
- Seaton, J. X., & Schwier, R. A. (2014). An Exploratory Case Study of Online Instructors: Factors Associated with Instructor Engagement. *International Journal of E-Learning & Distance Education*, 29(1).
- Seijts, G. H., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, the ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, 70(4), 1-5.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shaw, M., Burrus, S., & Ferguson, K. (2016). Factors that influence student attrition in online courses. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 19(3), 211-231.
- Sheridan, K., & Kelly, M. A. (2010). The indicators of instructor presence that are important to students in online courses. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, 6(4), 767-779.
- Silman, F. F. (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *South African Journal of Education*, 34(3), 1-5. doi: 10.15700/201409161119
- Simonson, M., Smaldino, S., Albright, M., & Zvacek, S. (2012). Teaching and learning at a distance: Foundations of distance education (5th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Smith, T. C. (2005). Fifty-one competencies for online instruction. *The Journal of Educators Online*, 2(2), 1-18.
- Sun, P. C., Tsai, R. J., Finger, G., Chen, Y. Y., & Yeh, D. (2008). What drives a successful e-Learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction. *Computers & education*, 50(4), 1183-1202.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, C. A.: Sage.

- Strickland, J. S., & Butler, J. (2005). Establishing guidelines for determining appropriate courses for online delivery. *Journal of Interactive Online Learning*, 4(2), 129-140.
- Swan, K., Garrison, D. R., & Richardson, J. (2009). A constructivist approach to online learning: The community of inquiry framework. In C. R. Payne (Ed.), *Information technology and constructivism in higher education: Progressive learning frameworks*. Hershey, PA: IGI Global.
- Swan, K. P., Richardson, J. C., Ice, P., Garrison, D. R., Cleveland-Innes, M., & Arbaugh, J. B. (2008). Validating a measurement tool of presence in online communities of inquiry. *Ementor*, 2(24), 1–12.
- Şahin, Y. L., & Çoklar, A. N. (2009). Social networking users' views on technology and the determination of technostress levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1437-1442.
- Thomas, E., & Magilvy, J. K. (2011). Qualitative rigor or research validity in qualitative research. *Journal for specialists in pediatric nursing*, 16(2), 151-155.
- Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2008). *Research methods knowledge base*. (third ed.), Atomic Dog/Cengage Learning, Mason, Ohio (2008)
- U.S. Department of Education. (2006). *A test of leadership: Changing the future of U.S. higher education*. Washington, DC: Author.
- Vaill, A. L., & Testori, P. A. (2012). Orientation, mentoring and ongoing support: A three-tiered approach to online faculty development. *Journal Of Asynchronous Learning Networks*, 16(2), 111-119.
- Valenta, R. L. (2010). *Effect of teacher engagement and teacher effectiveness on student achievement* (Order No. 3422369). ProQuest Dissertations & Theses Global. (757724468). <https://search.proquest.com/docview/757724468?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- VanOra, J., & Symiser, P. (2012). How not to get fired at your job: Top ten strategies. *Self-Help Magazine* 15(49). <http://www.businesspundit.com/hownot-to-get-fired-top-10-tips-for-keeping-your-job-in-a-bad-economy/> kaynağından alınmıştır.
- Varney, J. (2017). *The impact of servant leadership on the engagement of adjunct higher education online faculty* (Order No. 10245578). ProQuest Dissertations & Theses

- Global. (1873102153).
<https://search.proquest.com/docview/1873102153?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Wei, C., Chen, N., & Kinshuk. (2012). A model for social presence in online classrooms. *Educational Technology Research and Development*, 60(3), 529-545.
- Wengrowicz, N., & Offir, B. (2013). Teachers' Perceptions of Transactional Distance in Different Teaching Environments. *American Journal of Distance Education*, 27(2), 111-121.
- Wengrowicz, N. (2014). Teachers' pedagogical change mechanism—Pattern of structural relations between teachers' pedagogical characteristics and teachers' perceptions of transactional distance (TTD) in different teaching environments. *Computers & Education*, 76, 190-198.
- Wessel, C. L. (2016). *Enhancing online teaching and undergraduate student learning: Perceptions of faculty who teach online* (Order No. 10124840). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1796356575).
<https://search.proquest.com/docview/1796356575?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Weston, M. J. (2010). Strategies for enhancing autonomy and control over nursing practice. *Online Journal of Issues in Nursing*, 15(1), 1-12.
doi:10.3912/OJIN.Vol15No01Man02
- Whittier, D. B., (2011). Pedagogy of the Web: Improving Practice Teaching and Learning Online. Manuela Repetto and Guglielmo Trentin (Ed.), *Faculty training for web enhanced learning* (p. 125-144). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Wiesenbergh, F., & Stacey, E. (2005). Reflections on teaching and learning online: Quality program design, delivery and support issues from a cross-global perspective. *Distance Education*, 26(3), 385-404.
- Wrzesniewski, A., Rozin, P., & Bennett, G. (2003). *Working, playing, and eating: Making the most of most moments*. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 185-204). Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10594-008>

- Xu, Y., & Meyer, K. A. (2007). Factors explaining faculty technology use and productivity. *Internet and Higher Education*, 10(1), 41-52. <http://dx.doi.org/10.1016/j.iheduc.2006.10.004> kaynağından alınmıştır.
- Yaakop, A., Anuar, M. M., & Omar, K. (2013). Like it or not: issue of credibility in Facebook advertising. *Asian Social Science*, 9(3), 154.
- Yapar, O. E. (2018). *Exporing efl instructors' experiences with distance education / Yabancı dil olarak İngilizce okutmanlarının uzaktan eğitimle deneyimlerinin araştırılması*. Doktora Tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and Methods* (5th ed.) Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Zipperian, K. L. (2012). *Student-faculty interaction and faculty validation: Do they lead to engagement for developmental english community college students?* (Order No. 3542053). <https://search.proquest.com/docview/1145513465?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.
- Zone, E. J. (2013). *The relationship of perceived organizational support, job satisfaction, and years of online teaching experience to work engagement among online undergraduate adjunct faculty members* (Order No. 3570880). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1419934767). <https://search.proquest.com/docview/1419934767?accountid=11054> kaynağından alınmıştır.



EKLER



Ek 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/12/2016-E.149052



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu



Sayı : 77082166-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10/11/2016 tarihli ve 80287700-302.08.01- 134937 sayılı yazı.

İlgi yazınızla göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bilim Dalı **Doktora Öğrencisi Seher ÖZCAN'ın, Doç.Dr.Serçin KARATAŞ'ın** danışmanlığında yürüttüğü "**Çevrimiçi Eğitim Ortamlarında Öğretim Elemanlarının Öğretime Bağlılığının Modellenmesi**" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **02.12.2016** tarih ve 14 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,



Enstitüsünden izin alınması koşuluyla, yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste

Ankara
Tel:0 (312) 202 20 57 Faks:0 (312) 202 20 63
İnternet Adresi :<http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/>

Bilgi için :Nursel Güner
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 20 57

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2. Diğer Üniversitesi Etik Kurul İzni

Sayı : 63784619-605,01
Konu : Seher ÖZCAN'ın Doktora Tezi
Uygulama Talebi

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 13/02/2017 tarihli ve 17311665-5982 sayılı yazı.

İlgi yazınızda belirtilen Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Seher Özcan'ın Doç. Dr. Serçin KARATAŞ'ın danışmanlığında yürüttüğü "Çevrimiçi Eğitim Ortamlarında Öğretim Elemanlarının Öğretime Bağlılığının Modellenmesi" başlıklı doktora tezi çalışmasının Üniversitemizde uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır

Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <http://belgedogrulama.anadolu.edu.tr/enVision-Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEA5482PV> adresinden yapılabilir. (PIN:31702)

Ek 3. Kurum Yöneticisi Görüşme Formu

Uzaktan Eğitim Kurum Yöneticisi Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Sizinle yapacağımız görüşme kayıt altına alınacaktır. Buna izin veriyor musunuz?

1. Uzaktan eğitim kurumunda ne kadar süreyle yöneticilik yapmaktasınız / yaptınız?

2. Öğretim elemanı olarak çevrimiçi ders verme deneyiminiz oldu mu?

3. Şu ana kadar kaç farklı çevrimiçi ders verdiniz?

4. Çevrimiçi ders aldınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

a) Evet, ise kaç ders aldınız, süresi neydi, nerede ve nasıl bir deneyim yaşadınız?

5. Çevrimiçi ders vermek için herhangi bir eğitim aldınız mı?

a. Cevabınız evet ise aldığınız eğitim/egitimler nelerdir? Eğitim alama sürecinizi açar mısınız?

6. Hangi öğrenim düzey/düzeylerinde çevrimiçi ders verdiniz?

- Ön lisans
 - Lisans tamamlama
 - Lisans
 - Yüksek lisans
 - Doktora
 - Sertifika programları
-

7. Daha önce yüz yüze eğitim veren bir kurumda yöneticilik yaptınız mı?

a. Cevabınız evet ise her iki kurumda yöneticilik yapma deneyimizi karşılaştırabilir misiniz?

Sorular

1. Çevrimiçi eğitim kapsamında bağlılığı;
“Öğretim elemanının enerjisini, katılım ve etkili olma duygusunu çevrimiçi eğitim deneyimi üzerinde yoğunlaştırarak işine değer vermesi, karşılaştığı engellerin üstesinden gelmeye çalışması, profesyonel anlamda bilgi ve pedagojik becerilerinin bu yönde gelişimini desteklemesi, bu birikimini diğer paydaşlarla paylaşmaya hazır olması durumu” olarak tanımlamaktayız.
Bir yönetici gözüyle baktığınızda sizce öğretim elemanının çevrimiçi eğitimde öğretime bağlılığını siz nasıl tanımlarsınız? Öğretim elemanlarının bağlılıkları nasıl şekillenmektedir?
 2. Sizce kurumunuzdaki öğretim elemanları kendini çevrimiçi eğitim kapsamında öğretime bağlı hissetmekte midirler? Açıklar mısınız?
 3. Kurumunuz öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitimde öğretime bağlılıklarını arttırmak için nasıl bir yol izlemektedir? Neler Yapmaktadır?
 4. Kurum yöneticisi olarak, öğretim elemanlarının çevrimiçi bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen engeller olduğunu düşünüyor musunuz? Açıklayınız.
 5. Çevrim içi ortamda ders verebilmek için sizce ne tür yeterlikler gerekmektedir? Niçin bu yeterliliklere ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?
 6. Sosyal ilişkilerin (yönetici, meslektaş, öğrenci, personel) gelişmesi, öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime bağlılığını artırır mı? Bununla ilgili olarak neler yapılabilir?
 7. Öğretime bağlı bir öğretim elemanının eğitim-öğretim sürecine nasıl bir katkı sağlayacağını düşünüyorsunuz
 8. Başka belirtmek istediğiniz düşünceniz var mı?
-

Ek 4. Öğretim Elemanı Görüşme Formu

Öğretim Elemanı Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Sizinle yapacağımız görüşme kayıt altına alınacaktır. Buna izin veriyor musunuz?

1. Çevrimiçi ders aldınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

a) Evet, ise kaç ders aldınız, süresi neydi, nerede ve nasıl bir deneyim yaşadınız?

2. Kaç yıldır çevrimiçi ders veriyorsunuz?

3. Çevrimiçi ders vermek için herhangi bir eğitim aldınız mı?

a. Cevabınız evet ise aldığınız eğitim/egitimler nelerdir?

4. Şu ana kadar kaç farklı çevrimiçi ders yürüttünüz?

5. Hangi öğrenim düzey/düzeylerinde çevrimiçi ders verdiniz?

☐ Ön lisans

☐ Lisans tamamlama

☐ Lisans

☐ Yüksek lisans

☐ Doktora

☐ Sertifika programları

Soru temaları

- 1) Çevrimiçi eğitim kapsamında bağlılığı;
“Öğretim elemanının enerjisini, katılım ve etkili olma duygusunu çevrimiçi eğitim deneyimi üzerinde yoğunlaştırarak işine değer vermesi, karşılaştığı engellerin üstesinden gelmeye çalışması, profesyonel anlamda bilgi ve pedagojik becerilerinin bu yönde gelişimini desteklemesi ve bu birikimini diğer paydaşlarla paylaşmaya hazır olması durumu” olarak tanımlamaktayız.
Buna göre bağlılık kavramını çevrimiçi eğitim bağlamında ele alırsak öğretim elemanının öğretime (işine) bağlılığı sizin için neyi ifade etmektedir? Siz kendinizi işinize bağlı hissetmekte misiniz?
 - 2) Çevrimiçi ders veren öğretim elemanı olarak sizin öğretime bağlılığınızı neler nasıl etkilemektedir? Niçin? Açıklayınız.
 - 3) Bağlılık kavramına kurum bağlamında bakacak olursanız neler söyleyebilirsiniz? Kurumun sizin bu bağlılık algınız üzerindeki rolü nedir?
 - 4) Çevrimiçi eğitimde; öğrencilere varlığını kabulendirebilmek için daha çok çaba sarf etmeniz gerektiği oldu mu? Bunu sağlayabilmek için neler yaptınız?
 - 5) Çevrimiçi eğitime bağlılığınız ile ilgili olarak sizi olumsuz yönde etkileyen engeller var mıdır? Bunlar nelerdir? Sizi nasıl etkilemektedir? Açıklayınız.
 - 6) Çevrimiçi eğitim kurumlarında sizin öğretime bağlılığınız üzerinde kurumdaki sosyal ilişkiler (yönetici, meslektaş, öğrenci, personel) nasıl bir rol oynamaktadır? Hangi sosyal ilişkinizin bağlılığınız üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu açıklayınız.
 - 7) Çevrimiçi eğitim ortamları söz konusu olduğunda öğretim elemanlarından beklenen yeterliliklere* sahip olma durumunun çevrimiçi öğretime bağlılığınız üzerindeki katkısı var mıdır? Değerlendiriniz.
(*tasarım/planlama becerisi, sosyal beceri, teknolojik bilgi, öğretim becerisi, yönetim becerisi, pedagojik bilgi, iletişim becerisi, kişisel özellikler, süreci kolaylaştırma, danışmanlık becerisi, işbirlikli süreci destekleme becerisi, ölçme ve değerlendirme teknikleri ve çok kültürlülük yeterliliği)
 - 8) Öğretime bağlı bir öğretim elemanının eğitim-öğretim sürecine nasıl bir katkı sağlayacağını düşünüyorsunuz?
 - 9) Eğer çevrimiçi bir eğitim kurumunda yönetici olsaydınız öğretim elemanlarınızın öğretime bağlılığını arttırmak için ne yapardınız?
 - 10) Başka belirtmek istediğiniz düşünceniz var mı?
-

Ek 5. Destek Personel Görüşme Formu

Destek Personel Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Sizinle yapacağımız görüşme kayıt altına alınacaktır. Buna izin veriyor musunuz?

1. Çevrimiçi ders aldınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

b) Evet, ise kaç ders aldınız, süresi neydi, nerede ve nasıl bir deneyim yaşadınız?

2. Kaç yıldır çevrimiçi eğitimde destek hizmeti veriyorsunuz?

3. Çevrimiçi eğitimde ders verme deneyiminiz oldu mu?

4. Çevrimiçi ders vermek için herhangi bir eğitim aldınız mı?

b. Cevabınız evet ise aldığınız eğitim/editimler nelerdir?

5. Şu ana kadar kaç farklı çevrimiçi ders yürüttünüz?

6. Hangi öğrenim düzey/düzeylerinde çevrimiçi ders verdiniz?

☐ Ön lisans

☐ Lisans tamamlama

☐ Lisans

☐ Yüksek lisans

☐ Doktora

☐ Sertifika programları

Öğretim elemanlarının çevrimiçi eğitime bağlılıklarına ilişkin destek personel görüşme soruları

Soru temaları

- 1) Çevrimiçi eğitim kapsamında bağlılığı;
“Öğretim elemanının enerjisini, katılım ve etkili olma duygusunu çevrimiçi eğitim deneyimi üzerinde yoğunlaştırarak işine değer vermesi, karşılaştığı engellerin üstesinden gelmeye çalışması, profesyonel anlamda bilgi ve pedagojik becerilerinin bu yönde gelişimini desteklemesi ve bu birikimini diğer paydaşlarla paylaşmaya hazır olması durumu” olarak tanımlamaktayız.
Buna göre bağlılık kavramını çevrimiçi eğitim bağlamında ele alırsak öğretim elemanının öğretime (işine) bağlılığı sizin için neyi ifade etmektedir?
 - 2) Size göre çevrimiçi ders veren öğretim elemanının, öğretime bağlılığını neler nasıl etkilemektedir? Niçin? Açıklayınız.
 - 3) Bağlılık kavramına kurum bağlamında bakacak olursanız neler söyleyebilirsiniz? Kurumun öğretim elemanlarının bağlılık algısı üzerindeki rolü nedir?
 - 4) Çevrimiçi eğitime bağlılığınız ile ilgili olarak öğretim elemanlarını olumsuz yönde etkileyen engeller var mıdır? Bunlar nelerdir? Açıklayınız.
 - 5) Çevrimiçi eğitim kurumlarındaki sosyal ilişkiler (yönetici, meslektaş, öğrenci, personel) öğretim elemanlarının bağlılıkları üzerinde nasıl bir rol oynamaktadır?
 - 6) Çevrim içi ortamda ders verebilmek için sizce ne tür yeterlikler gerekmektedir? Niçin bu yeterliliklere ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?
 - 7) Öğretime bağlı bir öğretim elemanının eğitim-öğretim sürecine nasıl bir katkı sağlayacağını düşünüyorsunuz?
 - 8) Eğer çevrimiçi bir eğitim kurumunda yönetici olsaydınız öğretim elemanlarınızın öğretime bağlılığını arttırmak için ne yapardınız?
 - 9) Başka belirtmek istediğiniz düşünceniz var mı?
-

Ek 6. Bağlılığı Nasıl Anlamlandırdıklarına İlişkin Katılımcı İfadeleri

Bağlılığı nasıl anlamlandırdıklarına ilişkin katılımcı ifadeleri

Tema	Alt Tema	Örnek katılımcı ifadeleri
Bilişsel Bağlılık	Kişisel gelişim	<i>Bu insan bu işi seviyorsa, örneğin uzaktan eğitimi seven bir öğretim elemanıysa bu işin nasıl daha iyi yapılacağı ile ilgili sürekli kafa yorar sürekli araştırır. (K2O3)</i> <i>İşine saygısı olması, işini en iyi biçimde nasıl yapabilecekse bunun için gerekli olan bilgi beceri ve yeterliliklerin farkında olması. Eğer ki herhangi bir boyutta kendinde eksiklik varsa bu eksiklikleri tamamlamak için gerekenleri yapmasını işini en iyi biçimde yapmasını beklerim. Aksayan yönleri tespit edip sürekli kendini güncellemesini beklerim. (K2Y1)</i> <i>Bağlı olan bir öğretim elemanının özellikleri nelerdir. Mesela sürekli dersini geliştirmeye çalışması, yeteneklerini yeterliklerini geliştirmeye çalışması, bulunduğu durumda yetinmemesi, hep daha iyi olmaya çalışması online eğitimi nasıl daha iyi verebilirim noktasında düşünmesi. (K4O1)</i> <i>Mevzuat içerikler 5 yılda bir güncellenir. Aslında oradaki zorunluluğa bağlı kalmadan bir öğretim üyesi örnek vereyim mesela, siz bugün burada Bloom'un taksonomisini anlatıyorsanız, gidip de eski taksonomiye anlatmayacaksınız. En yeni güncel bilgi neyse onu anlatacaksınız. Mesela bizim Türk Eğitim Sistemi diye dersimiz var okul yönetimi, Milli Eğitimin mevzuatında akşam ne değişmişse gündüz onu takip etmeye çalışıyorum. Niye çünkü öğrencilerle konuştuğumda işte ortaöğretim kurumları şu yazı değişti, bu eklendi, şu gelişti. Siz güncel olmayan bir konu hakkında çocuklara bilgi verirsiniz ve bunu hissederlerse sizin bilgileriniz konusunda şüpheye düşerler, güven sarsarsınız. (K5O4)</i>
	Hedef/kitleyi tanıma	<i>Onların profillerine bakıyoruz neler gruba özgü olarak neler söyleyebiliriz örnek özellikle tamamen uzaktan olanlar için ekstra bir bakıp nerede çalışıyorlar ne yapıyorlar bu konuda ne var dersin sayfasındaki forumlardaki paylaşımlardan ya da şeylerden dönüp bakıyorsunuz örnekleri ona göre seçmek niye kendisinden bahsedildiğini anlayınca belki daha dikkat çekecektir diye. (K2O2)</i> <i>Belki şöyle olsa kişisel bireysel bazda öğrenciyi tanıyabilirlerse herhalde ders kişinin özelliklerine göre öğrenciyi tanıyabilirlerse zannediyorum ona göre de daha verimli bir öğretim olacaktır diye düşünüyorum. (K3D1)</i> <i>İyi bir uzaktan öğreten iyi bir öğretici olmak için mutlaka iyi bir uzaktan öğrenen olmak gerekiyor. Yani online öğretici olmanın şartı önce online ders almak önce öğrenci olacaksın online öğrenci olacaksın. Daha sonra online öğretici olacaksınız yoksa işinizi iyi yapamazsınız. Yani önce öğrenci ortamda ne hissediyor ne istiyor. Nasıl bir ortamda, ne psikolojiyle o eğitimi alıyor önce onu çok iyi bilmemiz lazım ki öğrencinin beklentilerini, ihtiyaçlarını, daha sonra iyi bir öğretici olabilirsiniz. Yani onun ilk şartta bence bağlı bir online, öğretici olmanın ilk şartı online öğrenci olmaktır. (K4O1)</i>
	İçeriği Planlama	<i>Birincisi Bir kere ben derse girmeden önce ne anlatacağımı biliyor olmalıyım. Dolayısıyla benim plan yapmış olmamı gerektiriyor böyle gelişigüzel bir şeyle Anlatırım canım şeklinde hiçbir şekilde hiçbir zaman bir derse girmedim giremem çünkü öyle girersem kaygılanırım. Ne yapacağımı bilmem gerekiyor anlatacağım bilmem gerekiyor eşittir hazırlık yani hazırlama yapmazsam kendimi güvende hissetme ve konuları belirli bir plan çerçevesinde anlatmaktan gerekir. (K1O1)</i> <i>Dolayısıyla öncesinde mutlaka suretle derse bir hazırlığın yapılması En azından zihinsel olarak derse hazır olarak derse girilmesi mesela bu anlamda oldukça kıymetli buluyorum. (K3O2)</i> <i>Zamanı Çok etkili kullanmak. Önceden planlarımız dersi içeriğinde sunumda tasarım öğelerine dikkat ediyorum kullandığım materyallerde Herkesin anlayabileceği kavramlar varsa açıklamamız gerekiyorsa açıklamaları özellikle orada yapmam noktasında kendime küçük notlar alıyorum. Derse hazırlık öncesinde ders başlamadan önce bu geri bildirim uygun olarak Dersin sonunda mutlaka tekrar yapıyorum farklı anlaşılabilir durumlar varsa onlarla ilgili tekrar örnekler üzerinde durmaya çalışıyorum. (K5O1)</i>

	Çevreye etki	Benim mesela iki çocuğum var. İki çocuğumla ilgili yaptığım örnekleri bile onlarla paylaşıyorum. Onlarda anne baba bazıları gidiyor çocuklarına uyguluyorlar aile yaşantısına bile etkisi oluyor. Çünkü bizim konumuz eğitim, öğretmenlik doğrudan insanın yaşantısı ile ilgili olan şeyler kurumuna katkı sağlar, kendisine katkı sağlar, ailesine katkı sağlar ama hep bunlar olumlu olduğu sürece anlatabildim mi? (K1O2) Hatta bazı öğrencilerden hocam biz sizi ailecek seyrediyoruz. Çocuklar sizin ne zaman programı çıkacağınızı veya ders vereceğinizi merakla ve özlemle bekliyor. (K1Y2) Ben sadece onları etkilemiyorum, ailesini ve çevresini de etkiliyorum bununda farkındayım, bu bilinçle yaklaşıyorum biraz. Hani çevre de bu duruma bağlanıyor. (K3O1) Çünkü şöyle geri bildirimler geliyor bazen gruplarda bir öğrencimin değil o öğrencim ile beraber ailesinin de dersi dinlediğine bazen sekiz yaşından 80 yaşına kadar anne- babalar, çocuklar, eşlerde bilgisayarlarında online ekran karşısında derslerimize katıldıklarını hiçbir zorunluluk olmamasına rağmen. Kitleye gerçekten ulaşabildiğimizi görüyorum. Bunlar çok güzel geri bildirimler bunlara fark ettiğimizde bunu paylaşan öğrenciler diğerleri de paylaştığı için o diğerleri de teşvik eden bir özellik oluyor açıkçası... (K5O1)
Davranışsal Bağlılık	Öğrenciyi etkin kılma	Ama işte burada öğretim üyesinin özellikle çevrim içi eğitimde biraz daha ekstra bir gayretini karşı tarafa yansıtması lazım işte. Dersin niteliğine göre ki ben daha çok sosyal dersler verdiğim için güncel örneklerle falan ilgiyi taze tutması lazım. Aksi takdirde zaten işte dedim ya slaytlar orada işte öğrencilerde görüyor burada anlatan da görüyor okur geçer gider. Bu kısım benim önemsemediğim bir kısım açıkçası. (K3O2) ... ben bütün konuları slayta yazan bir insanda değilim. Benim başlıklarım durur slayt da ona göre öğrenciler takip eder açıkçası kitap okumaya da özendiririm öğrencileri, burada da öyle burada da projelerle yoğunlaştırıyorum onları her hafta bir konu üzerine gidiyorlar. Bir şey üzerine gidiyorlar... sınavlar benim için formalitedir. Öğrencinin projesi, derse katılımı, derste yerine getirdiği işler önemlidir. (K3O5) Bağlılık neyi ifade ediyor öğrenciyken gözlemlediğim bir şey vardı öğrenci gözüyle bakıyorum aynı zamanda hocalarımızı da çok iyi tanıyorum. Yani kendi hocalarımdan ders aldım hoca konuyu aktarırken sürekli okuyor modunda ve monoton bir şekilde anlattın da öğrenci uyuyor ister istemez. Öğrenciyi aktif kılmak uyandırmak için birtakım etkinlikler gerekiyor ara sorular örnekler güncel yaşamdan olaylara biraz örnekler vererekten hatta ve hatta öğrencinin de derse katkı sağladığı düşünce ve fikirlerini bu konuda "siz ne düşünüyorsunuz?" Gibi böyle küçük küçük ara şeylerle öğrenci biraz daha aktif kıldığın zaman öğrenci daha dikkatini veriyor ve şey düşünüyor motivasyonu düşmüyor diyebilirim. (K4D1) Akademik olarak bilgiyi sunma değil onların katılımını sağlama iletişim ortamının gerektirdiği tüm öğeleri yani geri bildiriminde etkin katılım olduğunu farkına vardırma ama ve onların dikkatlerini motivasyonlarını dersi olan ilgilerini sürekli yüksek tutacak stratejilerle bunu veriyor olmak... görev verirken onların yıldırmayacak görevler zevkle programı takip edecek görevler zaman zaman onlarla içerisinde küçük böyle anekdotlarla, fıkralarla örnek olaylarla ve onların ihtiyaçlarını olabilecekleri ilgilerine olabilir o günkü psikoloji ile psikolojilerine uygun espriler desteklemeye çalışıyorum. Bunları sanki onları orada olabildiğince canlı olarak tutabildiğim zaman işimi daha güzel yaptığımı hissediyorum hislerim bunlar yani oradan enerjiyi aldığımı hissediyorum. (K5O1)
	Dersi zamanında yapma	Efendim dersi zamanında yapmanız düzenli yapmanız. (K1O1) Hafta da belli bir sanal sınıfa girip belli ders saatini doldurması. Örneğin zamanı geldiğinde sınav sorusu hazırlaması, örneğin zamanı geldiğinde ödev vermesi gibi bu beklentileri karşılayan hocalarımız var. Orta düzeyde bağlı olanlar için de hedeflerini yerinde ve zamanında beklentileri yerinde ve zamanında karşılayan. (K2D1) Bağlılığı ölçmeye aslında belli kriterlere oturtmak gerekiyor dersleri zamanında yapıyor mu sisteme giriş yapıyor mu? (K5D1) Çevrimiçi uygulamaların zamanına tam olarak riayet etmeleri gerekir. (K5O1)
	Öğrenciyle ilgilenme	O metin ve sunumunuz orada daha sonra bakar ona şeklinde ama yine de o andaki soruların anlık aniden cevaplanması başka kazanımlarla sağlayabilir. (K1O4) Forumlarda öğrenci bir soru soruyor hemen yanıt vermiş ya da kısa sürede dönüt yapmış öğrenciye bunlar bağlı olduğunu gösteriyor benim için. (K2Y2) Öğrencilere 7/24 yaklaşık yani 7/24 derken mümkün olduğu kadar anlamında anında geri bildirim verebilmek. Çünkü çevrimiçinde en önemli olay öğretici desteğin olması. Yani öğrenci geribildirim alamadığı anda sistemden soğuyor o geri bildirim çok önemli yardım çok önemli destek verdiğiniz zaman, zamanında döndüğünüz anında demeyelim de zamanında döndüğünüz zaman tabii bu çok daha faydalı olabilir öğrenciler için. (K4O1) Mesajlarına cevap veriyor mu ödevleri doğru değerlendiriyor mu? Bunları yaptıysa bir Öğretim elemanının bağlı olduğunu düşünüyoruz. (K5D1) Şimdi mail bizim uzaktan eğitim açısından baktığımızda önemli bir iletişim aracı. Öğrenci bir şekilde ders anı dışında nasıl hocayla iletişim kuracak işte e-mail ile bunu da Hoca 15 günde ya da bir haftada ya da ne bileyim bir ayda cevap verirse o zaman Hoca ile öğrenci arasındaki ilişki zayıflıyor. (K5Y1)

Ek çaba sarfetme	...Kesinlikle daha fazla çok daha fazlasını derslere yüklemeye çalışırdı ama ben ne yapıyorum şuan öğrenciye vermem gereken bilgiyi birikimi belirli miktara geldikten sonra artık gereksiz olduğunu düşünerek kesiyorum. ...Daha bağlı bir insan onun acaba orda nasıl okunacağını yolunu arardı. Daha iyisini yapmak için araştırmada bulunurdu. (K2O3) Uzaktan eğitimde değerlendirme yapmak sıkıntılı olabilir. Yani sınıfta ödev verip toplayıp ödevi değerlendirme hocalar daha kolay. Uzaktan eğitimde öğrenci sayısı daha fazla olduğu için belki bir programa göre ödev vermektan çok hoşlanmıyorlar. Bence biraz zaman ayırmak gerek, biraz dediğim çok çok zaman ayırmak gerekli dolayısıyla örneğin ödev vermek proje vermek bunlar bence o öğrenciye programın kendisine önemi bağlılığı gösteriyor. Ekstra bir şey gerekiyor uzaktan eğitimde örgün öğretim gibi değil, örgün öğretim daha kolay iletişim daha kolay uzaktan eğitimde daha zor. Daha fazla efor sarf etmek gerekir öğrenciyi daha fazla sistemde tutmak için. Daha farklı şeyler içeriye koyup sanal sınıf farklı şeyler düşünmek gerekiyor yapmak gerekiyor ya da vakit harcamak lazım. (K2Y2) Uzaktan eğitimde verdiğiniz 1 saatlik ders beni 3 saatlik dersten daha fazla yorabiliyor. Çünkü çok daha fazla sıcak tutmaya çalışıyorsunuz orada ortamı. Hani kişileri biraz daha aktif ve derse bağlı tutmaya çalışıyorsunuz bu sebeple de ekstra bir efor gerektiriyor bu dersler bu eforu gösterebilmek de aslında bence bu işin içeriğinde var. (K3O2) İşini seve seve yapması lazım bazen hazırlanacağı yüz yüze derslerden daha fazla süre hazırlanması gerekiyor işte bu özveriye bekliyoruz biz açıkçası öğretim elemanlarımızdan. (K4Y1)
İçeriğini zenginleştirme	Sonuçta öğrenci için burada belli hedefler var yani kazanmasını beklediğimiz. Öğrencilerimize bu hedefleri kazandırmak adına bazı hocalarımız, çitayı oldukça yüksek tutarak etkinlikleri çeşitlendirmeye çalışıyorlar ve çeşitlendirmek için de bizimle iletişim kuruyorlar. Yani mesela standart bir web ortamında neler var dersiniz; bir canlı sınıf etkinliği, bir tane materyal, bir de hocanın ders izlencesi ya da planı var bunun dışında yeni şeyler keşfederek oraya koymamız lazım. Ne gibi mesela tartışma ortamları, ufak tefek internette kendi bulduğu paylaşılmış materyaller ve o materyali belki de kendi dersi için uyarlayabilmesi. Bunlar benim için en belirgin bağlılık göstergesi. (K2D1) Bağlılık hisseden öğretim elemanı şimdi bu dersi yıllarca veren bir kişi olarak bir sonraki yıl için mevcut olan programı güncelleyen güncellemeye çalışan, daha önceki gruptan elde ettiği deneyimlerle program üzerinde muhakkak değişiklik yapmaya çalışan, gerek bunun için teknik olanaklarını zorlayan gerekse ders içeriğinde yapacağı değişiklikler yöntemler konusunda çalışan, bunları paylaşan her yıl her dönem aynı içerik ile öğrenciyi karşısına çıkarmak istemeyen ve bu konuda çaba gösteren hocadır diye düşünüyorum. (K2O2) Öğrencilerin ilgisini açık tutuyor. Bazı hocalar var mesela sadece slaytları okuyup geçiyor çok sıkıcı bir şekilde slaytı koymuş bir tane okuyor okuyor geçiyor ama bazıları bunu zenginleştiriyor o heyecanı o isteği görüyorsunuz zaten dersi izlediğiniz zaman öyle olunca da zaten hem derse katılan öğrenci sayısı artıyor hem de ilgisi artıyor. (K3Y1) PowerPoint sunumu olabiliyor, internette materyal olabiliyor, YouTube bağlanıp oradan bir şeyler göstermek olabiliyor bütün bunlara hazırlanarak gelmesi yani öğretim elemanın bence o elindeki malzemeyi çok iyi kullanıp çok iyi değerlendirip öğrenmeyi pekiştirmesi gerekiyor. Yoksa sadece kendisinin anlatması evet bir teknolojiyi kullanıyor ama belli bir teknolojiyi de köşede bırakıyor gibi geliyor ki bu teknolojiyi de bu malzemeleri de işin içine katarsak mutlaka çok daha iyi sonuçları olacağını düşünüyorum (K4Y1)
Görünüme diksiyona dikkat etme	Her ne kadar canlı canlı birebir yüz yüze eğitim vermiyor olsanız da ekran karşısında olsanız da görünüme dikkat etmeniz. (K1O1) Mesela orada diksiyonumu da dikkat ediyoruz kendi adıma söylüyorum diksiyonumu dikkat etmeye çalışıyorum. (K5O1)
Teknolojiyi etkin kullanma	Bu tanım normal örgün öğretim için de kullanabileceğimiz bir tanım anlamına geliyor değil mi yani bu tanımı biraz daha uzaktan eğitime özelleştirilecek olursak mesela teknolojiye kullanma onu daha etkin kullanabilme ile ilgili bir tanım ya da bir maddede eklenebilirse daha iyi olur diye düşünebiliyorum. (K3D1) Kişi normal yüz yüze eğitimde ki disiplininde ne ise uzaktan eğitimde de aşağı yukarı bazı şartlar eşit olduğunu düşünürsek ama kişi teknoloji ile barışık değil ise yani teknolojik bir kişi değilse burada ister istemez teknolojiyi kullanamıyor. Yani bir boyutuyla sadece yazıyor ya da sadece konuşuyor ama şimdi biz bunları deneyimle yaşıyoruz bir sürü. (K5Y1)

Duyuşsal Bağlılık	Değer verme	Bir kere o işi önem vermek o işi sahiplenmek elinden geldiğinin en etkili şekilde o dersi vermeye çalışmak demek. (K1O2) ...Çok az bulunan fakat bu işi benim istediğim seviyede yapan hocalar da bu hocalar için baktığımızda bir kendi mesleğini gerçekten saygı duyuyor kendisini geliştirmek istiyor, bunu yeni bir alan olarak görev dersindeki hedefleri de arttırmak istiyor. Öğrenciler ile mesela işbirliği kurup normal hedeflerini dışında da çıkıp o hedefleri de çeşitlendirerek öğrenciyle sürecin içerisinde katmak istiyor bu açıdan baktığın zaman kendisine saygı duyan biri birey mesleğine saygı duyan bir birey gelişmeye özen gösteren... Ya aslında biraz karakteristik özellikler gibi çıkıyor ortaya. (K2D1) Yüz yüze eğitimde ne kadar emek harcıyorsam ya da yüz yüze eğitimde kendimi ne kadar derse veriyorsam ne kadar o derse girmek istiyorsam aynı düzeyde bu çevrimiçi dersler içinde aynı şekilde istek gösteriyor musun, emek harcıyor musun bu açıdan değerlendiriyorum ben daha çok. (K2O3) Aslında çevrimiçi çevrimdışı diye de tanımlasak bu anlamda yani eğitim kapsamında bağlılığı ben öğretim üyesinin derse ne kadar kıymet verdiğine karşısındaki kitleye ne kadar kıymet verdiği ile biraz beraber düşünüyorum. (K3O2) Aslında şey de olabilir hocanın istekliliği, öğrencinin istekliliği karşılıklı isteklilik. Gönül bağlılığı da önemli bence. Gönüllülük önemli. (K3O4) Yani angaje olmak bir şekilde kendini adama sistemine veya öğretime kendini adama gibi bazı anlamlara ifade ediyor ama dediğim gibi. Benim bakış açımda bağlılık, o derse veya o verilen sisteme kendini adama daha nasıl verimli olabilirim? sorusunu sorma öğrencilerle ilgilenerek onların dersten kopmamasını sağlama gibi bazı şeyleri ifade ediyor. Benim bakış açımdan. (K4O3) İşini sevmesi demek işe dört koldan sizin de ifade ettiğiniz şekilde sarılması demek bu işi benimsemesi demek derslere hazırlanırken ona göre hazırlanması demek. (K4Y1)
	Uzaktan eğitime inanması	Ama şunu söyleyeyim bütün bu konuştuklarımın yanında uzaktan eğitim çok yararlı buluyorum özellikle insanları ulaşma anlamında öyle fiziksel olarak burada bulunmama imkânları çok yararlı buluyorum. (K1O2) Hocalar olabiliyor yani bu zaten sonuçta ben eğitimi sınıf ortamında vermeyi tercih ederim uzaktan eğitime inanmıyorum. Dolayısıyla ona karşı bir direnci var ama şunu da görmek lazım uzaktan eğitim bir alternatif değil zaten bir destek sistemi ikinci bir kişiye imkân fırsat tanıyorsunuz. (K1Y1) İnanç durumu var yani inanç derken şöyle şimdi bazı hocalarımızdan yaşadıklarımızı örnek vererek anlatayım. Bazı bilim dalları ana bilim dalları rektörlük emriyle ortak ders dediğimiz uzaktan eğitimle verilmeye başlandı. hocalar kendilerini rencide olmuş hissettiler. Bizim değerimizi düşürüyorlar bizim statümüz düşüyor gibi hissettiler. Burada uzaktan eğitime bakış açıları da aslında önemli. Şimdi uzaktan eğitime eğer ki örgün eğitim kadar kaliteli ya da onun bir destekçisi ya da ne bileyim uzaktan eğitim hiçbir şeye yaramaz gibi bir bakış açıları varsa doğal itibarıyla sürece ne kadar sıkı sıkıya bağlanabilirsin bu konuda bazı tereddütlerim var. Çevrimiçi ortamda ders vermeyi mesela bir öğrenci öğretmen için eğer ki bir yenilik olarak bakacaksak yenilik olarak baktığımızda bir yeniliğin benimsenmesi kuramında yayılım kuramında belli başlı özellikler var mesela yarar algısı ve kolaylık algısı bunlar bağlılığı etkileyen nedenler arasında olabilir. Çünkü yararlı bulduğun teknolojiyi kullanırsın genelde bulduğun öğrenmek için bu modelin yapabileceğimiz de işte web temelli öğrenme ya da uzaktan eğitimin öğrenme adına faydalarını getirilerinin olabileceği inancında isen bu inanç doğrultusunda bunu yararlı olduğu düşüncesinden hareketle daha çok bağlı olabilirsin bağlılığı etkileyen nedenler arasında olabilir. (K2D1) İş ile ilgili konuşulurken pozitif konuşmasını beklerim mesela uzaktan eğitimde ders verip de bu uyduruk bir şey bunun diploması niye sayılıyor gibi konuşan insanlardan hiç haz etmem. Dediğim gibi o da bir saygısızlık çünkü kendi yaptığı işi... Bağlılık bence tamamen duyuşsal bir şey sonuç olarak benim için öyle duyuşsal olduğu için de ancak uzaktan eğitimin ve teknolojinin gücüne inanan insanlarda oluşur gibime geliyor. Yaptığı işe ve bunu teknolojiyle daha iyi yapabileceğine inanan kişilerde oluşur. (K2Y1) Aslında orada büyük bir güç var ve ben orada ne para alıyorum ne başka bir şey. Ne yapıyorum orada fayda yaratıyorum ve ülke çapında bir sürü insana erişiyoruz. (K3O3) Çünkü çevrimiçi eğitimin uzaktan eğitimin uzaktan öğrenmenin müthiş bir şey olduğunu düşünüyorum. İnsanlara müthiş imkânlar sağladığını. Yani aslında en güzel çalışma şekli olduğunu hissediyorum. İşte bu uzaktan eğitimin önemini ve değerini inanmak, bunu deneyimlemek, bu önemi ve bu deneyimi yaşamış olmanın verdiği bir şey bu tabi. Bunlar etkili. Yani bu işin önemine inanmak önemine değer vermek. Bence bunlar etkili bağlılık üzerinde. Yani yoksa birileri bir şey istiyor, birileri bize maaş veriyor. Biz de hadi yapaalım gibi bir şey değil bu işe gönül vermek gerekiyor. Gönül vermek için de bu sistemde bir öğrenci olmak, sistemin avantajlarını yaşamak ve daha sonra sevmek bu işi sevmek ve sonra da gönül vermek. (K4O1) 10 senedir gördüğüm bir şey var öğretim elemanları birkaç sınıfa ayrılıyor bunlar da şöyle şimdi bazı öğretim elemanlarının aslında yaşına göre ayırmakta şöyle fayda var birinci nokta şu yaşı büyük olan üniversiteden gelen o kültürü alan hocalar var. Türkiye'de profesör düzeyinde bu hocalar da ikiye ayrılıyor. Birinci kısım da bu hocaların uzaktan eğitimde eğitim verebileceğini düşünen hocalar var ve buna gayret ediyorlar. Bunlar genellikle biraz daha teknolojiyi kullanabilen biraz daha açık hocalar oluyor bildiğimiz manada klasik hocalar olmuyor teknoloji ile barışık biraz da hayatla barışık. İkinci kısımda olan öğretim elemanları bunlar aynı şekilde yaşları belli bir şeyin üzerinde uzun süredir üniversitelerde olan hocalar bu hocalar da genellikle uzaktan eğitimin çok verimli olmadığını fakat öğrenciye ne verilse ne verirse kâr olduğunu insan kazanmak olduğunu düşünerek gayret eden insanlar. Birinci gruptaki öğretim elemanları gerçekten böyle bir eğitim sistemi ile eğitim verilebilir diyorlar gayret ediyorlar ikincisi bu konuyu biraz daha mesafeli yaklaşıyorlar klasik eğitimden geldiği için fakat öğrenci ne versek kârdır bunlar bizim çocuklarımız deyip biraz daha eğitim vermeye çalışan kişiler... (K5D1)

	Bağ kurma	<i>Yani yüz yüze olan derslerde her hoca çok mu sevilir çok mu mutlu ders anlatıyor yooook. Oradaki durum buraya da yansıyor ama burada bir sorumluluğumuz daha var. Yüz yüze de evet bir şekilde oradaki durumu tolere edip kurtarabilirsiniz ama uzaktan da o yok. Siz mutlaka ekranı açmak zorundasınız Sizin mimiklerinizi görmek istiyor. Yüz ifadenizi görmek istiyor oradaki kişi. Belki de ekstra motive edeceksin el hareketlerinizi görmek istiyor samimiyetinizi oradan hissedecek. (K1Y2)</i> <i>Ya ben kamerayı açıyorum ve hiç kapatmıyorum yani her halimi görüyorlar öğrenciler. Aslında olması gereken bence bu ama bizde gördüğüm kadarıyla genelde kamera kapalı ders anlatıyorlar. Sadece ses gidiyor mesela hocanın. Ama ben bunun önemini kendim derste alınca fark ettim öğrenci olarak. Kendileri de bunun şeyini bildiği için... Ya bunu ben kendimde fark ettim hocayı dinlemek bile bazen çok zor oluyor. Ses kaydı için yüzümü açıyorum ve kamera sürekli açık oluyor. Daha samimi bir iletişim kurmaya çalışıyorum. (K2O1)</i> <i>Mesela 2006'da biz eğitim verirken sizi görmüyorlar sizi duymuyorlar sadece klavyeden yazıyorsunuz. Karşılarında bir karakter var "... " (burada öğretim elemanı ismini söylemektedir) onlar için bir şey de ifade etmiyor. Kadın mı erkek mi? Kaç yaşında? Belki diğer isimlerde belli olur ama. İletişim döngüsünü anlamında düşündüğümüzde iletişim döngüsündeki kaynağı düşündüğümüzde biz birini dinleyebilmek için kaynak güvenilirliğini sağlamanız gerekli, bana niye güvensinler başında biri ama arkadaş mı? Hoca mı? O konuya vakıf mı sadece klavyeden yazarak bunu sağlamanız gerçekten çok zor olabiliyor... Şahsi özelliğinizi bilmenizden kastettiğim bir iki tane sizden ipucu vermeniz lazım. Mesela sevdiğiniz bir şarkı. Size çok ilginç örnek anlatayım. Ben ders işlerken fark etmedim, evde dizi film açmış. Eşim dizi izliyormuş. Aa hocam sizde o dizi mi izliyorsunuz dedi. Bakın çok basit bir şey ama kendi yaşantısından bir şey bulursa size daha çok güveniyor. Biraz onların diliyle konuşmayı bilmek gerekiyor. Onların düzeyine inmek gerekiyor. (K3O1).</i> <i>Neler yaptın, mesela dersten önce bilgilendirici e-mail attım neler yapacağınızı paylaştım. Hani arkadaşlar şu gün derse başlıyoruz, hepinizi derse bekliyoruz, tarzında mesela e-mail attım işte facebook grubu kurmak güzel oldu. Dersin ilk başında face'ten insanlar birbirini daha iyi tanıyor yani çok aktif olmasa da insanlar orada. Belli bir profili var. (K4O1)</i> <i>Öğrencilerin mutlaka derse ki anlaşılamayan durumları ilgili ya da derste herkes içerisindeki fark edemeyecekleri durumlarla ilgili soruları olabiliyor. Ben özellikle mutlaka mesaj göndermeleri mesajları bazen kurumun bile paylaşmasını istemedikleri kendilerince özel çok özel olduklarını düşündükleri o yüzden mail adresi vermeyi tercih ediyorum ki oradan paylaştıkları da asıl sorunu görebiliyoruz. Bu konuda yapabileceğimiz yardımı maksimum düzeye çevirmek yani öğrenciler kendilerine yardım eli istendiğinde ihtiyaçları olduğunda uzanabileceğinin de farkında oluyorlar... Özel hayatla ilgili olanda belli bir yere kadar işte evliyim 2 çocuğum var bu genel çerçeveyi verebiliyoruz bazen derslerde örnek olarak işte çocuğum var dedikten sonra çocuklarımla ilgili bir örneği de hani öğrenci davranış işte bakın şöyle yaptığınız zaman böyle olur kızım da şöyle yapmıştı gibi anlattığım oluyor tabi hani onlar da özel hayattan bir parça onların daha samimi bizim daha samimi olduğumuz inançlarına arttırıyor bu anlamda motivasyonla ilgiyi artırıyor diye düşünüyorum hani gerçek elle tutulur gözle görülebilir örnekler olduğunu düşünürler yaşanmış örnekler olduğunu düşünürler. (K5O1)</i>
	Heyecan ve enerji	<i>Öğretim elemanının enerjisinden heyecanından istekliliğinden anlıyorsunuz. (K3Y1)</i> <i>Onlarla bu sınırları aşmak için bizim bir şeyler yapmamız lazım onun (öğrencinin) elinden bir şey gelmez o yüzden biraz şöyle söyleyeyim enerji yüksek tutmak ve hep güler yüzlü olmak varlığı kabul ettirmek için onlarla sıcak bir iletişime girmek gerekiyor isimleriyle hitap etmek... Bu bağlamda buradaki kritik nokta samimiyeti çocuklara öğrencileri inandırmak en kritik nokta samimiyet geliyor bana o sıcaklığı o samimiyeti karşı tarafa ulaştırmak o enerjiyi karşı tarafa vermek zaten. O derste kimse çoğu zaman canlı ders izlemeyi istemiyor zaten zor bir şey süreç zor bir süreç. Orada sizin bir şey yapmanız gerekiyor ki bu süreci çok enerjisi yüksek sıcakkanlı samimi bir ortama dönüştürmek için benim görüşlerim bu şekilde. (K4O3)</i> <i>Şimdi sadece ders anlatmak da önemli değil. Ders esnasında çok iyi bir şekilde öğrenciye bir şeyler vermek isteyen öğretim elemanı ile usulen derse giren öğretim elemanı arasında farklılık oluyor. Öğrenciye negatif bir enerji veriyor bu tarz şeylere dikkat ediyoruz. (K5D1)</i>
	Sorumluluk hissetme	<i>Sadece dersime gireyim parasını alayım mantığı ile ders yapacaksa Hoca Sürekli aksamalar yapacaktır. Ama öğrencilere ayıp olur beni beklerler (sorumluluk) demesi lazım hocanın. (K3O4)</i> <i>Mesela bir defa öncelikli olarak bu belli başlı bir havuz içerisinde belli bir hocalara verilen bir görev. Yani şunu biliyorsunuz ki insanlar sizi seçtiyse başarılı olmak zorundasınız yoksa gelecek sene aynı dersti size vermek istemeyebilir. Bu anlamda alternatifleri var. Size güvenerek yükümlülük, sorumluluk veren insanların size olan güvencini boşa çıkarmamak, adına önemli bir şey. (K5O4)</i>

Ek 7. Katılımcıların Öğretim Elemanlarının Öğretime Bağlılığı Anlamlandırma Sürecine İlişkin İfadeleri

Katılımcıların Öğretim Elemanlarının Öğretime Bağlılığı Anlamlandırma Sürecine İlişkin İfadeleri

Tema	Alt Tema	Örnek katılımcı ifadeleri
Beceri ve Yeterlilikler	Pedagogik Yeterlilik	Ama sonuç olarak tabi ki pedagogik bilginiz dersi toparlayabilmeniz öğrencileri derse katabilmeniz tüm bunlarla ilgili evet sizin bilgi ve beceriniz etkili oluyor. (K1O1) ...Fakat bunları bir hoca pedagogik yaklaşımlarını geliştirerek oğlum sen söyle kızım sana söylüyorum. Ekranda isimleri görüyor zaten. Dolayısıyla ne oluyor sınıfa bunları çekebiliyor. Yada onların tecrübelerini de derse entegre edecek yaklaşımı sergilediği zaman yine o pedagogik yaklaşımları etkili oluyor. (K1Y1) Şöyle mesela her ne kadar öğretici rolünde de olsa burada artık roller değişiyor geleneksel sınıftan farklı bir ortam. Danışman rehber rolünde olması gerekiyor. Aynı şekilde artık birazcık daha öğrenci merkezli yaklaşımları benimsiyor olması lazım ki hep burada öğrenciye farklı çeşitli hedeflere de yönlendirebilsin ya da öğrencinin hedefleri doğrultusunda sistemi tekrar entegre edebilsin (K1D1). Sonra uzaktan eğitimin farklı teknikleri, forumlar, çalışmalar yaptırarak da bu işi götürebileceğimi öğrenince biraz daha rahatladım bağlılığım daha çok gelişti daha doğrusu... Bence sanal eğitimde örgün eğitimden farklı olarak hocaların bazı farklı teknikler geliştirmesi lazım... (K1O2) Siz artık üniversite öğrencisini yetişkin olarak kabul edebilirsiniz. Formasyonunuzda buna uygun olabilir ama tamamen uzaktan olan programlar da artık anne baba figürü var, çalışan figürü var, çoluklu çocuklu bir aile var. Af edersiniz emzirmesi gereken anne bu saatte emzirmem gerekiyor diyor, müsaade istiyor... O zaman tabii ki çalışan belli bir iş akti bulunan ve istediği zaman istediği şekilde derse katılamayacak olan bir grubun eğitiminden bahsediyoruz... (K2O2) E-öğrenmede kalite nedir bu kalite nasıl sağlanır nasıl daha iyi öğrenir öğrenci? Öğrenme stillerine ben nasıl herkese uygun bir şeyler yapabilirim. Bunları düşünüyor olması gerekir. Bu konuda şart biraz bizim öğretmenlik mesleği gibi duruyor ama zaten öğretmenlik elektronik öğretmenliği öğrenmesi gerekiyor teknik becerilerin yanı sıra (K2Y1). Yine bütün hocalarımız da bütün akademisyenlere de hepimizde olması gerekenler işte bilgiyi sürekli arama yeni bilgi araştırma sorgulama özelliklerin olması gerekiyor. Daha iyi nasıl yaparım diye düşünmesi gerekiyor... (K2Y2) Dersin tasarımı ve planlanma becerisi hatta sadece dersin planlanması değil sohbet oturumlarının planlanması dahi çok önemli çünkü zaman yönetimi çok önemli... Öğretim becerisinin olması lazım ama bu yüz yüzeden farklı bir şey çevrimiçi ortamlarda bunu nasıl yapabileceğine ilişkin bilgisi olması lazım. Tipik bir öğretim elemanının yüz yüze eğitim becerisinin yanı sıra ek becerisinin olması gerekiyor (K3O1). Öğretim becerisi önemli, yönetim becerisi önemli, kişisel özellikleri zaten söylememe gerek yok hocalık yapan herkesin kişisel özellikleri çok belirleyicidir adam dünyanın bütün bilgilerine sahip olabilir ama onu aktarmadıktan sonra hiçbir önemi yok (K3O5). ...Yüz yüze de şunu yapıyorsunuz çantanıza alıp bugün ne dersin vardı deyip gidebilirsiniz ama çevrim içinde böyle bir şansınız yok. Her haftanın her saatinin planlanmış olması gerekir. O hafta hangi etkinlik yapılacak, öğrenci gelmeden önce neyi okuyacak, siz o okumayı derste nasıl tartışacaksınız bunları bilmeniz lazım yani öyle ekranı tuşa dokunma on off yaptım ekran açıldı öğrenciler burda hadi bakalım derse anlatalım. O zaman niye çevrimiçi ders yapıyoruz örgündeki aynıysa burada tekrarlanacaksa (K4O2). Yani tasarım becerisi öğretim tasarımı sürecinde olmazsa olmaz. Bu süreci bilmeyen bir çevrimiçi ders öğretim elemanı bu süreçlerde çok zorlanacak. O yüzden tasarım çok önemli yani dersin tasarımı o sunumun yapılışı ve hazırlanışı, tarzı, tasarım öğelerine dikkat etmek, renkleri iyi kullanmak, sunuma dikkat etmek. Bunların hepsi çok kritik öneme sahip. Öğretim becerisi çok önemli biraz önce dedim konuyu çok iyi bilebilirsiniz ama çok iyi anlatamayabilirsiniz, sunamayabilirsiniz. Bu da bir sınırlılıktır (K4O3). Uzun süre dikkatlerini toplayarak derse katılımları nasıl sağlayabilirim nasıl motive edebilirim. Dönem başlarında mutlaka ihtiyaçları, ihtiyaçları yoksa ilgilerinin neler olduğunu bulmaya çalışıp onlar üzerine senaryolar hazırlıyorum. Dönem boyunca onlar üzerinden gidiyorum bunun faydası olduğunu düşünüyorum. Belki öğrenci hiç evinden çıkamıyor ama ona sosyal hayatla ilgili örnekler veriyorum şunu yapmalısınız bunu etmelisiniz diyorum bazen bu onu çok zorlayan üzen bir şey bu dersten kopmasına bir nedendir. (K5O1).

	Teknolojik beceri	<i>Aslında çok temel düzeyde teknik bilgiye sahip olması yeterli. Panik olmaması gerekiyor. Az önce söyledim ya en önemli özellik aslında teknoloji ile ilgili bir problemle karşılaştığı zaman o problemi çözebilir düzeyde olması gerekiyor. Örneğin nedir yani uzaktan eğitim de çevrimiçi ders verirken ne tür teknik bilgi gerekiyor, çok ileri düzey bir teknik bilgi gerekmiyor. Burada yaptığımız iş belli. Sesin gönderilmesi, görüntünün gönderilmesi ve ders içeriğinin paylaşılması, bunların yapılabilmesi için de zaten ara yüzler mümkün olduğunca basit bir şekilde ya da kullanılabilir bir şekilde kullanacak bir şekilde tasarlanmış. Yani bir iki denemeden sonra hemen diyelim herkesin yapabileceği bir iş diyelim. Ancak bazı durumlar oluyor ki örneğin teknolojiden gerçekten bir haber olan turnak içerisinde söylüyorum bunu hocalar ders vermeye kalktıkları zaman o zaman küçük bir problem büyük bir problem haline dönebiliyor...</i> <i>Bağlılığını arttırmak için şimdi bağlılığı artırmak içinden ziyade öncelikli olarak şunu söyleyeyim bunu her zaman da savunmuşumdur. Öncelikli olarak ders verecek öğretim elemanını seçerken bu temel düzey teknolojiye yeterliliklerine sahip olup olmadığı konusunda mutlaka bir ön değerlendirme de geçmelerini isterdim bu bir. Çünkü gerçekten bu çok etkiliyor gerek öğrencinin bağlılığını gerekse de öğretim elemanının kendi dersine ilişkin bağlılığını da etkilediğini düşünüyorum (K1D1).</i> <i>Teknolojik bilgi burada belki bizi başlangıçta en çok zorlayan bu nedenle önemli bir beceri olduğunu düşünüyorum (K1O4).</i> <i>Dolayısıyla bazen hocalardan istedikleriniz yani uzaktan eğitim göz önünde bulundurduğunuz zaman kişi odasında otursa bile kameranın karşısına geçip dersini anlatmak zorunda. Ondan istediğiniz şey bir kere teknoloji kullanabilme becerisinin iyi olması (K1Y1)</i> <i>...Kolay olan sistemi kullanırsın ona daha çok benimseyip onu daha çok entegre edersin ya da daha çok bağlılık seviyen artar. Aynı şekilde yararlı olduğuna inandığın bir sistemi kullanırsın bu yeniliği benimseme kuramı ile ilgili bir durumdur şimdi bunların hem kolay hem de yararlı olması için bu teknolojinin etkili düzeyde kullanılan lazım yani teknolojiyi nasıl kullanacağını bilmeden bunu etkili seviyeye çıkarma mümkün değil (K2D1)</i> <i>İçerik hazırlayabilmeleri çok önemli. PowerPoint seslendirilmesinden tut, Movie Maker ile küçük bir şeyler yapabilmek olabilir. Capture ederek bir şeyler hazırlamak olabilir. Bazen bir görsel, kavram haritası, şema bunları yapıp değişik materyalleri orada sunabilmeleri gerekiyor. Quiz hazırlamak, sınav hazırlamak kendine değerlendirme, sınav hazırlamak gibi şeyleri hem görsel hem işitsel materyalleri, hem de bu tür materyalleri hazırlamaları gerekir (K2Y1).</i> <i>Yani muhakkak olması gerekenler. BİT'i bir kere çok iyi kullanması gerek. Zaten artık herkesin yapması gerekiyor da hocalarımızın daha da iyi yapmaları gerekiyor (K2Y2).</i> <i>Teknolojik bilgisinin tamam üst düzeyde olmasına gerek yok ama sorunun nerden kaynaklandığını çözebilecek kadar bilgisinin olması gerektiğini düşünüyorum (K3O1).</i> <i>Teknolojik vesaire donanımlara ihtiyaç var. Yani ben biliyorum ki bazı hocalar iki üç hafta sırf sistemi açamadığı için ders veremeyebiliyorlar. Bu sistemi hocanın açabiliyor olması lazım. Biliyorsun iyi niyet her zaman sisteme yarar getirmiyor işte. İyi niyet yanında bazı becerileri ki özellikle çevrimiçi eğitimde bana sorarsan biraz teknolojik beceriye ihtiyaç var yani en azından onunla ilgili bazı A-B-C durumlarını artık biliyor olmak lazım (K3O2)...</i> <i>Teknoloji anlamında bilgiye sahip olması gerekiyor mutlaka bu yeterliliği de kazanması gerekiyor. Çünkü biliyorsunuz teknoloji çağındayız (K4D1)</i> <i>Teknolojik bilgi olmazsa olmaz teknolojik bilgi dediğimiz şey bildiğiniz gibi teknolojik yeterliliğinizi ölçen bir şey ve burada sistem açılıyorsunuz sisteminin kurulumu o ses ve görüntünün açılması, sunumun yüklenmesi hepsi teknik bir beceri gerektiriyor. En az bilgisayar okuryazarı olmak gerekiyor teknik ve teknolojik bilgi çok önemli (K4O3).</i> <i>Bilişim teknolojilerini iyi kullanması gerekiyor. Buna artık bilişim teknolojisi deyince yanına, klavyede hızlı yazsın falan dememize gerek yok. Ama biraz bilgisayar okuryazarlığı da diyebiliriz aktif klavye kullanımı diyorum ben kavram olarak. Siz ne diyorsanız daha uygun olarak kavram olarak da ifade edebilirsiniz. Harf seçmeyeceksin aktif klavye kullanacaksın. ...Birçok ödev geliyor toplu dosya indirme toplu dosya çözme yani ona ne diyebiliriz bilmiyorum ama. Aktif elektronik posta ve bunlara eklentilerini indirme ya da teknolojinin bir parçası olarak bunları kullanmak (K5O4)</i> <i>...Oryantasyon yapmamıza rağmen hani teknolojik olarak işte teknoloji yönetebilecek ne bileyim e-mail kullanabilecek işte internet Bilgi iletişim teknolojileri ile arasının iyi olması lazım çünkü o sanal ortamda öğrenciyle etkileşimin sanal ortam dışında da devam eden iletişim şeyini kesmemesi açısından bu tür alışkanlığı olması lazım zaten günümüzde (K5Y1)</i>

Alan Bilgisi	Birincisi dersi kendi dersim, kendi alanıma yakın bir ders olması beni çok daha rahat hissettirir. Çükü PDR alanında UZEM programı yok dersi söz konusu değil dolayısı ile başka bir alanda veriyorum bu dersi, verdiğim dersin bana uygun olması benim için çok önemli. Zaten olmasa çok tercih edeceğim bir durum değil bu (K1O1). Senin konu alanı uzmanı olarak konu hâkimiyetin olması gerekir (K1O3). Hoca verdiği derse hâkim mi değil mi şimdi zaten hâkim değilse onu öğrenci kısa sürede anlayacağı için sıkılacaktır (K3D1). Aslında genelleştirdiğin zaman böyle bir şey tabi bu. Hâkimiyet yeteneği yoksa ister istemez bu bağlılığa da etki eder diye düşünüyorum yani bunları genelleştirip söyledim tabii ki etki eder (K3O2). Eğer hoca ders verdiği konuyu ile ilgili yeterli bir bilgi ve beceriye sahipse öğrenci de her halükarda onu hisseder ve dersi kabullenir veya kabullenmez. Hoca da eksiklik görüyorsa, konuya hâkim olmadığını görürse, öğrenci onu kabullenmez yüz yüze de veya online de fark etmez buradaki olay hocaların anlattığı konuya hâkim olup olmamasıdır (K3O3). Bu ders hakkıyla veririm diyorsan ya da gerçekten de veremeyeceğin bir dersi parası ne olursa olsun ya da gelirin ne olursa olsun ben bu dersi veremem kardeşim deyip çekilebiliyorsan bu gerçek profesyonelliktir bana göre. Hakkıyla verebilmek konuya hâkim olmaktır gerçek anlamda yani burada işin biraz etiksel boyutu ön plana çıkıyor (K3O5). Bir kere hem öğrenci de olsa hem Öğretim elemanı da olsa hence hazır bulunuşluk yani hazır hissetmek kendini çok önemli o dersi vermeye hazır mı? Kendini yeterli hissediyor mu? Öncelikle bu yeterliliğin olması gerekiyor (K4D1). Tabii bir de konuyu olan hâkimiyet yani vereceğim derse konuyu iyi biliyorsan, özümseysem o konuyu her gelen soruya cevap verebiliyor olacağım ve güven anlamında herhangi bir sıkıntı yaşamayacağım diye düşünüyorum (K4O1). O gün dersle ilgili iyi etkinlikler tasarladysam ve bunlar içerikle ilgili çok acemi değilsem içeriye hâkimsem o gün ne yapacağımı önceden gerçekten prova etmişsem ve tasarladysam ve bazı etkinlikler varsa daha çok motive olduğumu hissediyorum. Yani daha çok o zaman kendime güvenim geliyor (K4O4). Alanına iyi bilmesi ilk baş bizim vermek istediğimiz derste alanında iyi olması bize gerek ve yeter şartı ortaya koyar. Ondan sonraki şartlar bizdedir. Yani biz o şartları sağlarız hoca bu yeterliliğe sahip olduktan sonra (K4Y1). Alanında tam hâkim olacaksın rahat konuşacaksın yoksa gözünün saatte ne zaman bitse de gitsek dersiniz (K5O3). Öğretim üyesi içinde en önemli kaynaklardan birisi bilgi ve uzmanlık hâkimiyet alan hâkimiyeti. Yani kişilik ve uzmanlığınızla etkileyebilirsiniz yoksa yasal olarak öğretmenim ben demeniz bir işe yaramıyor (K5O4). Kendi vereceği ders uzman olması (K5Y1)
Sosyal beceri	İkinci aşamada bazıları mesela iki tane Öğretim elemanı var ikisi de teknoloji yeterlilikleri iyi olmasına rağmen biri kullanıyor bu özellikleri biri diğeri kullanamıyor. O da o zaman iletişim becerilerine geliyor anlatabildim mi demek istediğimi (K1D1) Çok iyi bir İletişim Uzmanı olması gerekir (K1O3) Uzaktan eğitimde öğrenci çok uzaktadır fakat onu güzel yaklaşırsanız öğrenciye nasıl yaklaşacağımızı nasıl onunla etkileşime gireceğinizi motivasyonunun nasıl üst düzeye taşıyacağınızı bilerseniz o zaman öğrenci aslında sizin yanınızdadır (K1Y1). Ama bazen de insanların davranışları olabiliyor. Bazı hoca net konuşuyor bazı hocaların ağzını içinde kalıyor kelimeler. Bunlarda bu programın sıkıntısı (K1Y2) Canlı sınıf var mesela bir şekilde sonuç itibariyle senkron eğitim eş zamanlı o canlı sınıfı kullanmak da ayrı bir beceri zaten onu kullanımı yani sınıf yönetimi ayrı bir şey. Bir de teknolojik ortamda canlı sınıf canlı ders vermek o da ayrı mesele. Online Teacher dedikleri o çevrimiçi öğreticiye uyan bir şey o beceriler olması lazım ya da işte (K2D1) Sosyal medya konusunda sosyal medyayı nasıl entegre ederler, ne düzeyde bir sosyallik olabilir bunlara bakmaları gerekiyor (K2Y1). İletişimin önemini kavramış olması gerekiyordu yani uzaktan eğitimdeki teknik boyutu bilecek ama bir de iletişimin ne kadar önemli olduğunu bilecek. Çünkü öğrenci kendini yalnız hissetmemesi sürekli öğrenciye birlikte olduğunu yalnız olmadığını hissettirmeniz gerekiyor. Onu bir kere kafasına oturtuktan sonra empati kurup kendini öğrenci yerine koyduktan sonra ne yaparsan daha iyi öğrenciye ulaşırım demesi lazım. Bunun içinde iletişim becerilerini çok iyi olması lazım. Hem yüz yüze olanla hem de bilgisayarla kurulabilecek iletişim kanallarının çok iyi kullanıyor olması gerekiyor (K2Y2). Sosyal becerisi önemli. Neden önemli? Çünkü insanların yüzünü gözünü görmeden iletişim kuruyorsun açıkçası oradaki bunu şöyle de ilgili söyleyeceğim yani psiko-sosyal durumlara uygun davranman gerekiyor. Buna göre hareket etmen gerekiyor. Akşam oturuyorsun derse başlayacaksın Ama gündüz bombalı bir saldırı olmuş 100 kişi ölmüş, Şimdi bunların hepsini göz önüne alman lazım Oturup da o günkü olaylardan ya da siyasetten 3-5 dakika insanlarla konuşmadan evet Hadi bakalım başlıyoruz bugün swot analizi anlatacağz dersin olmaz (K3O5) Sosyal beceri İletişim becerisi ve tabii ki bunlar da önemli. Yine yaptığımız bu denetimlerde hocaların ders kayıtlarını incelerken bazı slaytları okuyor. Robot gibi bir sesle sürekli okuyor. İşte bu öğrenci de ilgisini çekmiyor. Zaten böyle bir hocaların böyle ders anlatan bir hocaların bağlılığından bahsetmek zor olur (K3Y1). Sosyal beceri de çok önemli hem öğrencilerle uzaktan eğitim ortamındaki iletişim çok önemli. Hem de bu biraz önce dediğimizi öğretim elemanlarından sosyal iletişim kurumlarının yani sizin buradaki bir sorunuz sosyal becerinizi etkileyecek o yüzden yani sosyal beceri de burada çok önemli bir role sahip (K4O3). Bak burada bir kere en çok olması gereken bir kere öğrenci ile diyalogu çok iyi olması öğrenci merkezli eğitim olacak yani söyleyip geçme yerine öğrenciye de söz hakkı vereceksin. Yani bu en çok bulunması gereken şey o çok önemli (K5O3). Maillerini kontrol biliyorsunuz uzaktan eğitim yüz yüze eğitime göre Sosyal boyutu interaktif boyutunu daha çok ayırmak gerekiyor (K5Y1).

	Çok kültürlülük yeterliliği	Dersi veren kişinin duyarlılığının olması gerekiyor. İnsanların kişisel ve kültürel toplumsal her ne ise tüm bu ayrıntılar açısından özelliklerinin dikkate alınması, bazı genel geçer kavramları kullanırken de hassas ve dikkatli olması son derece önemli bir konu (K1O1). Çok kültürlülük yeterliliği çok önemli. Türkiye içinde de yapsa da bu eğitimi farklı kültürlerden çok kişi geliyor bunları yönetebilmek çok önemli diye düşünüyorum. Coğrafi bölgelerde fark ettiriyor, sınırımız olmadığı için bunun yanında eğitim düzeyi de fark ettirebiliyor. Karşınıza çok eğitilmiş kültürlü kişilerde gelebiliyor. İki lafı bir araya getirmekten aciz veya görgüsü geleneği hiç olmamış kişilerde gelebiliyor. Dolayısıyla bunu yönetebilmek lazım (K3O1). Türkiye'de çok kültürlü bir ülke. Doğu Anadolu'dan tutun Ege'ye Marmara bölgesinden Karadeniz'e kadar pek çok hiç tanımadığınız öğrencilerle iletişim halindeyiz. Tabii onların kültürleri de farklı olabilir. Bunların hepsine ortak bir dil geliştirmek yine dediğimiz sıcak samimi ve ortak bir dil geliştirmek önemli (K4O3) Öğrencimizi görmüyoruz bilmiyoruz çok kültürlü kavramının da biraz daha şöyle alalım karşımızdakinin cinsiyetini bilmiyoruz yaşını bilmiyoruz cinsiyetini belki isimlerden kestirebilirsiniz. Ama doğru da olmayabilir bu yaşını bilmiyoruz yaşamındaki işte engelli olup olmadığını bilmiyoruz. Mesela şöyle bir örnek yaşamıştım. Bir öğrencimin gözleri görmüyormuş. Dönem başında beni haberdar etti ve ben öğrenci mi not aldım. Aynı öğrenci soru sorduğu zaman ondan daha farklı cevap vereyim diye. Nasıl daha farklı cevap vereyim. Çünkü benim oradaki konuştuklarım ders anlatırken sesini kullanma biçimim normalden daha hızlı, ekranda görüyorsunuz diyorum. Bir şey gösteriyorum bir şey çiziyorum ama o görmüyor bunu. O zaman bunu düşünerek baştan hatırlattığı için ona bağlı olarak anlatmaya çalıştım. Orada ne varsa tanımlıyordum orada sesimi daha yavaş kelimeleri daha yavaş konuşmaya çalışıyorum. Bir kez daha tekrarlıyorum... Kim olursa olsun orada örnek veriyorsunuz işte dini inançlar yaşam biçimleriyle yapılan işle ilgili meslekle ilgili meslek grupları var değişik meslekler çalışıp değişmek isteyen insanlar var. Onlarla ilgili herhangi bir şekilde alınabilecekleri onları rahatsız edecek kendilerini dışlanmış hissedecek mesajları asla vermemek için özellikle de dediğim gibi ders öncesi bununla ilgili ne tür örnekler kullanabilirim. Bu içerikte hangi örnekleri kullanırsam daha etkili olur hangi yöntemleri kullanırsam daha etkili olur.... Dikkat ediyorum (K5O1).
	Danışmanlık becerisi	Hem akademik hem de sosyal açıdan da öğrencilere danışmanlık yönlendirmeler yapabilmeleri iyi olur. onları sürece daha iyi hazırlarlar hayata daha iyi hazırlarlar (K2Y2). Uzaktan eğitimde belki şöyle bir şey olabilir şöyle haftada bir saat bir ders için bir saat yapılıyor. Normalde Belki şu yapılabilir her öğrenciyle mail ile beraber projeler verilebilir. Hani öğrenciye göre öğrenciyi tanıyarak eğitim yapabilme dedik ya biraz önce O konudan bahsettik. Onunla ilgili belki çalışmalar yürütülebilir. Bununla ilgili Amerika'da bir üniversitenin uzaktan eğitim sisteminin başında olan bir Türk'le biz bir webinar yapmıştık. O bize Amerika'daki sistemi anlatmıştı oradaki sistem sadece canlı olarak ders yapma üzerine kurulu değil hocanın öğrenciyle sürekli mailleştirdiği proje hakkında işte fikir alışverişi yaptıkları hocanın bunun takip ettiği ile ilgili ve şeylerden bahsetmişti. Belki bu yönde biraz daha çalışma yapılabilir diye düşünüyorum (K3D1). Danışmanlık zaten öğrenciler genelde önceliklerini sana veriyorlar yani seninle tez yazmak istiyorlar seninle bitirme projelerini hazırlamak istiyorlar, onlara en doğru şekilde danışmanlık yapman lazım. Bunların hepsine yüreктen katılıyorum yani (K3O5) Artık bilgiye çok kolay ulaşıyoruz yani her şey elimizin altında. İnternet elimizin altında ama aynı zamanda bir de bilgi çöplüğü içerisindeyiz. O kadar çok bilgi var ki işte hocalarımıza burada daha çok ihtiyaç var daha fazla yönlendirici daha fazla bizi doğru bilgiye yöneltmesi açısından kendisini hazırlaması çok önemli. Çünkü eskiden sadece öğretmen vardı. O dönemde yaşıyorduk öğretmen bize ne aktırırsa hocamız bize ne aktırırsa biz o bilgiler üzerinden gidiyorduk. Ama şimdi öyle değil biz öncesinde dersin öncesinde ve sonrasında o bilgiyi zaten ediniyoruz o kadar fazla bilgi var ki Bilgi çöplüğü içerisinde bizim doğru yönlendirmesini bekliyoruz (K4D1).
Bireysel Özellikler	Öz yeterlilik inancı	Tabii ki hem süreç hem ürün anlamında kendi kontrolleri altında olabilmesi de onları motive ediyor. Yani belli noktalar başkaları tarafından yapılıyorsa ondan da huzursuz oluyorlar... Teknik bir sorunda alo diyorlarsa, içeriğimi güncellemek istiyorum şöyle bir şey yapın. Onların dışında birilerine muhtaç olmaları da aslında bunu dozu tabi, dozuyla ilgili problem çıkabiliyor (K2Y1). İkincisi tabi ki beni dinleyen kişilerin olması gerekiyor, yani soru sorduğumda tepki veren kişiler olmasından hoşlanıyorum ama bunu da benim sağlamam gerektiğini düşünüyorum. Yani kendimi benim dinletmem lazım. Ben ona önce inancım ki karşı taraftaki beni dinlesin (K3O1). Yani güvensiz hissedersen zaten o derse girmem derse giriyorsam kendime güvenim sonsuzdur. Hangi ortamda olursa olayım, Yani sonsuzdur öyle söyleyeyim konuyu bilmediğin şeyler olabilir o ayrı bir şey ama temelde her şeye hâkimisindir her şeyi biliyordur yani bir de anlatma becerini biliyorsun anlatma kapasitesini biliyorsun (K3O5).
	Kişisel nedenler	Tabii ki kendi psikolojim kendi psikolojik durumum (K2O2). Bireysel faktörler derken burada sağlıklı ilgili faktörler önemli sesin çıkışı yani kafan dingin olacak. Başka şeyleri düşünmeyeceksin başka sıkıntıların olmayacak yani o psikolojik faktör... Güçlü kuvvetli olduğun zaman sağlığın yerindeyse kendini derse çok daha rahat adapte edebiliyorsun çok daha rahat anlatabiliyorsun ama hastaysan unutkanlık oluyor dıyorsun sesin çıkmaya bilmiyor (K3O5).

	Tecrübe	<i>Şu anlamda düşünürsek. Bu bir tecrübe beraberinde tabi başka şeyler gerektiriyor yani işte bir sürü öğrenci görülüyor olmak belki aynı dersi tekrarlarca veriyor olmak bir sonraki verişinizi belki birazcık daha ayakları yere basar hale getiriyor kolaylaştırmanın dışında. Tabi biraz daha etkili oluyor o anlamda evet (K3O2).</i> <i>Ama yani bu tamamen deneyimdir. Hoca olman için bir konuyu 5 sene anlatman gerekir. 5. seneden itibaren artık gerçekten ona hâkim olursun. Yoksa bu şey değildir yani Papağan gibi bir şey ezberleyip sınıfta gidip onları söylemek değildir yani ben olaya böyle bakıyorum (K3O5).</i>
Öğrenci katkısı	Memnuniyeti	<i>Bir de katılımcılardan öğrencilerden olumlu dönüşler alınca o kısmı keyifli oluyor (K1O2).</i> <i>Motivasyonumu sağlayan buraya ekleyebileceğim öğrencilerden alınabilecek geri bildirimlerde o bağlılığı tanımına dâhil edilebilir... Bu işin gerçekten lisansüstü diploma veriyoruz ve gerçekten bu insanlar bilgilere ulaşip da bir davranış değişikliği yaratabiliyor muyuz bu eğitimle onu çok sorgulamıştım ama şuanda geri verilen çıktılar çok olumlu olduğu için benim bağlılığımı arttırdı (K2O1).</i> <i>Şunu hissediyorum mesela hocam şöyle bir şey demiştiniz, bu bana şu şekilde dendiği zaman bu benim bağlılığımı artırıyor. Genelde bu anında olmuyor yıllar sonra dönüş alıyorum ama sonraki yıllara katkısı oluyor. 3-5 yıl önce derste şöyle bir şey yaptırmanız bize ya da şunu yaptırmıştınız bu benim hayatımda şöyle bir değişikliğe sebep oldu dedikleri zaman bundan etkilendiğimi söyleyebilirim bu benim bağlılığımı artırıyor, bundan etkilendiğimi söyleyebilirim (K3O1)</i> <i>İşini iyi yapan mesleğini çok seven ve mesleğinin hakkını veren insanların geri bildirimini yine öğrenci verir. Öğrenciden alırsın sen bu dönütü ben mutlu olacağım yani burada ders anlatırken karşımdaki de benden ders aldığı için kendini çok şanslı ve mutlu hissedecek benim derdim o (K3O5).</i> <i>Şöyle tabii öğrenci de yüz yüze de geçerli öğrenciden geri bildirim aldığınızda, daha mutlu oluyorsunuz kendinize daha bağlı hissediyorsunuz (K4O1).</i> <i>Öğrencileri ciddiye almak. Ben aslında temel şey belki de öğrenmeyi ciddiye almak. Çünkü orada yaptığımız şey ciddiyeti, öznesi oradaki olayın adı da öğretme değildi öğrenme. O yüzden benim için temel kaydı öğrenmek eğer öğrenci bir şey öğrendiğini düşünüyorsa ben mutlu oluyorum ve o benim bağlılığımı da artırıyor aslında... Öğrenci öğrendiğini düşünüyorsa eğer ben de mutlu olurum. Bir dahaki derslere daha mutlu olur ve bağlı olarak gelirim (K4O2).</i> <i>Ders sırasında hocam çok teşekkür ederiz, çok güzel şey anlattınız işte emeğinize sağlık en iyi siz anlatıyorsunuz falan gibi öyle güzel geri dönüşler motive ediyor. Bu da bağlılık düzeyini yükseltir (K4O3).</i>

	Buradalığı	<i>Karşınızdaki grubun derse katılım düzeyi ve sizin onlara derse katabilmeniz. Daha doğrusu sizin onların orada olduğunu bilmeniz dersi ilgileniyor olduğunu bilmeniz. Ben bunu biliyorsan bağlılığım çok daha yüksek olacaktır... Söylediğim gibi karşımdaki grup benim öncelikle bağlılığımı belirleyen en önemli faktör. Onların varlığını biliyor olmak. Tabi sadece katılımcı olarak varlığını değil gerçekten dinliyor ve ilgileniyor olduklarını bilmek benim için önemli. (K1O1)</i> <i>Şöyle odaklanan belki karşı tarafın katılımı artırılabilirse o daha çok odaklanma mı sağlayabilir. Yaptıklarımızı ama güvende hissetmek için biraz karşı tarafın da bu sürece ortak edilmesi gerekir diye düşünüyorum. (K1O2)</i> <i>...En azından derse katılanlarla daha interaktif bir şey yapmak beni biraz daha beni biraz daha bağlı kılabilir. (K1O5)</i> <i>Hakikaten öğrencilerle olan diyalogları faydalı ise yani öğrenciler alıcı ise bunun hocaları da motive ettiğini gördüm. Öğrencilerin derse katılımı, bu dönem mesela biraz düşüktü. Hocalardan yine motivasyon noktasında sıkıntı geldi mutsuzluk geldi. Ben yine karşı taraftan öğrencinin ilgisinin hocaları motive ettiğini düşünüyorum. (K1Y2)</i> <i>Diğer boyutta öğrencilerin size verdiği tepkiler dersinize katılma oranları bunlar hep çevrimiçi bağlılığı etkileyen şeyler (K2Y2).</i> <i>Herhalde etki tepki hesabı bu söyleyebileceğim. Herhalde karşıdan hocalarımız öğrenciler tarafından çok büyük ya da iyi bir enerji elde edebiliyorsa daha istekli ders anlatacaklardır ama karşı da hiç etkiye tepki vermeyen soru sorduğunda cevaplamayan cevaplamak istemeyen bir öğrenci grubu olduğunda hocamızın da o anlamda ders anlatma şevki bir nebze olsun kırılacaktır. Yani en büyük etkenlerden biri bunun ne olduğunu düşünüyorum (K3D1)</i> <i>Çevrimiçi açısından söylüyorum ama ne zaman kendimi daha enerjik hissediyorum karşı tarafın ilgili olduğunu hissettiğim an, sınıfın enerjisi birazcık da etkiliyor aslında o durumu (K3O2).</i> <i>İkincisi öğrencilerin katılımı çok önemli benim için. Ben duvarlara ders anlatmak istemiyorum. Gerçi diyeceksin ki öğrenciyi görüyor musun? Hayır, ama çocuk orada ya hocam ben arabadan telefondan bağlanıyorum diyor o bitiriyor zaten onunla hem sohbet ediyormuş gibi oluyorum. Ben seviyorum öyle (K3O4).</i> <i>Öğrencinin derse ilgisi etkiler, bazen bir dersten hiç keyif almaya bilirsın ayağın geri gider Ama gene de anlatman gereken şeyleri anlatırsın Ama bu sana zor gelir bazen de zaman su gibi akıp gider doyamazsın ekstra ders koyarsın ek ücret almadan ders anlatırsın öğrenciye, o önemli bir etkidir yani katılımcılar önemli, öğrenci profilin önemli, öğrencinin ilgisi önemli, öğrencinin bilgisinden ziyade ilgisi önemlidir hocayı motive eden öğrencidir (K3O5)</i> <i>... Bizim sistemimizde haftada bir saat sanal sınıfta canlı ders yapması lazım. Dolayısı ile orada öğrencinin katılımı da öğretim üyesinin bağlılığını etkileyen bir unsur oluyor, bunu öğretim üyeleri ile yaptığımız görüşmelerde ve kendi tecrübelerimizle beraber tespit etmiştik. O yüzden mümkün olduğunca çok öğrencinin derse katılmasının sağlanması da bir şekilde etkili (K3Y1).</i> <i>Ben şunu da fark ettim. Hocaların bağlılığını ve motivasyonunu etkileyen şeyler; öğrencinin azmi öğrenci gözündeki... Bakın nasıl karşı karşıyayız birbirimizi görüyoruz ki; canlı derslerde de bu böyle öğrencinin o gözündeki o ısıltıyı hocalarımız görüyorlar biliyor musunuz? Yani bu öğrenci almak istiyor ben nasıl veririm daha nasıl fazla veririm şeklinde öğrenci hocaların motivasyonu etkiliyor (K4D1).</i> <i>Bazen içimden şimdi ay nasıl gireceğim çok yoruldum dediğim zaman bile öğrencilerin enerjisinde işte dersi olan katılımlarını ve ilgililerin görünce enerjimi daha da artırıyor yorgunluğum geçiyor bu yorgunluk hissetmiyorum. Yani bu da önemli öğrencilerin ilgisi öğrencilerin orada varlığı var olmaları (K4O1).</i> <i>Benim için en önemlisi öğrencinin aktif olarak katılması, eğer öğrenci katılmıyorsa derse ben de enerjim düştüğünü hissediyorum (K4O2).</i> <i>Katılım olduğunda ve etkili sorular sorulduğunda, dersle ilgili ve özellikle de önemsedığınız bazı şeylerin de öğrenciler tarafından dikkate alındığını gördüğünüzde. Onaylanma diyebilirsiniz ya da şunu diyebilirsiniz öğrencilerin arasında şimdi bir ekip, bir ders düşünün 200 kişi olabiliyor katılımcı grubu ama iki tane soru gelmiyor. Bazen öyle 15-20 kişi oluyor o kadar çok katılım oluyor ki kendinizi sanki sohbet ortamında hissetmiş oluyorsunuz. Karşılıklı etkileşim çok yüksek oluyor. Soru cevap şeklinde. Belki yüzünü göremiyorsun herkesin ama herkesin duygusunu, düşüncesini, dersle ilgisini, beklentisini, sorularını cevaplayabiliyorsun. Bu şekilde daha güçlü oluyor (K5O4).</i>

	Hazır bulunuşluğu	Bir de şuna dikkat ediyorum uzaktan eğitimdeki öğrencilerinin normal yüksek lisans öğrencilerinden sanki böyle tamamen kendilerini geliştirmek için yaptıkları için daha motivasyon yüksek geliyor bana. Yani normal yüksek lisans yapanlar sanki böyle yapalım ya tayin alduralım falan o sebeplerden uzaktan eğitim de böyle bir şey olmadığı için hiç öyle de çok güzel iletişim kuruyoruz (K1O2). Öğrencilerimizin üniversiteye gelinceye kadar ki öğretim yaşamında programlar muhakkak bireysel olarak kendini geliştirmeye bireysel olarak çalışmaya bağlı ama bağımlı olmaksızın kendi başına öğrenime yönelik eğitilmesi yönlendirilmesi teşvik edilmesi sistemin ezbercilikten kendi kişisel gelişimin bir parçası olarak eğitime bakış açısını kazandırmaya yönelik bir eğitimden geçmeli ki bizim uzaktan öğrenme öğretme süreçlerimiz başarılı olsun (K2O2). Şu an yüksek lisans boyutunda ders verdiğim için Tabii ki karşınızdaki kitle ister istemez birazcık daha hani ne diyelim bilinç düzeyi yüksek bir kitle gibi varsayabiliyoruz. İşte o noktada da bunu tatmin etmek çok kolay değil yani bilmiyorum anlatabiliyor muyum karşı tarafın tatminini sağlayacak bir şeyler yapmak gerekiyor bu beni oldukça etkiliyor yani (K3O2). Mesela şu anda dersi yüz yüze veriyorum yüz yüze verdiğim öğrencilerin büyük çoğunluğu işsiz mesela yüzde altmışı işsiz. Adam mühendislik mezunu işsiz kalmış daha nasıl yapayım diyor ama uzaktan eğitim de ki öğrencilerin tamamı çalışıyor, çalışan öğrenci ile kurduğum kontak çalışmaya göre daha farklı çalışan öğrenci anlattıklarını daha iyi anlayabiliyor, okuduklarını (K3O3). Öğrencinin hazır bulunuşluk düzeyi (K3O5). Daha çok yetişkin öğrencilere hitap ediyoruz. Benim verdiğim derslerde en azından yetişkin oranı yüksek bu mesela olumlu etkiliyor. Çünkü yetişkinlerle daha iyi yürütebiliyoruz dersleri. Çünkü etkileşim onlarla sağlamak kolay oluyor genellikle, bu işi zoraki veya zorla dâhil olmamış gönüllü olmuş insanlar oluyor yüksek lisans grupları genelde bu anlamda bu bağlılığı mı olumlu etkiliyor. Çünkü insanların bir kısmı hepsi olmasa da gerçekten öğrenmeye hevesli insanlar ve uzaktan eğitim pahalı bir eğitim türü. Buna da bir bütçe ayırmışlar. O yüzden buna biraz önem veriyorlar ve verdikleri önem sebebiyle daha iyi iletişim kurduğumu düşünüyorum (K5O2). Her şeyden önce bağlılığı etkileyen şey şu insanlar çalışıyor, yoğun yüz yüze gelip burada master yapamıyor, yüksek lisans yapamıyorsun, lisans eğitimine gelemiyor ya da geleceğim ama fırsat olmuyor, yeniden okumak istiyor. İş, çocuk, aile ortamı insanların yeniden eğitimi almalarını istedikleri eğitimi almalarına engelleyici olmamalı. Evde otururken bile bir hocayı dinleyebilmeli, bilgi alabilmeli, yüksek lisansını yapabilmeli, üzerine başka başka yüksek lisansları yapabilmeli, eğitimlerini geliştirebilmeleri. Bir de bu saatte insanlar burayı dinliyorsa bir emek veriyor olmalı ve öğrencinin biraz da beklentisini karşılayabilme çabası da etkiliyor (K5O4).
	Katılım sayısı	Bazı derslerde öğrenciler derse katılım oranı düşük oluyor bu derse katılımını düşük olması da öğretmenin ya da Öğretim elemanının dersi olan bağlılığını etkiliyor yani Mesela Bazen oluyor derste iki üç kişi var. Normalde O derste daha fazla kişi oluyor yani %10'u bile diyelim sınıfta değil ama bu durumda ders başlama saati geldiği için başlamak durumunda kalıyor öğretmen ama örneğin bu iki üç kişi olduğu zaman. Hoca da sürekli sürekli aynı kişiler karşısında biri var mı yok mu oradaki listedeki kişilerin var Olup olmaması durumunda katılımın azlığı onun öğretiminde etkiliyor. Çünkü etkileşim sağlayabileceği unsurlar en önemli unsur olan öğrenci karşısında olmadığı zaman ya da karşısında az sayıda olduğu zaman bunu etkiliyor olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü Öğretim elemanlarının söylemleri de bunu anlıyoruz (K1D1). O ifade ettiğiniz ben öteki tarafından şunu söyleyeyim diyoruz ya yani uzaktan eğitimde temas etmiyorsunuz o liste dahi beni şahsen etkiliyor o listenin sayısı (K1O4). Bak şimdi geldi aklıma dersi alan öğrenci diyelim mesela atıyorum sınıf 40 kişi, 50 kişi ise derse katılan beş altı kişi oluyor o da aslında bizi olumsuz etkiliyor (K1O5). Öğrencilerin derse katılımı çok etkili kendim de dâhil bazen 1-2 kişi geliyor derse istediğimiz oranda gelmiyor o zaman motivasyon düşüyor (K2Y1). Yani öğrenci katılımından (K3Y1).

	Meslektaş etkileşimi	Belki sosyal etkinlikler olabilir. Ben biraz bunu önem veren hocayım açıkçası bir kulübümüz var etkinlik yapıyoruz sürekli hocalarımız da bilir. Ben öğretim elemanları arasında da bu tür etkinliklerin yapılması gerektiğini düşünüyorum belki böyle küçük çalıştaylar o yuvarlak masa toplantıları sorunlarımız neler? Yani mesela hiç böyle bir şey yapmadık. Biz burada hani böyle bir şey olabilir herkes dersle ilgili izlenimlerini paylaşır. Bununla ilgili tartışma ortamları oluşturulabilir (K1O2) Konuşukça aklıma geldi. Sorun yaşayan aralarında sorun yaşadığını bildiğimiz hocalarımız açısından düşünüyorum. Derslerine çok yansıtıklarını düşünmüyorum ama iyi bir ilişki mutlaka bağlılığı etkiliyordur. Ama negatif iyi olmayan bir ilişkinin sisteme negatif yönde döndüğünden çok emin değilim (K2Y2). Meslektaş anlamında çok öyle paylaşımını olmadı. Belki bunu kurum yapsaydı farklı oturumlar paylaşımlar olabilir illa yüz yüze de etkileşim olmak zorunda değildi. Kahve saatleri gibi iyi olabilir... İyi hocaların diğer hocaları etkilemesi gerektiğini düşünüyorum dolayısıyla sosyalleşmek çok önemli diye düşünüyorum (K3O1). Hocalarla WhatsApp grubu bile kurulabilir mesela. Meslektaşlarımızla iletişim bunu olumlu etkiler. Sosyal ilişkiler olumlu etkiler. Ders bütünlüğü sağlanabilir. Bir sosyal dersi al bir mühendislik dersi ya birbirinden çok kopuk konular değil de birbiriyle alakalı konular olabilir öğrenci yabancılık çekmez öyle planlama yapılabilir belki de. Hocalar birbirlerini tanırlar sen belki haberleşebilirler Hocam mesela sen nasıl bir ödev verdin. Ben de o düzeyde bir ödev vereyim. Ödev verme konuları konuşulabilir (K3O4). Tabi yaptıklarından haberdar olunca yani yeni şeyler. Yani birbirimizden yeni şeyler öğreniyorsunuz. Bence oluyordur çünkü yani bağlılık belki şeyde de artıyor olabilir hani ortak sorunlara sahipseniz birileri yalnız olmadığınızı hissediyorsunuz ve orta bağladığınız en azından zedelenmiş belki artmıyor ama azalmıyor zedelenmiyor belki ortak aynı sorunları paylaştığınız kişilerle oturup, dertleştiğiniz de ha diyorsunuz (K4O1)...
	Öğretim elemanı- öğrenci etkileşimi	O sistemi bazı öğretim elemanları var ki çok etkili bir şekilde kullanıyor yani karşısında öğrenciyi görmese bile öğrenci ile olan etkileşimi çok daha üst düzeyde söz hakkı veriyor işte karşılıklı konuşmalarını sağlıyor vs. katılımı sağlıyor yani dolayısıyla bu da bu da etkili bir unsur diye düşünüyorum (K1D1). Onun dışında ben sınıf içi etkileşime çok önem veriyorum ve ben ders anlatırken çok fazla mimik kullanıyorum, çok fazla kendimi katıyorum. Dolayısı ile çevrimiçi dersimde de bunları bulmayı isterim (K1O1). Tabi burada etkileşim çok önemli öğrenci ile öğretim elemanı arasındaki etkileşim çok önemli. Öğrenciler sizinle ders işlemekten zevk almaz, dolayısıyla siz orada olmak istemezseniz, öğrencinizde istemez. Bunu “win win” gibi düşünebiliriz. Siz ne kadar enerjiksiz, ne kadar orada olmak istiyorsanız, ne kadar oraya öğrencileri çekmek istiyorsanız onlarda o kadar karşınızda olmak isterler (K3O1). İşte karşı tarafla etkileşimle mümkün mertebe ders işlenmesi (K3O2). Ama bence burada bağlılığı etkileyen en önemli etken hoca ile öğrencinin büyük heyecan içinde birbirini beklemesi etkileşim diyelim. Etkileşim çok önemli öğrenciler bir bakıyorum benden önce girmişler. Aaa! diyorum neden bu kadar erken girdiniz. Bekliyorlar orada diyorum ayıp olmasın hemen başlayayım. Hoca ile öğrenci arasındaki etkileşimin iyi olması ve sistemin düzgün istiyor olması bağlılığı artırıyor bence (K3O4). Öğretim elemanı ve öğrenci arasındaki etkileşim önemli Bence öğretim bağlılığı konusunda daha önemli. Ondan bahsedecek olursak öğrencilerle iletişim konusunda öğrencinin ilgisini ve katılımını maksimum düzeyde tutmak gerekiyor (K3Y1). Yani bilgiyi paylaşmayı çok seviyorum öğrencilerle etkileşim içerisinde olmayı çok seviyorum. Bu uzaktan da olsa bir şekilde sohbet bölümü var biliyorsunuz canlı derslerde onlar beni görüyorlar. Ben onları göremiyorum ama bir şekilde aramızda bir etkileşim oluyor sonuçta eş zamanlı bir etkileşim olduğu için senkron bir şekilde bizi öğrencilerle orada gerçekten de güzel bir iletişim ve etkileşim kurabiliyoruz (K4O3).

	Öğretim elemanı-yönetici ilişkileri	<i>Yani şöyle, özellikle yönetici ile olan etkileşimi etkileyebilir. Çünkü herhangi sorun ya da problemle karşılaştığı zaman ilk olarak yani teknik anlamdaki problemden bahsetmiyorum herhangi bir durumda karşılaştığı zaman ilk görüştüğü kişi öğretim elemanının yönetici oluyor. İşte gerek maddi konularda olsun gerek ders verirken hani o ders süreciyle ilişkin kendisi uygun görmediği diyelim durumlar söz konusu olduğu zaman bunu paylaştığı kişi yönetici oluyor. Yöneticinin bu konuda ki yaklaşımı önemli. Yapıcı bir yaklaşıma sahip yöneticiler olduğu zaman hani bu problemleri görmezden gelmekten ziyade çözüm üretmeye yönelik olumlu tutum sergiledikleri zaman bu da tabi ki bir etken olabilir (K1D1).</i> <i>Yani neler yapıldı önce bir tanışmak gerekiyor öğretim üyeleriyle. Davet etmek çeşitli bilgilendirme notları yollamak öğretim üyesine. Bunu yapardım mesela bizim UZEM'den hiç haberimiz bile olmuyor onlar işte öğrenciyi sisteme yüklüyorlar, bize de sistem açıldı ders vermeye başlayabilirsiniz diyor. Hele ilk yıllarda sistem bir türlü açılmıyordu iki hafta boyunca sonra açılıyordu onun telafisini biz yapmak zorunda kalıyorduk. Yani 3 hafta ders yapacaksa zaten 2 hafta sistemden dolayı yapamıyorduk ama diyorlardı ki bunu telafi edeceksin birde ona uğraşıyorduk aralara sıkıştırıp. Bu nedenle UZEM müdürünün, yöneticisinin bir kere kendini ve misyonunu tanıtmaları lazım bu dersi veren hocalara (K2O1).</i> <i>Bir de ben daha fazla interaktif olmasını isterdim bu işi yapan yöneticilerle çalışanların. Biz hakikaten burada uzaktan eğitimi veriyoruz ama idari ilişkiler de uzaktan ilerliyor (K2O3).</i> <i>Süreç içerisinde bizim hocalarımızla yaşadığımız şeyler bize bunu gösteriyor iletişim içerisinde olmak erişilebilir olmak yani onlar bize ulaşmak istediğinde ulaşabilir olmaları bu hep bence bağlılığı arttıran destekleyen unsurlar. Yani kişiler arasında iletişim de bunu etkiler dediğim gibi yönetici. Biz uzaktan eğitim yürüten bir birim olduğumuz için fakültelerimizde. Biz uzaktan eğitim veriyoruz fakültelerde akademik bilgi sağlayıcı için onlar da derslerini yapıyorlar. Sonuçta bizimle onlar arasında bir sorun olduğunda, bir çatışma olduğunda Bu da süreçte yansıyor yansımaması gerekiyor ama insanlık hali yansıyabiliyor Dolayısıyla bu hem Öğrenciler ile olan iletişim hem bizler de olan iletişimleri önemli çevrimiçi sürecinde (K2Y2).</i> <i>Mesela Bir kere yöneticilerle ben uzaktan eğitime gidene kadar uzaktan eğitimin yöneticileri kim bilmiyordum (K3O4).</i>
	Öğretim elemanı-personel ilişkileri	<i>Personelde benzer şekilde etkili olduğunu düşünüyorum. Çünkü daha çok personel ve öğrenci ile karşılaşıyorsunuz meslektaşınızdan daha çok (K3O1).</i> <i>Personel ilişkileri çok etkili. Çok olumlu yönde etki yarattı. Çünkü bizimle çok ilgileniyorlar. Bizi ismimizle tanıyorlar. Benim bazen bir şey söylemeye bile gerek kalmıyor. Destek personel diyor ki mesela babam geçen bir kaza geçirmişti Ama geçen toplantımız vardı babam kaza geçirmişti, hemen aradı. Hocam toplantıya gelmiyor musunuz diye ben unuttum gitti zaten. Onlar olan ilişkimiz önemli. Ben dedim ki gelemeyeceğim böyle bir durum var. Tamam, hocam. Biz hallederiz dediler yani çok kibarlar, onlar ters olsa ilgilenmeseler bizim bağlılığımızı kötü yönde etkileyecektir. Ama ilişkilerin olumlu olması bağlılığı da olumlu yönde etkiliyor artırıyor yani (K3O4).</i>

Fırsatlar	Esnek çalışma ortamı	Siz ders anlatacaksınız diyoruz ki hocam ister gelin merkezde anlatın ister odanızda anlatın ister evinizde anlatın benim için önemli değil ama yeter ki bu dersi zamanında gelip zamanında bitirin. Bu da hoca açısından güzel yaklaşım akşam dersi var oturuyor evinde odasında ya da dersini anlatıyor. Ders arasında gidip çayını içiyor aynı zamanda evin içerisinde olduğu için artı bir bu da yine motivasyon ya da o hocaya değer katma açısından önemli (K1Y1). Yorgunluğunuzu hissettiğiniz zaman zaten bir ara istiyorsunuz tekrar tazelenip dönme ihtimaliniz var. İşte çayınızı birlikte konsantre olabiliyorsunuz (K1Y2). Çalışma ortamım dersi yaptığım yer gibi. Derslerin işleniş biçimi ile ilgili olarak daha bir esneklik yönetmelik değişikliğiyle şunu bekliyorduk sizden 100 dakikalık bir ders elli elli yüz dakikalık bir ders 50+50, 100 dakika hiç öğrenciniz olmasa da ekranda konuşmanız bekleniyordu. Bu konuda bir düzenleme yapıldı. O da tabii motivasyonu arttıran bir şey (K2O2). Basit bir örnek vereyim mesela yüz yüze dersi bir konferansa gittin işleyemedin teleferisini yapmak zorundasın bir türlü çocuklarla ortak nokta bulamazsın. Ama burada istediğin yere git havada uçmuyorsan o anda her hangi bir yerden dersini gayet rahat işleyebiliyorsun o anda gayet rahat bir şekilde istersen. Hiçbir işi aksamıyor. Gelemeyen dersi kayıttan takip edebiliyor. Bunlar esnek öğrenme öğrenci merkezli öğrenme diyorsan işte bu kendisi ve işe de yarıyor (K2Y1). Pozitif yönde şöyle olabilir uzaktan eğitimde biliyorsunuz ki bir sınıf ortamı yok hocamız evinde ya da ofisindeki masasında ders anlatıyor. Sınıfa ulaşmak için bir gayret süresi yok evinden de rahat olduğundan anlatabilir o anlamda örgüne göre çok büyük avantajları var. Süre ve dersi anlatma ile ilgili harcayacağı vakit anlamında pozitif bir etkisi var. Bir de bilgisayar önünde yaptığı için diyelim ki video gösterecek hemen ellerinin altında öğrenciler hemen videoyu gösterebilir (K3D1). Ben istediğim zaman istediğim yerde çalışmak istiyorum bir öğrenci olarak yani ben belki o an kendimi hazır hissetmiyorum kişisel olarak yorgunum çalışmak istemiyorum İstedğim zaman çalışmak istiyorum Bu müthiş bir özgürlük müthiş bir rahatlık... Şunu söyleyeyim hasta olsanız bile ben kaç kere öyle hastayken ders yaptım. Çünkü şu çok güzel normalde belki işe gidemezsiniz ama evinizde bilgisayarın karşısında hasta da olsanız açıp o dersi yapabiliyorsunuz yani karşıdaki insanı mağdur etmemek için çok büyük bir mazeretiniz yoksa veya o anda konuşabilecek kadar sesiniz çıkıyorsa bilgisayarı açıp evinizden online dersi yapabiliyorsunuz, yüz yüze gidemezken bunu yapıyorsunuz yani çok büyük bir imkân (K4O1). Günümüzde şu var homebased, ev ortamında çalışma ya da esnetilmiş saatler gibi, 8 5 memurluk dönemi insanlardan yavaş yavaş insanların gündeminden çıkıyor. Esnek bir çalışma ortamı sunuyor (K5O4).
	Farklı kitlelere ulaşma	Hani uzaktaki insanlara ulaşmak Hakkâri'de katılan öğretmen de oluyor elektrik olduğu sürece. o keyifli yanları da ver. Buradan Hakkâri'deki öğretmen ulaşıyorsunuz o sınıfını ulaştırıyor. Bizim alan için konuşuyorum o yönde olumlu etkiliyor (K1O2). Öğrencilerle farklı illerde bulunan öğretim elemanı sistemde onlara ders anlatma deneyimi yaşamak istiyor (K1Y1). Bağlılığımı etkileyen bir konu sosyal hizmet eğitimi. Türkiye'de çok yaygın bir eğitim değildi. Geçmişte son 3 yıl içerisinde de bir sürü bölüm açıldı ama lisansüstü eğitimler belli başlı üniversitelerde var ve kendini lisansüstü olarak yetiştirmek isteyen uzmanlaşmak isteyen kişinin büyük şehirlere gelmesi gerekiyordu. Sosyal hizmetin biz ilk açılması için gerekçe yazarken bundan bahsetmiştik. Bu nedenle çok farklı illerden şehirlerden insanları sistemde görmek de benim bağlılığımı arttıran bir konu, gerekliliğine inandığım için bağlılığımı artırıyor (K2O1). Bize ulaşma imkânı fiziksel olarak olmayan pek çok farklı yerden kişiyle karşı karşıya geliyorsunuz (K3O2). Ben şu anda uygulamalı dersler yapıyorum atölye yapıyorum. YouTube'da ve YouTube'da atölye çok ciddi olumlu tepkileri almaya başladı. Geçenlerde X üniversitesinin Y (bir üniversite ve öğrencilerinden bahsedilmiştir) bölümü öğrencileri bana mesaj göndermişler. Hocam derslerinizi takip ediyoruz burada öğrenemediğimiz şeyleri derslerde kavramaya başladık harika işlere imza atacağız diye mesaj geldi çocuklardan (K3O3).
	Akademik çalışma fırsatı	Uzaktan eğitimde ders veriyorsanız uzaktan eğitim alanında bir öğrenme ortamı olarak yorumladığımız zaman yeni alanlardan birisi idi. Şu anda ama gittikçe daha fazla yaygınlaşıyor her alanına girmeye başlıyor o halde akademik çalışma yapabilirsiniz. Yani dersimizi verdiğiniz sürenin dışındaki akademik hayatınızda buradan çalışmaya çıkarabileceğinize çünkü çok fazla veri var. Çok farklı öğrenci grupları var dolayısı ile bu sizi güdüleyen bir durum olabilir (K1Y1).

Ek 8. Katılımcıların Çevrimiçi Öğretim Elemanının Bağlılığının Önündeki Engellere İlişkin İfadeleri

Bağlılık engellerine ilişkin katılımcı görüşleri

Bireysel Engeller	Teknolojik bilgi eksikliği	En büyük engel teknoloji okuryazarlığının düşük olması ya da yani teknoloji yeterliliklerinin yeterli olmaması. Çünkü orada asıl orkestra şefi Öğretim elemanı 1. Derste. Dolayısıyla onların O sistemi yönetilebilmesi gerekiyor. Dolayısıyla minimum teknoloji yeterliliğine sahip olmaları gerekiyor ki o dersi etkili bir şekilde yürütebilsinler (K1D1). Asıl ben demin söylediğimiz den ziyade teknolojik bilgimin yetersiz olması (K1O2). Şöyle bazen teknolojik bilgi noktasında sıkıntı hissettiğimi sıkıntı yaşadığımı hissediyorum bu da bazen şeyden oluyor yani... Dönem dönem bu program güncelleniyor işte yeni versiyonları çıkıyor falan işte önceden aradığınız şey aynı yerde bulamayabilirsiniz gibi aynı şeyi paylaşacaksınız orada bazen işte sıkıntı yaşayabiliyorum... Bazen şey oluyor ders esnasında arzu ettiğim videoyu o an açamıyorum açılmayıveriyor nasıl çözeceğim her zaman bulamıyorsunuz bazen (K3O2). Teknolojik beceri konusunda kötüyüm mesela (K3O4). Teknoloji okuryazarlığı az düzeyde olan öğretim üyeleri özellikle yeniden bağlanmakta zorluk yaşıyor bir engeldi onlar için bu (K3Y1).
	Pedagojik bilgi eksikliği	Bir diğer durum tabii teknoloji kullanabilmek ya da uzaktan eğitim sınıf ortamında sergilemiş olduğunuz bazı pedagojik yaklaşımlarınız uzaktan eğitimde sergilerken sorun yaşayabilirsiniz. Çünkü sınıfta öğrenci ile göz göze gelmenin sınıf içerisinde hareketlerinizi kontrol etmeniz öğrencilerden size gelecek olan sorulara cevap vermeniz uzaktan eğitime geçtiğiniz zaman karşınızda bazen ikonlar var sonuçta öğrenciyi bir ikon olarak görüyorsunuz (K1Y1). Ne olsaydı, ya bu sistemde açıkçası yapılabilecek ne var, çok da fazla bir şey yok açıkçası. Ne olabilir çok uçacak olursak. Nasıl sizin öğrenci hocayı görüyor kameradan aynı şekilde sizde öğrenciyi bir şekilde görmeniz aynı anda, bağlanabilse oda bir çözüm olabilir ama o da hani asla bir yüz yüze eğitim şeyini yakalayamaz ben bunu hep söylüyorum. Çünkü yüksek eğitim de öğrencinin kampüs içerisine girmesi okul havasında olması için eğitim kısmını bir kenara ayırıyor uzaktan eğitim, sadece öğretiyorsunuz ve gönderiyorsunuz... Acaba öğrenciyi daha fazla bu sistemin içine nasıl katarız. Çünkü sistem ilk başta ilk kurulum aşamasından beri öğrencinin hocaya ulaşması ile ilgili, tek yönlü odaklı. Tamam, modüller koyulmuş istediğin zaman seçip burada öğrenciye söz hakkı verip konuşmasını sağlayabiliyorsunuz, ne bilim onun ekranını açabiliyorsunuz vs. ama bunlar bir tartışma ortamı yaratmıyor. Hani size soruyorum siz çıkıyorsunuz ekranda, oradan başka bir arkadaş müdahale edip de tartışma ortamı yaratmak mümkün değil (K2O3). e-Öğrenme nedir? Eşzamanlılık nedir? Öğrenme kuramları mesela eğitimden olmayan hiçbir hoca öğrenme kuramlarını bilmiyor. Öğretim yöntem ve teknikleri nasıl kullanılır Nasıl tartışma yaptırılır? İşte beyin fırtınası, flip classroom neler yaptırabilir? Orada anlatmanın dışında bunları bilmiyorlar. Sunumdan projesinden tut akıllarına gelmiyor öğretim yöntem ve teknikleri, bunlar Moodle 'ın etkili bir şekilde kullanılması. Orada mesela bir sürü ödev verme var. Çalıştay düzenleme var. Hiç birini kullanmıyorlar. İnanılır gibi değil ya da online quiz yapılabilir motive etmek için. Hatta yeni versiyonlarında rozetler ödüller falan çıktı bunları kullanabilirler, kullanılmıyor. Aynı şekilde sanal sınıfta etkili kullanılmıyor. Hatta sanal sınıfta ara odalar açıp öğrencileri oraya gönderip o anda grup çalışması yapmalarını isteyim, sonra da doğrudan paylaştırabilirsin. Ama bunu kaç kişi yapıyor. Anlatıyor çıkıyor gidiyor... Dersime hiç öğrenci gelmiyor, gelenler sıkılıyor diyen hocalar. Daha hani küstüyorlar uzaktan eğitime. Ama kendi suçları sen sıkıyorsun öğrenciyi orada. Sen orada ders anlatmasan hadi şunu kurcalayın ne düşündünüz ne yaptınız desen zaten çocuk sıkılmayacak ki (K2Y1).

	Tekno stres	<i>Bu anlamdaki öğretim üyesi için bağlılık yönünde gelişmesinin Belki biraz daha teknik açıdan sistemi Ben yönetemedim açıkça yönetemediğimiz için neler içerdiğini bilemiyoruz yani öğrencileri ucunu kaçırırız endişesi ile (K1O4).</i> <i>Ama şeyden korkuyorsunuz. Arkadaşlar bir örnek vereyim diyorsun tak diye sistem gidiyor. Bir daha ki derse stres oluyorsun. Ben örneği önceden mi versem. Acil hemen bitirelim de sistem kesilir falan korkuyorsun. Teknik arızalar, elektrik kesintisi, Sesin gitmemesi kamerada görüntünün gitmemesi ağırlaşması falan bunlar beni biraz tedirgin ediyor. Mesela o gün bütün konsantrasyonumu bozuyor ve bir dahaki sefere de bir dahaki haftaya da mı böyle olacak korkusu beni sarıyor... Ama şöyle oluyor her sene uzaktan eğitimin ekran profili değişiyor. Ben teknolojik konularda biraz yetersiz olduğum için ona alışana kadar o gün mesela ikonların yeri değiştiği için ben onları bulana kadar dersin yarısı geçiyor. Arayüz değişince bende şaşırıyorum. O zaman bu nasıl çalışacak çalışmıyor sesim gitmiyor gibi telaş yapıyorum (K3O4).</i> <i>Teknik sorunlar olabilir teknik sorunlar insanı biraz geriyor, mesela elektrik kesintisi olur mu? Bilgisayarım çöker mi? Vesaire gibi bazen teknik sorunlar yaşar mıyız? Şeklinde endişelerimiz oluyor (K4O1)</i> <i>Teknik alanda bazen şöyle bir şey olabilir kaygı yaşamıştım internet Ben de başka bir mekanda dersini vermem gerekti ve internet Orada çekmiyor yok. Ne yapabilirim internetin olduğu bir yer buldum yani çekebildiği bir yer buldum. Çok komik bir yer bir şelalenin yanında telefon mobil veri vs. Bu tabi bir kaygı. Bir daha aynı şeyi yaşar mıyım? kesinti olur mu? Tam anlatırken tam kopar mı? Böyle bir kaygı yaşamak geriyor bazen insanı iletişim bağlantılarının kopması onunla ilgili tedbir A planı olmazsa B, B planı olmazsa C ne olabilir gibi alternatifler düşündüğüm oluyor o bazen zor oluyor (K5O1).</i> <i>Güzel bir soru sormuşsun internet kopacak korkusu (K5O4).</i>
	Kişisel nedenler	<i>Kişisel var. Bilgisayar karşısında uzun süre çalışmakla ilgili benim sıkıntım var doktorlarım çalışmamam gerektiğini söylüyor. Ben bir beyin kanaması geçirdim 3 yıl önce nedeni bulunamadı kişisel olarak çok kritik bir noktada gerçekleştiği için operasyonda olunamadı kendiliğinden iyileşme bekleniyor ama bilgisayar etkileyen etmenler boyunca ilgili sıkıntılar birçok sağlıkla ilgili sıkıntılardan kaynaklanan bir durumun var (K2O2).</i> <i>Çeşitli faktörlerden etkilenir o gün hasta olmanız. Biraz önce anlattım hani yorgun oluyorsunuz ve girerken bir şey isteksiz ve enerjisiz giriyordum derse (K4O1).</i> <i>Psikolojik olarak da etkilidir yani nasıl söyleyeyim. O gün uykusuz olursunuz psikolojisinin bozuk olur strese altındasınızdır. Bunlar hepsi derste olan ilgiyi azalttığı olabiliyor sizin o enerji düşük suratının asık olması gibi çok faktörler sizi etkiliyor ama. Tabii bunlar iletişime engel olarak öğrenciyi de etkiliyor, öğrencinin de enerjisi düşüyor kesinlikle. Hatta bazı öğrenciler bazı haftalar hasta olduğumda hocam hasta mısınız gibi şeyler söylüyorlar bu bir gerçek (K4O3).</i>
Duyuşsal engeller	Adaletsizlik algısı	<i>Şimdi insanoğlunda şöyle bir durum var tabii. Bu ne kadar efor sarf ettiğinizle ya da bu anlamda ne kadar efor sarf ettiğimizi tanımladığınız ile alakalı. Eğer gerçekten efor sarf ediyorsanız ve buna dair kendinize dair bir tanımınız varken karşı taraftan hani biraz haksızlık mı diyelim buna haksızlıklara uğrayacak bir şekilde tepki ile karşılaşsınız tabi biraz gönlünüz buruluyor (K3O2).</i> <i>Sadakat duygusunun yaratılması gerekir. Onda da hocayı kırmamak gerekir. Dersin sahibine en azından ders elinden alınırken bir haber verilmeli. Ben niye emek sarf ettim O zaman o kadar emek vermişim Dersi vereceğin adam hazırlasın bakalım o dersi. Layığı ile verebilecek mi? Ben bir gün aradım zaman başka biri vardı yönetici hocam dedim ayıp oluyor ama ben o kadar hazırladım o dersi. Benden almışsınız dersi keşke haber verseydiniz... Bana diyor ki "Siz hocam baştan sözleşme imzaladınız" diyor. Ya! Bu kadar mı bizim ilişkimiz? Sözleşme üzerinden mi? Ben seni bu kadar yıldan beri tanıyorum hiç mi insani ilişkilerimiz yok yani? Bir kusura bakma hocam biz bu dersi başkasına verdik deseler kabul edeceğim (K3O4).</i> <i>Burada da gene örgütsel adalet kuralına giriyorsun yani adaletsizlik algıyorsan bu adaletsizliği ortadan kaldırmak üzere bazı şeyler yaparsın girdilerini azaltırsın genelde böyle sonuçlanır yani adaletsizlik hissediyorsan katkını girdini azaltmaya başlarsın. Ben Rektörü tanıyorum ben bilmem neyi tanıyorum işte Müdür benim arkadaşım öteki benim arkadaşım işleri için içine girdiği zaman orada benim onu yapmakta çok ciddi güçlük çekersin (K3O5).</i> <i>Engel olabilecek şeyler eğer kurum benim önüme sürekli bir sorun çıkarırsa onlar da olur tabii ki ben de bir süre sonra uğraşmam. Tamam, uzaktan eğitim inanıyorum çevrimiçi öğrenme inanıyorum ama önüme sürekli engel çıkarsa da yapmam yani sonuçta (K4O2).</i> <i>Size haksızlık yapıldığını düşünüyorsanız. Evet, doğru bağlılığı zedelenebilir. Ya da sizin yapmanız gereken şeylerin önünün açılmadığını düşünüyorsanız bu bağlılığını zedeleyebilir. Siz bunu yaparken başkaları yapmadan sizle aynı haklara sahip olduğunu düşünüyorsanız bunun ucu açık. Yani siz kurumu nasıl algılıyorsunuz? Burada bence iyi niyet. Evet, bu benim kurumun ciddi bir kurum ve benim yöneticilerim iyi niyetli. Evet, şu an bazı şeylerim yok ama orada bir iyi niyet var diye algılıysam bir sıkıntı yok bağlılığımı ilgili bence. Ama ben yok ben bir taraflarımı paralıyorum ama yöneticilerinde kötü niyetle algılıysam beni önemsemiyorlar vs. Gibi o zaman herhalde bu bağlılık çok fazla zedelenmiş olur yani (K4O4).</i>

	Aidiyet eksikliği	<i>Yani kurum konusunda çok da fazla bir şey söylemek istemiyorum. Ama kurumun bakış açısının çok da bir soruna çözüm getirme olarak baktığı çözüm getirmenin her zaman olması gerektiği şeklinde olmadığını düşündüğüm için çok da pozitif değilim. K2 kurumunda olma bilincinin uzaktan eğitimde bir şeye yansımaları vesaire ya da bunun hocalara burada çok iyi hissedildiğini pek düşünmüyorum. Kendi kişisel olarak gözlemlerim o şekilde. Niye çünkü yaptığınız işte kurumsal kurumun bakışı çok önemli (K2O2).</i>
	Beklentinin yüksekliği	<i>Çok hırslıyım yani çok yüksek hedefler koyarım kurumun veya yöneticilerinin bu hedeflerle alakası yoktur. Bunlar gerçekçi hedefler değildir. Kendimi üzerim ve yönetimi üzerim yani. Ben kurumumdan beklenti seviyemi makul tutmam gerekiyor Bu üniversitenin ve yönetimin yapabilecekleri var bu şartlar altında yapamayacakları var. Ben onların ötesinde hedefler koyuyorsun kendime ve onların ötesinde bir yerlere varmaya çalışıyorsan kesinlikle bu anlamda kişisel olarak sıkıntı yaşıyorum bu beni bağlılığı etkileyen zedeleyen bir yere götürecektir (K4O4).</i>
	Süreçle ilgili kaygısı	<i>Açık konuşmak gerekirse benim ilk dönemimdi ilk dersimdi ve başlangıçta ciddi kaygılarım vardı. Nasıl olacak karşımda kimse olmadan nereye nasıl ders anlatacağım hiçbir geri dönüt alamayacağım. Son derece sevimsiz ve cansız geçecek bir ders şeklinde değerlendirmeler yapıyordum ve bu da beni kaygılandırıyordu böyle bir ders işlemek istemiyordum (K1O1).</i>
Kurumsal engeller	Bütçe problemi	<i>Öğretim elemanlarının yurt dışındaki organizasyonlara katılımlarını üniversitemiz desteklemiyor. Evet bizde de öyle maalesef bu durum. Ben Uluslararası bir şeye başvurduğum kabul edildi çalışmam. Fransa'ya gideceğim. Destek istedim, çıkmadı. Ama önemliydi benim için kendi paramla gitmek zorunda kaldım. Gittim. yani verecekleri çok bir para değildi aslında ama bu desteği öğretim elemanları da tamam Öğretim elemanını öyle bir destek yani kağıt üzerinde var ama bu desteği alabilmeniz için resmen ağızla kuş tutmanız gerekiyor. İmkânsız gibi bir durum öğretim üyesi olmanız gerekiyor. Yani bilim ancak öğretim üyesi olunca mı gerçekleştiriliyor. Aksine yani aslında daha yeni öğretim elemanlarının bu konuda teşvik edilmesi gerekiyor. Yalnızca araştırma görevlileri destekleniyor. Uzman, öğretim görevlisi, okutman gibi arkadaşlarımız desteklenmiyor bu konuda (K2O2).</i> <i>Bir de her bölüm kendi parası kadar kendisine ödeme yapabiliyor. 5 katına kadar izin veriliyor ama parası yoksa iki katı üç katını ödenebiliyor o zaman hemen memnuniyetsizliklerde oluyor (K2Y1)</i> <i>Bir eğitimci açısından para işimizin hiçbir zaman odağı olamaz ama şöyle bir gerçek var. Gerçek bir dünyada yaşıyoruz beni bir efor sarf ediyoruz. Karşılığını da alabilmeyi bekliyoruz. Dolayısıyla ödemelerle ilgili sıkıntılar yaşandığını da bunların etkili olabileceğini düşünüyorum (K2Y2).</i> <i>Mesela ben şeyde çok demoralize olmuşumdur belki bu senin için önemli olabilir. Grafik animasyon dersi anlatıyordum ve öğrencilerin photoshop, flash sahibi olmaları gerekiyordu. Öğrencilerimiz fakir olduğu için satın alamıyorlardı. üniversitemizin anlaşma yapma istemiştik ama adobe firması çok yüksek bir fiyat istemişti. Bu durumda tahtaya bilgisayarın klavyesini çizip bilgisayar anlatıyor konumuna düşebiliyorsun. işte bu kötü! işte bu engagement bağlılık dediğimiz kavramı biraz zedeleyebilir. Yani yeterli desteğin sunulamaması bu kurumunda dışında kalan bir durum, kurumun maddi imkânları ile ilgili oluyor... Elbette ki para çok önemli değil ama maddi anlamda ciddi sıkıntılar var. Bu sadece benim için değil bütün öğretim elemanları için geçerli diye düşünüyorum. İçerik yazıyoruz ama yazılan içeriklere ücret ödenmiyor olması disengagement nedeni diyebilirim (K3O1).</i>

	Ticari odaklı bakış açısı	Bunlar şimdi niye belli bir sınıflamadan geçtikten sonra gelmedi belli kriterlerle uzaktan eğitime kaydolmadı. Geldiler her şey işin ticari boyutuna döktü. Yani o zaman karşıdaki grup diyor ki ver parayı bana, ben parayı vereyim size, ondan sonra sizde diplomayı verin sen sağ ben selamet öyle bir yaklaşımla eğitim olmaz. Yani adı uzaktan öğrenim bile olsa belli şeylerin olması lazım (K1O3) Size başvurduğu için ve kontenjan doldurmak için seçim yapmamak lazım, bunun bir yolunu bulmak lazım. Mesela bir üniversiteye gittiğimde girişte bir afiş gördüm işte ALES yok, dil yok falan yani şey gibi alışveriş programı reklamı gibi çok rahatsız ediciydi. Çünkü Türkiye 'de dünyanın her yerinde bu lisans üstü dediğimiz şey belirli bir şeyi aşmış insanların girmesi gereken olması gereken belirli amaca yönelik insanların bulunması gereken programdır. Ama ülkede genel olarak eğilim sanki bu zorunlulukmuş gibi bir lisans eğitimi programıymış gibi böyle pazarlanmaya çalışılması çok rahatsız edici, bunu engellemeye çalışırdım bu bir kere birincisi otomatikman eğitimin kalitesini yükseltirdi (K2O3). K3 kurumu çok mekanik bakıyor olaya. Sen haftanın bir günü, bir saat konferans yap gerisi hikâye, beni ilgilendirmez durumu söz konusu. Onun dışında hiçbir şeyi sorgulamıyorlar. Mesela şöyle bir çalışmayı belki de K3 kurumunun yapıyor olması lazım derslerin kalitesini ne olduğu konusunda. Tam tersi başarısız buluyorum ve bağlılığımı düşürdüğünü düşünüyorum yani K3 kurumunun tutumu bağlılığı mı aşağı çekiyor. Öğrenci parayı yatırsın gerisine karışmıyorum oluyor (K3O3). Şurada üzülüyorum. Benim kendi hazırladığım, kendi emek verdiğim ya da yıllarca benim verdiğim bir ders habersiz bir gün bir bakıyorum bir başkasına veriliyor. Diyorum ki o zaman hiç bana bir daha uzaktan eğitmeden bir ders söylemesinler. Katiyen girmem ne yaparlarsa yapsınlar diyorum. O kadar sinirleniyorum. İnsan der ki hocam bu dersi sizden alıyoruz şuna veriyoruz bu dersi siz hazırlamıştınız ama. Bir de hiç tanımadığım bir hocaların dersini bana yüklüyor mesela. Yani artık parası için veriyorsun dersi. Ama öyle de hiç hoş olmuyor... O zaman bizim birçok arkadaşımız ben ne vereceğim ya beni ilgilendirmiyor dedi bıraktı dersi. Moralim bozuluyor bağlılığım azalıyor (K3O4). Olumsuz yönde etkileyenler çok fazla öğrenciye uzaktan eğitim veriliyor olması. Ekonomik olarak yani daha doğrusu birincil yaklaşımın maliyet olması eğitim ve pedagojikten öte bu sınıflarda odalarda çok fazla öğrenci olması birincisi bu (K5O2).
	Teknik destek eksikliği	Burada uzaktan eğitim merkezinin yapması gereken görevi örneğin bu yıl ben yapıyorum. Neden sen yapıyorsun? Çünkü oradaki o çocukların hiçbirisi “e biz anlattık” hayır anlatmıyorsunuz. Yeterince nöbetçi bulamıyoruz orada şu an. Arıyorsun Sistemde bir sıkıntı var, o sıkıntıyı gidermek için orada kim var. Hocamız derse giriyor, diğer hocamız giriyor öbürü giriyor, onlar oraya ulaşamıyor. Bende hepsinin numarası olduğu için ben gidiyorum. Tamam hallediyorum. Evinden kaldırıyorum onu sisteme giriş yapıyor. Oysa orda bırakılan nöbetçiler ilgilenmiyor. Açık ve net söylüyorum. Ben kurum müdürüne de söylüyorum diyorum ki: Bu yıl 0 sınav e canım bu olmaz (K1O3). Ben hani sistemde birilerini tanıyorum da UZEM'den özel olarak onları arıyorum. Bir sorunla karşılaşsan yalnız başınasın yani UZEM bu konuda bence ders bazında kişileri de desteklemeli ki, öğrencinin birine söz veriyorum. O sesi ve her şeyi normal olacak ki bana cevap versin onu yapana kadar saatler geçiyor ya da hiç bağlanamıyor sisteme. Ama arkada birisi beklese sistemde hemen o ip den girip öğrencinin bilgisayarında düzeltilebiliyor olsa. Bölüm başkanının zorlaması olmasa bize makine teçhizat ve benzeri hiç bir şey de gelmeyecek yani. Bu nedenle uzaktan eğitimde böyle bir altyapı otomatik olarak hocaya sunulmalı. Dönem başından itibaren ne ihtiyacınız var dizüstü? Bir dizüstü istedik bize tarihi eser gibi kocaman dizüstü göndermişler yani istediğimizin dışında bir şey yollamışlar. Yapıldı bu dönem geldi çok şükür ama istediğimiz şeyler gelmedi mesela. O kadar emek veriyorsun ama bu anlamda da bir tarafa olumlu bir çıktısı da olmuyor. En önemlisi ama sistemde hoca ve öğrenci baş başa ve bir sorunla karşılaştığında kimse yok (K2O1).

Öğrenci kaynaklı zorluklar	Buradalığının olmaması	<i>Son olarak da şunu söyleyeyim yine öğrencinin katılım durumu öğrenci öğretmenin etkileşimi ya da iletişimi yetersiz olmasında engel olarak düşünülebilir (K1D1).</i> <i>Mesela 10 tane katılmış oluyor orada siz bir soru soruyorsunuz hiçbir cevap gelmiyor o zaman diyorsunuz ki sistem açık ama bunlar belki de beni dinlemiyorlar. Dolayısıyla bu sizi çok olumsuz etkileyebiliyor ben böyle bir şey yaşamadım ama yaşasaydım çok etkiler etkilenirdim (K1O1).</i> <i>Karşı tarafın katılmaması etkiliyor (K1O2).</i> <i>Uzaktan eğitim biz çocuklara bir şekilde soru sorduramıyoruz. Dolayısıyla dersini nasıl yürüyeceği konusunda bir karışıklık söz konusu diyelim. Olmayınca demin ifade ettiğim gibi yani başlangıçta ilk defa verilmeye başladığında doğal olarak duvara ders anlatıyorum gibi hissediyorum. Bu biçimde bir algı oluşuyor... Öğrencinin derse katılımı en azından yüz yüze dahi olmasanız elektronik ortamda işte tepkilerinin Ne olup ne bittiğini anlamak mümkün olabilir. Bu geri dönüş olmadıkça bağlılık da ister istemez sorun oluyor açıkça söyleyeyim yani kendinizi biraz daha zorlamak zorunda kalıyorsunuz (K1O4).</i> <i>Öğrencilerin yüzde doksani bunu yapmıyor devamsızlıktan bırakmak istersen bu dönem dersi alan 6 bin küsur öğrencimizden 5 binini devamsızlıktan bırakmam gerekiyordu. Örgün eğitimdeki derslerden bahsediyorum uzaktan oradaki grupların sayısı az 60-70 kişilik gruplar 5-10 kişiyle ders yapıyoruz. Değişen bir şey yok öğrenci sizi bırakacağı diyorsunuz, artı puan vereceğim. İlla tehdit değil. Artı puan derse katılım için artı 5 puanınız var diyorsunuz. Çok fazla bir şey değişmiyor. Ödev veriyorum diyorum ki; ödevin ağırlığı birkaç sayfa öğrendikleri karşılığı olacak olan bir rapor şeklinde bir ödev basit. Ölçütler şunlar diyoruz. Buna uygun olarak hazırlayın birbirinin aynısını kopyalamayınız. sırf adını değiştirerek aynı şeyi veriyor hiçbir şekilde vakit ayırmıyor ve bunu değiştirmek için bir çok şey yapıyorsunuz. Öğrenme yönetim ortamını değiştirip ortaya karikatürler puanlamalar vesaire ekran göstereyim size ama çok fazla bir şey değişmiyor (K2O2).</i> <i>Çok ciddi anlamda sınırlı bir etkileşim, sınırlı bir geri bildirim hani öğrenciye ne verdiğinizi anlayamamamız. Yüz yüze eğitimde öğrenciye bir şey anlatıyorsunuz öğrencinin yüzünde ki bakıştan anlamadığını seziyorsunuz ve bir daha anlatıyorsunuz. Bazen o kadar komik oluyor ki sınıfta 15- 20 kişi online gözüküyor anladınız mı diye soruyorsun, çıt yok, bilgisayarı açıp gitmiş millet. Ben amacına ulaştığını düşünmüyorum açıkçası (K2O3).</i> <i>Bir de karşıda öğrenci dinliyor mu dinlemiyor mu tam olarak net anlayamıyor hocalarımız haliyle. Ortada bir isim var. O ismi görüyor ama orada mı acaba? Yoksa açtı bilgisayarı yan tarafta mı maç mı seyrediyor? Ya da başka bir işle mi uğraşıyor? Onu anlayamıyor. O anda ne yapıyorlar hocalarımız işte bir soru soruyor. Ahmet sen ne diyorsun bu konuda da deyip. Ahmet'in cevabının hemen gelip gelmemesinden anlıyor. Ahmet eğer hemen cevap vermezse demek ki başka bir işle uğraşıyor dersi dinlemiyor o şekilde devam hocalarımız bunu teyit ediyorlar bunu biliyor olmak belki hocalarımız nezdinde negatif bir durum oluşturabilir (K3D1).</i> <i>Siz ne kadar çaba sarf ederseniz sarf edin hala öğrenci ilgi göstermiyorsa o zaman bu benim bağlılığımı etkiler (K3O1).</i> <i>Kendi adıma söyleyeyim ben her bir öğrenciye farklı farklı ödevler yükledim. Sistem üzerinden yükledim ve onların oradan ödevleri gerçekleştirip geri dönmelerini ve ders esnasında derse katılan öğrencilerle bunları tartışarak onları etkileşime zorladım. Ama bunun da şöyle bir dezavantajı var öğretim üyesi için öğrencinin derse gelip gelmeyeceğini bilmiyorsunuz. Dolayısıyla dersi planlama sıkıntısı yaratıyor. AA önümüzdeki hafta şunu yapabileceğini bilemiyorsunuz (K3Y1).</i> <i>Şimdi canlı olarak orada temel sorun mesela benim bağlılığım açısından oradaki temel sorun şuydu öğrencilerin online olup olmadığını göremiyoruz. Kaç öğrenci sistemde mevcut o anda göremiyoruz veya mevcut öğrencilerle anlık mesajlaşma yapamıyoruz. Orada o ortamda yalnız hissediyorsunuz kendinizi. Cevap hiç cevap gelmezse yani hiç kaile ile alınmadığınızı ve orada hiç öğrencinin girmediğini belki orada 100 kişi açık sizin sorunuz okuyor sizi görüyor ama cevap vermeyince siz bunu hisse demiyorsunuz o sistemde online olanları. Göremediğinizin verdiği bir şey bu. Orada mesela çok tabii bağlılığınızı bir noktada olumsuz etkileniyor diğer online derslerde gibi değil (K4O1).</i> <i>Bunu bir belge alma yöntemi, bir şeyler öğrenmek olarak görüyorlar o açıdan değerlendirebiliriz öğrencileri. Bu da hocaya yansıyor tabii ki ders esnasında ki şeyler. Ders esnasında dersle ilgili sorular yönlendirilmesi dönem sonunda örnek olarak sadece notlarla ilgili ders sorular sorulduğu zaman hocanın da hevesi varsa kaçıyor tabii ki (K5D1).</i> <i>Öğrencinin ilgisizliği ile ilgili çok ciddi şeyler var mesela öğrencileri işin kolayına kaçmak uzaktan eğitimin gerçekten bunu istekli olduğu diplomaların değil de Süreçte edinilenlerin değerli olduğunu farkana varılması gerekiyor. Biz ne zaman bunu belgelendirmek sevdasından vazgeçip sadece bu olmadığını anlarsak daha kolay herhalde yaygınlaştıran biliriz gibi geliyor (K5O1).</i> <i>Atılım olmazsa enerjisi düşer, soru sorulmazsa enerjisi düşer, 200 kişilik bir gruptan 5 kişi dinliyorsa, enerjisi düşer (K5O4).</i>

Politika yürütme	Özerkliğinin olmaması	Bizim gibi ülkelerde niye çocuk bireysel çalışma için hiçbir zaman güdülenmemiş. Aslında Türkçesi şu demek karşındaki öğrenci grubu bunun için hazır değil bireysel çalışmak için hazır değil. Kendisi illa bir yerde bir gün bir saatte toplanması gerekiyor. Bu motivasyonun olduğunu düşünmüyorum. Uzaktan öğretim bizim öğrencilerimize göre değil. Aslında eğitim sistemini kişinin kendini geliştirmesi olarak bakmak gerekiyor. Böyle bakmadığı için öğrenci bunu bakacak bir görüşü kazandıramadığımız için bilgisayar başına geçmesi gerekip okuması gerekiyor diye kendisini zorlayan bir şey yok zorlarsanız da değişen bir şey yok (K2O2). Lisans öğrencilerinde dinlediğimiz öz yeterlilik veya öz düzenleme becerileri noktasında çok daha başarısız olduklarını biliyoruz. Bu gruplarda ki öğrenciler bu tür stratejilerin kullanılması gerekiyor ama uzaktan eğitimin altyapısı asıl öğretmemiz gereken alışmamız gereken felsefesi benim buna ihtiyacım varsa öğrenci olarak ben bu hizmeti almalyım. Bu takip edilmediğinde yine de insan psikolojisi birinci ders geliyor ikinci ders geliyor üçüncü ders bunu izliyormuş gibi yapıyor 4. derste terk ediyor artık 5. derste Sınavda ne çıkar çıkarsaya dönüşüyor iş. Soruları buldum mu yeter bana! Gibi... (K5O1)
	Olumsuz geri bildirim	Olumsuz yönde etkileyen mesela bir tane öğrenci size bir dilekçe yazıyor birime ya da fakültesine öyle bir şey yazıyor ki yani yaşadığı tabii onun için büyük bir sorun olabilir ama bunu üslubu çok kötü oluyor. Bu benim için de geçerli bizler için de geçerli bütün moralinizi motivasyonunuzu bir anda bozabiliyor. Burada çalışan 15 -20 kişinin o dilekçeyi görünce moral motivasyon bozuluyor. Bu tür şeyler çok üzücü oluyor bu bir tane olmayla değil de bunu sürekli görüyor olmak bazen öğrenciler kendi aralarında örgütlenip yanlış yönlendirip bir kaos ortamı gibi bir şey yaratma durum oluyor tabii. Öğrenci için çok büyük bir şey olduğu için abartıyorlar bazı noktaları. Bunlar üzüyor hocalarımızda bu kadar emek veriyorum, bunu yapıyorum beni şikâyet etmişler. Diye düşünüyorlar (K2Y2).
	Nitelik sorunu	Hemşirelik yüksekokulu eşim orada benim Doçent sabah akşam Profesör olacak onların lisansa tamamlamaları var sağlık bilimlerinde Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Okulu orayı bitiren lisans diploması bütün haklarına sahip oluyor. ama benim yüksek lisansın bitiren yüksek lisans diplomasını bütün haklarına sahip olamıyor. O zaman ne olacak bu da kişide ne oluyor ister istemez olaya karşı bir ket vurma davranışı (K1O3)... Yani yönetici arkadaşlarınıza da bahsediyorsunuz bunlardan devam konusunda tabii takip fazla ciddiye alınmıyor işin açıkçası öğrencilerin devamı (K1O4). Uzaktan eğitimle ilgili bir ön yargı var Türkiye 'de bu tarz bir eğitimle bir eğitim yapılamaz gibi bir bakış açısı var en azından bizim sosyal hizmet alanında böyleydi. Bu nedenle bu işin etkili olduğunu öğrencilerden aldığım geri bildirimlerle pekiştirdikçe daha çok bağlılığım arttı... İlk zamanlarda lisansı farklı alanlardan olan insanları alıyorduk sosyal hizmet dışından. Hatta yeterince sayı açısından da sınırlar olduğu için örgün eğitimde dâhil olmayanları bile aldık lisans üstü eğitimde. Hani hayatı boyunca açık öğretim okumuş işte yüksek lisans yapmak istemiş burası var gelip başvuruyordu. Bu nedenle sorguladığım oldu biz bu grubu da eğitmek zorunda mıyız böyle bir kapsamda diye. Bir anlamda beni rahatsız eden kısmı bu oldu. Tabi bağlılığı zayıflatan konulardan biriside bu sistemin bazı şeylerden kurtulmak için yapıyor olması insanların yüksek lisansa başvururken altyapılarını bilmiyoruz motivasyon altyapılarını. Askerliğini uzatmak istiyor, ya da başka şeyler yapıyor veya öylesine giriyor diyelim. Aslında ücret de ödüyor ama ve ücret paralı bir eğitim olduğu için sanki girmese olurmuş gibi ya da rahatlıkla geçebilirmiş gibi bir algı var karşı tarafta. E bunlar tabi motivasyonu düşürücü konular (K2O1). 5i dersleri yasal bir zorunluluk olarak görünüyor önemi konusu ikinci plana atılmış durumda bir şekilde 5i dersleri verirsin yaklaşımı bizi bu duruma getiren bir durum. Bu değiştirilmesi gerekiyor bana sorarsanız bu derslerin üniversitede verilmesi devam edecekse yüz yüze verilmesi gerekiyor. Hala öğrencileri bu güdülenme yöntemiyle bu hazırbulunluluk düzeyi ile uzaktan öğretim süreçlerine uygun olarak başarılı bir şekilde çocuklara öğretmiyoruz. Bu değiştirilmediği takdirde de gerçekten dersi geçen ama bir şey bilmeyen öğrenciler mezun etmeye devam edeceğiz diye düşünüyorum yani sistemin daha köklü bir şekilde ele alınması gerekiyor (K2O2). Uzaktan eğitimin çok da böyle tek başına ciddi bir eğitim sistemi olduğunu düşünmüyorum. Hani ne olur böyle tamamlayıcı olur, konuşmayı çok saptırmak istemiyorum, tamamlayıcı olabilir tek başına uzaktan eğitimin yeterli bir sistem olduğunu asla ve asla düşünmüyorum. Belli bir oranda canlı yayına katılma zorunlulukları var ama takip edemiyorsunuz. Pek çok enteresan olay yaşadım ben örneğin bir derste hani interaktif olsun ders etkileşimi olsun diye bir öğrenciye soru yönelttim ve öğrenciden bana gelen cevap şuydu. Hocam bir dakika babamı çağırayım yazdı. Adam bilgisayarı açmış derste online olmuş çocuğunu oturtmuş oraya bir şey olursa beni çağır diye, çocuk ders dinliyor. Peki, ne yapıyorsun diye çocukla sohbet ettim. Çocuk lise öğrencisi hocam dedi ben dersleri dinliyorum sonra babama anlatıyorum dedi. Yani düristçe babamı çağırayım falan yazıyor çocuk yani hakikaten sistemin çok verimli olduğunu düşünmüyorum ben. Benim şu zamana kadar birkaç defa jüri mülakatında bende vardım hakikaten o böyle nitelikli olan, kabul edeceğimiz, örgün eğitime alırken baktığım özelliklere sahip çok az adam vardı. Yani buda sistemi açıkçası sadece altyapı olarak değil dediğim gibi tamamen kurgu olarak Türkiye 'de gözden geçirilmesi lazım (K2O3).

Ya işte insanların konuşmasından da etkileniyorlar gerçekten uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim aynı kefiye konulmuyor halen maalesef. Dolayısıyla daha değersiz daha hafif bir şey yaptıklarını düşünüyorlar düşünenler var diyeyim. Daha doğrusu bu anlamda bağılılıklarını yitiriyorlar (K2Y1).

Uzaktan eğitim kurumlarının ne amaçla ne için açıldığına çok dikkat etmemiz gerekiyor. Ben bir ara pıtırıcık gibi patladılar diyordum, her yere gerekli gereksiz olduğu düşünülmeden açılıyordu, bunlar insanı kırıyor rencide ediyor (K3O1).

15 öğrencine var 5 kişi katılıyor 10 kişi ortada yok ama onlarda offline izliyorlar videoları ama öğrenci orada ders izliyor ben o bir saatte ders anlatmıyorum ki. Orada bir saatte öğrencilerin genel sorunlarına cevap verme durumunda olmalıyım. Çünkü ders anlatacaksan o zaman bu dersin formatı da değişmesi lazım 3 saat olması lazım video konferansın... Şöyle sistem de öğrenci zorlamıyor ki. Hoca bir saat ders yapacak. Hayır, o bir saat ders yapma süresi değil, öğrenci ile hoca arasında bir etkileşim sağlamak. Hocanın öğrenciye sorularını cevaplama süresi olması lazım ve yönetmelik yanlış hazırlanmış diyor ki hoca bir saat ders yapar. Hayır, efendim öğrenci ona güveniyor ben derse gelirim diyor bir saat ders daha sonra seyredirim diyor ama içerikleri okumuyor. Doğrudan sistem yanlış kurgulanıyor sistem yanlış kurgulandığı içinde şu anda uzaktan eğitim mutlak başarısız gidiyor K3 kurumunda uzaktan eğitim başarısız gidiyor başarılı gitmiyor. Uzaktan eğitimin derslerinin kalitesini artırılması ile ilgili hiçbir arayışı yok. Problemlerin belirlenmesi, problemler için çözüm önerileri, çözüm önerilerinin planlanması ve uygulanması yönünde hiçbir çabaları yok. Teknik anlamda uzaktan eğitim dersleri yürütülebildiği sürece Bilişim endüstrisinde gayet mutlu. Problemlerin bulunup çözümler adımları atmaları da büyük bir fayda var. Öğrencilerin derse hazırlıksız gelmesi, sistemlerin onları zorlamaması ve öğrencinin derse katılımı zorunluluğunun olmaması, daha sonra videoları izleyebiliyor olması (K3O3).

Uzaktan eğitim, Çevrimiçi eğitim dediğiniz zaman biraz haksızlık edildiğini düşünüyorum ya da bazı sistemlerin gerçekten yeterli olamamasının veya kötü örneklerin örnek teşkil etmesinden kaynaklanan çevrimiçi eğitime karşı düşük kaliteli, sadece diploma için yapılan nitelik açısından çok uygun olmayan zengin olmayan bir sistem gözüyle bakılıyor (K3Y1).

Alan uzmanının hayal ettiği ve ifade ettiği sizde tabi uzaktan öğretim uzmanı olarak doğrularında söylediğinizde ortaya çıkacak iş istenildiği kalitede çıkmazsa bu bağılılığı düşürür bunlara dikkat etmek lazım (K4Y1).

Öğrencinin tavrı biraz etkiliyor o birebir etkiliyor hocanın hevesini biraz düşürüyor. Burada tabii öğrencilerin bunu konuşurken uzaktan eğitime öğrencilerinde bakış açısına konuşmamız gerekiyor sadece hocaların değil. Bu çift taraflı bir şey öğrencilerde biraz uzaktan eğitime tabi örgün eğitime göre kalite olarak biraz daha düşük olduğunu düşünüyorlar. Türkiye'de kolaycılık bizim millet olarak şeyimiz bu hastalığımız kolay yoldan Ben sıkça rastladığım bir şey (K5D1).

Ölçme değerlendirmenin de hem süreç, hem de sonuç açısından, hem de ürün açısından değerlendirilebilir şekilde somutlaşması gerekiyor. Burada da sadece dersten sorumlu öğretim elemanın değil ama yine aynı dersin desteğini sağlayan bu konuda uzman elemanların sayısının ve niteliğinin de fazla olması gerekiyor. Sürecin sürekli güncellenmesi gerekiyor. Şimdi uzaktan eğitim de biliyoruz hızla yayılıyor kitle iletişim de biraz evvel anlattığım gibi seyircilerimizin sayısı artıyor aynı şekilde online sınav diyorsunuz online sınavda ekran çıktıları bir anda herkesin WhatsApp'ın danda dağılabiliyor mesela. Bunun farkına bile varmadan sınava anında yapıyorlar yani kopya çekme biçimleri de çok değişti çeşitlendi. Amacımız gerçekten ne? Neyi ölçüyoruz ne kadar ölçer biliyoruz Peki biz ona uygun geleneksel yöntemlerle mi soru hazırlıyoruz. Soru havuzunun nasıl olması gerekir onların puanlamasına nasıl yapılması gerekir yeni geleneksel yöntemlerle mi olması gerekiyor yani ölçme değerlendirme ki geleneksel yaklaşımlardan biraz daha uzaklaşabilir biraz daha farklı yollara gidilmesi gerekiyor gibi geliyor bana. Daha güvenli daha geçerli sistemlerin kurulması gerekiyor gibi geliyor bana. Orada çok ciddi sorunlar var diye düşünüyorum (K5O1)

	Yönetmelikler	Şimdi maliye bakanlığı gece, gündüz ve 2. öğretim uygulamalarını 10 saatle sınırladı. Hocanın gündüz uygulamaya girmek zorunda olduğu dersleri var. İkinci öğretimi varsa bir de oradan geliyor. Ben araştırma projesini nasıl vereceğim. 4 saat araştırma projesi vermek zorundayım ben ve benim programında bu yıl en az 150 kişiyi araştırma projesi vermem hocaların üzerine dağıtamam gerekiyor. Belki de bir hocaya 7-8 öğrenci düşecek ama ben bunu 4 ile sınırladım bunu 4 saat ödeme yapabiliyorum ama hocanın uygulaması diğer alanlarda doldu ise o zaman ben ona ödeme yapamıyorum zorlanıyorum. Şu an karşılaştığım en büyük sıkıntı o (K1Y2). Bu ücret politikalarının çok düşük bir bölümü öğretim üyesine aktarıldığında tabi bizi birazcık rahatsız ediyor. Çünkü sanırım ilk zamanlarda 3 katı normalde işte 20 tl ise öğretim üyesi ders ücreti bir profesör için 3 katı 60 lira saatlik ücreti vardı. Bazı hocalarımız artık ders vermek istemiyorlar. Çünkü maddi getirisi çok düşük öğretim üyesi için belki bizim bölüm başkanımız buna bize zorlamasa bize aktarılacak hiçbir şey yoktu makine teçhizat anlamında yıllık yüz bin lira girişi varsa bizim bölümdeki uzaktan eğitim öğrencilerinin, bunun 20 bini ancak bize aktarılıyor, maksimum 20 bini. Yani ücret politikaları konusunda sanırım bunun hani genel bir politikası var mıdır üstten bir bağlayıcılığı ama öğretim üyesine çok düşük bir rakam olan 1/5 nin aktarılması bir çok hocamızın hani zaten ekstra zor bir iş ekstra efor sarfediyoruz. O zaman bu kadar bir getiri ile ben yapmam demesine neden oldu buda olumsuz bir faktör bence (K2O1). Bu konudaki yönerge yönetmeliklerde etkiliyor tutumunuzu. Çünkü bir madde değişiklik yapıyor ya da yöntemde bazı değişiklikler sizin istemediğiniz şekilde Ya da sizin görüşünüz alınmadan yapılıyor. Bu öğrencilerin örgün eğitimdeki ağırlığımız orada olduğu için örgün eğitimdeki öğrencilerimiz üzerinden herhangi bir ders ücreti alınmadığı için normal ek ders ücreti alıyorsunuz ama biliyorsunuz ki uzaktan öğretim süreçlerinde verilen derslerin yönetmelik gereği 3 katı ile 5 katı arasında ücretlendirilebiliyor. Örgün de böyle bir şey söz konusu değil yalnızca ve yalnızca normal ek ders ücreti alıyorsunuz ama normal ders yapmamın ben en azından arkadaşlarımı da biliyorum iki üç katı çalışıyor. Bunun için ama aynı ek ders ücreti yapabilecek bir şey yok çünkü bu konuda yasal bir düzenleme gerektirir. Böyle bir durum ek ders ücreti arttırılırsa etkili olur mu? Elbette olur (K2O2) K2 Üniversitesinde, diyorlar ki 30 kişilik kontenjan açtınız dersinizi açtınız size ders başına vereceğimiz ücret dersini seçen öğrenci sayısı ile dönem başına tanımladığımız kontenjan oranına göre verilir. Atıyorum örneğin ders ücreti bize ne dediler farzı misal 50 lira, diyor ki bana sen 30 kişilik kontenjan mı tanımladın, 20 kişi mi geldi (20/30)*50 lira, şimdi insanlar burada ne düşünüyor kontenjan doldurayım ki dersin tam parasını alayım. Bu şimdi otomatikman hatta başta oyunu kaybetmek demek, lisansüstü eğitim veriyorsunuz burada siz burada öğretim üyesi dersten alacağınız saatin parasını hesaplamak zorunda olmamalısınız (K2O3). Ama yönetim anlamında bazen yönetim demeyeceğim ama ülke politikaları ile ilgili sıkıntı olduğunu düşünüyorum. Örneğin yanılmıyorsam 1999 da bir yönetmelik çıkıyor ve bir sonraki 2012 de, arada çok büyük bir fark var ve hala çıkan yönetmelikte ihtiyaçlarımızı karşılıyor diyemeyiz. Uzaktan eğitime bakış açısını değiştirmek için daha farklı şey yapmamız gerekiyor. Bence ülke politikalarını değiştirmemiz gerekiyor diye düşünüyorum. Ücret politikası bildiğim kadarıyla hala düzeltilemedi diye biliyorum okutman arkadaşlara daha düşük ücret, öğretim üyesi arkadaşlara daha yüksek ücret veriyoruz, onun dışında ders içeriği hazırlayanlara ücret veremiyoruz. Ücret politikalarının olumsuz etkilediğini düşünüyorum (K3O1). Uzaktan eğitimin kuralları çok sıkıntılı bence. Diyor ki uzaktan eğitim kurum yönetmeliğinde. Diyor ki öğrenci canlı derse katılmaya bilir, offline izleyebilir diyor. O zaman ben niye canlı ders yapıyorum. Offline çekeyim geçeyim dersi. Hatta bence ona bile gerek yok çünkü ben oraya içerikleri koymuşum asenkron bir eğitim yürütmesi lazım haftada bir saat zorunlu ders yapacaksın diyor, haftalık olarak derse sınıfın üçte biri ancak katılıyor (K3O3)

	Derslerin geç saatlerde olması	Derslerin akşam saatinde olması ve benim hareketli derslerden sonra yorgun olmam. E bir de karşı tarafta etkileşim olmayınca biraz şeyim düşüyor açıkçası... Bir de yorgunum çok fazla oluyor yani akşam derslerin olması biraz şey düşünüyor katılımcı içinde düşürüyor onlar mesaiden çıkıyor... Ders saatlerinin geç olması etkiliyor (K1O2). Yani olumsuz yönde ya bu akşam vakti elde değil tabii bu bunun karşı tarafta çok ilgisi yok çünkü öğrencilerin talebi bu yönde biliyorum (K3O2). Mesela ben dersimi gece saat 11 de yapıyorum pazartesi akşamları 11 de genelde yorgun oluyorum ve saat 11de evde herkes uyumuş oluyor. Ben üstüme bir şey giyip pijamamı çıkarıp, ders veriyorum. Bence hoş bir şey değil daha sonrasında esniyosun. belki ama niye çünkü gece saat 11 de gün boyu yorulmuşsun. Bu iyi bir şey değil bence, gece saat 11de ders formatında bir şey işlenmesi sağlıklı bir şey değil. Dersin süresi, zamanı. Akşam saatlerinde olması (K3O3) Yani zaman olabilir yani yer ve zaman biliyorsun açık öğretimde yer ve zamandan bağımsız deriz eğitime. Yani burada hocanın girmiş olduğu saat yer Bunlar da etkiliyor bence çünkü bazı dersler akşamüzeri oluyor. 5 ve beşten sonra oluyor o arada çalışmak için işler geliyor hocanın bitmiş olduğu saat yani. O zamanla ilgili ayarlanması da çok önemli hocanın öğrencinin tam verimli olabileceği saat ayarlamak adına saat ve zamanda diye düşünüyorum (K4D1) Yorgunluk mesela, uzaktan eğitim ve akşamları olduğu için günün yorgunluğu akşam o saatte sizi belki istediğiniz performanstan uzak tutabiliyor. Çok küçük miktarda yorgunluğun etkili olduğunu düşünüyorum (K5O4).
	İş yükü	İkincisi dersi yüküm fazla olması. Mesela bu dönem 24 saat derse gireceğim rekor oynuyorum. Şimdi 3 saatte uzaktan eğitim 27 saat günde ortalama 5 bir günde bir yerde görevliyim 4 günde 27 saat yani günlük 5-6 saat akşam da UZEM olunca ne oluyor verim düşüyor (K1O2). bazen da ben bu işi istemiyorum zaten diyoruz adama çünkü sınıfta 3 saat de anlatmış oldukları uzaktan eğitimde senkron performans karşılaştırıyor diyor ki ben burada daha çok zahmet çekiyorum. Aşırı zahmeti var. Ben bunu hiç yapmak istemiyorum Bu kadar yorulduğumu bilmiyorum mesela burada bir motivasyon düşüklüğü yaratabiliyor (K1Y1). Açık konuşmak gerekirse üzerimdeki ders yükü yüzünden genelde Bir de bu çevrimiçi dersleri biliyorsunuz akşam vaktine denk geliyor mesela bu dönem 11-12 saatleri arasında vereceğim ders var yani bir de tabi öncesinde genelde derslere girdiğim için açıkçası Bu kısımda birazcık daha enerjim ister istemez düşüyor. Benim gibi yoğun derse girenlerin diyelim haftada onlarla birlikte 25 saat aktif ders anlatıyorum yani konuşarak ders anlatıyorum. E şimdi diyorum ya işte gün içerisinde 6 saat. Bak mesela burada var şimdi onunla beraber yedi saat ders anlatmışım uzaktan eğitimde şimdi ki bu biraz تنها bir program geçen dönemin programı 6 saat ders anlatıp üzerine uzaktan eğitim ders anlattığımız oluyor. Yüksek lisans dersinden çıkıyorsunuz mecburen bazen öyle oluyor. Devamına uzaktan eğitim koyuyorsunuz. Orada iki üç saat konuşmuşsunuz gelip birde burada konuşuyorsunuz falan gibi şöyle bir şey var (K3O2).
	Monotonlaşma	Bunun dışında rutinleştirilmemek gerektiğini düşünüyorum bir öğretim elemanına yıllar boyunca aynı dersi verirsiniz hani eskiden sanayileşme devriminin etkisiyle başlamış uzaktan eğitim ama bir süre sonra hayatıyla o kadar birleşiyor ki monoton dersler anlatmaya başlıyor. Rotasyon yapılması gerektiğini düşünüyorum (K3O1). Şöyle düşünüyorum ama hani biraz şöyle de bir durum var. Zaman geçtikçe ve benzer tekrarlanan ve benzer işleri yaptıkça biz onu pazarlamada da yöneticiler arasında pazarlama miyopluğu deriz. Yani bazı şeyler olabiliyor. Hani sürekli tekrarlanan işler yaptığınız için ne diyelim o heyecan belki bir parça bazı Öğretim üyelerinde özellikle azalabiliyor (K3O2).

Teknoloji kaynaklı engeller	Etkileşimin sınırlılığı	<i>Ama onların dikkatini çekmek adına derse ilgilerini oluşturmak adına örneğin mimiklerinizi, beden dilinizi kullanma durumunuz sınırlanmış oluyor ve siz onların ne yaptığını görmüyorsunuz. Dolayısıyla sizin onların motivasyonu arttırmaya yönelik alanınızda sınırlanmış oluyor. Yapacak çok şeyiniz olmuyor. Çevrimiçinde grubun motivasyonunu arttırmaya dönük yapacaklarını sınırlanmış oluyor (K1O1).</i> <i>Birincisi karşı tarafla yüz yüze etkileşimin olmaması. Yani motivasyonum çok diğer dersler gibi seminerlerin gibi falan o kadar yüksek olmuyor. Çünkü ben şey de konuşuyorum yani etkileşimli derse alıştığım için biraz bana şey geliyor biraz motivasyonum düşüyor. Evet, yani yüz yüze eğitim olmaması etkiliyor, karşı tarafın katılım olursa bir de biz karşı tarafı göremiyoruz yani dersi dinliyor mu şey mi işte bazen arada sorular yöneltiliyor. Yani hep ona gidiyorum etkileşimin olmaması. Belki başka programlarda etkileşim çok fazla olabilir, bizim programda çok fazla yok. Hocalarımızın genel şikâyeti de o yani hep biz anlatıyoruz. Biz anlatıyoruz. Düz anlatım bizim şeyimize çok aykırı zaten benim eğitimi anlayışına O yüzden oradan sıkıntı oluyor açıkçası (K1O2)</i> <i>Yüz yüze eğitimi Face to Face diyorsunuz. Öbürüne ne diyoruz uzaktan eğitim. Birisi can cana birisi cam cama. Cam cama eğitimde altyapı çok iyi hazır olmazsa zaten öğretme gidilmez eğitim yok zaten. Orada o uzaktan eğitim, bana sorsalar ben uzaktan eğitim sözcüğünün oraya koymazdım. uzaktan öğretim diyorum. Eğitimde yüz yüzelik söz konusu yüz yüzelik olmadığı bir yerde çok az bir yerde projeler şurada burada bilmem nerde. Beni rol model alacak camdan beni nasıl rol model alacak. Ben bir bireyim. Beden dili ile ilgili bir takım özelliklerden tutup da televizyondan bakıp da işte bunun gözünün altı kara saç şey bu beden dili olmaz yani burada en önemli şey bu (K1O3).</i> <i>Öğrencileri de bizim görebilmemiz bir sınıf ortamı gibi muhtelif karelerde falan o bize daha motive edebilir diye düşünüyorum. Çünkü dediğiniz gibi arka tarafa isimler görüyoruz diyelim ki 40 kişi olsun sınıfta 5 kişi olması belki daha da iyi çünkü 40 kişi var orada da ben onların kaç sistemde o an göremiyorum. Hani bakıyorum oradan bir kaç kişiye soruyorum ama ne bileyim kırkına birden aynı anda sorma şansım yok. onu görebilme şansımız olsa belki daha güzel olur ama o da işin doğasına aykırı sonuçta bu (K1O5).</i> <i>Bir de dediğim gibi istiyor ki hoca ben öğrencim ile göz teması kurayım uzaktan eğitimde bunu çok yapılamadığı için orada da bazen bunu olumsuzluk olarak yansıtabilir (K1Y1).</i> <i>Kullanımı zor olması mesela karmaşık bir sistemle çalışıyor olması kişinin bağlılığını olumsuz yönde etkileyebilir. Neden? Çünkü kolay olduğu sistem üzerinde daha çok hasır neşir olursun daha çok ilgilenirsin seni sürekli zorluyor zaman alıyor sürekli çaba sarf ediyorsun ama bir yere varamıyorsun, yeterince etkileşim kuramıyorsun. Hedeflerini gerçekleştiremiyor o doğrultuda da bu alalım bu sistem için düşülebilir (K2D1)</i> <i>Ben öğrenciyi karşımda göremiyorum neyle ilgilendiğini ne yaptığını bilemediğim için bazen soru soruyorum gaip ses gelir gibi hiçbir cevapta alamadığımda oluyor. Sadece açmış ve başka işle meşgul olduklarını hissettiğimde bu mesela benim bağlılığımı biraz azaltan bir faktör olarak düşünüyorum bunun (K2O1).</i> <i>Mesela soru hazırlama ve bunların basımı süresindeki süreçlerde işi biraz kolaylaştırmak gerekiyor. Sistemdeki soru bankasına soruların girilmesi ile ilgili bazı zorluklar var kolay gerçekleşmiyor. Mesela al bunu arka planındaki teknik sorunları çözerek daha iyi bir arayüz ve daha kolay bunu yapabilecekleri bir sistem yap. Şikâyet var çünkü bu konuda geliştirmek öyle bir çözüm üretmek gerekiyor (K2O2).</i> <i>Yeri gelmişken söyleyeyim, mesela yüz yüze derslerde 3 saat ders yapsam ben hiç yorulmuyorum ama çevrimiçi derslerde 45 dakikalık ders bile beni inanılmaz yoruyor. Çünkü etkileşim daha sınırlı, inanılmaz derecede beni yoruyor ama yine de bu şeye bir engel değil, yüz yüze bir derste ne anlatıyorsam, nasıl anlatıyorsam orda da aynı şekilde anlatıyorum. Yani hoca uygulama olarak bir fark yok aslında ama tabi ki dersin benim gözümde ki verimliliği ve bana sağladığı tatmin açısından fark var. yüz yüze etkileşimden ciddi farkları var, çok ciddi farkları var. Sürekli öğretim üyesine çok iş düşüyor bu diyalog içerisinde, yani ne bilim bazen sınıf içerisinde pasif dinlenmeye geçersin ders esnasında ne bilim öğrenciye soru sorarsın karşılığında diyalog olur, bir espri yaparsın ilginç bir şey söylersin bazen geri bildirim alırsın. Burada öyle bir şey yok öğrencilerin yüzünü görmüyorsun, sen anlattın ama anladılar mı ya da anladıkları hoşlarını gitti mi, rahatsız oldular mı ya da beğendiler mi, hiçbir geri bildirim alamamak benim performansımı en çok o düşürüyor. Ben mesela derste sürekli espri yaparım, çok fazla sınıf güler ama orda hani yüzünü göremiyorsun espri yapıyorsun kendi kendine güliyorsun sonra acaba kötü bir şey mi söyledim ben diye düşünüyorsun sonra o biraz insanı aptal yerine koyuyor açıkçası. Ama öbür tarafa geldiğimizde sistemin kendisi belirli konularla sınırlıyor ama buradan baktığımız zaman beni acaba olduğumdan daha geriye götüren ne var iletişim becerisi olabilir. İletişim becerisinde olduğumdan daha geride bir düzeyde olmama neden olabilir belki. Bir kere birincisi bu insanlara çok iyi kullanılabilen sistemler vermek lazım, kolay kullanılabilen kolay anlaşılabilen, sorun çıktığında kolay çözülebilen altyapıyı öncelikle vermek lazım bu bir (K2O3).</i>

		<i>WhatsApp yazışmasında bir emojiyi koymadığınız zaman gülen suratı farklı anlarsınız koyduğu zaman farklı anlarsınız. yani alt tarafı bir tane karakter ya da bir resim koyduğunuzda bile sizin Karşıdan gelen tepkiyi farklı yorumlama durumunuz var. Burada düz yazı yazılıyor ve öğrencinin mimiğini ya da duygusunu anlayamıyorsunuz. Bu biraz negatif yönde etkiliyordur hocamızı (K3D1)</i> <i>Anlık olarak yüz yüze eğitimde öğrencilerin ihtiyaçlarını durumuna, duruşuna ve bakişına göre dersin yönünü değiştirebiliyorsun. Dersi yönetebilme, dümdüz anlatmıyorsun genelde ama öğrencinin buradaki duruşunu, ihtiyaçlarını, uzaktan eğitimde ölçmek çok zor olduğu için ister istemez dersi biraz daha düz anlatıyoruz. Çünkü niye orada içerikleri koymuşuz, haftalık belli bir öğrenci ile görüşme saatlerimiz var. Bu görüşme saatlerinde öğrenci de öğretmeni görüyor ama sen öğrenciyi göremiyorsun ve öğrencinin o duruşundan, bakişından, tepkisinden, kurduğu cümleden anlam çıkartamadığınız için genellikle dersi biraz düz veriyoruz. Ve ders gibi hissetmemiz biraz düşük olabiliyor diye düşünüyorum. Aynı dersi ben şu anda yüz yüze de veriyorum, onlineda olarak veriyorum. Yüz yüze dersin performansı daha yüksek gidiyor. Bir kişinin duruşu, görüşü, aslında bize örtük olarak bilgi aktarımını sağlıyor. İşte bu örtük bilgi de eksik kaldığı için ben sadece öğrencinin kendisinin ifade ettiği bilgiye ulaşabildiğim için aramızdaki iletişim miktarı düşük olabiliyor. İletişim miktarı düşük olduğu zamanda, ben ona, onlar da bana daha az bilgi aktarıyor, daha az bir bilgi aktarıldı zamanda derse olan bağlılığımız düşmeye başlıyor ister istemez (K3O3).</i> <i>Evet, aktif kalabilmek daha zor oluyor. Bir de ben şöyle ders anlatırken de yerinde oturarak anlatamam yani sınıfın içinde gezmen lazım dokunup sormak lazım. Ellerimi çok sık kullanırım orada onun şeyini hissediyorum böyle ekranına karşı kadrajda olmanız gerekiyor falan o beni canlı dersi ortamı beni zorluyor. Bu arada şu yanlış anlaşılmasın. Ben uzaktan çevrimiçi ders vermek sadece canlı ders vermek değil, bu dersin bütün öğeleri tartışması ödevi her şeyi bunun içinde dolayısıyla ama o canlı ders kısmında kendimi rahatsız hissediyorum dediğim gibi hareket edemiyorum karşıdakini gözlerin hareket ettiğini göremiyorum. Böyle o hissi alamıyorum (K4O2).</i> <i>Şöyle oluyor uzaktan eğitim de bu etkileşimsel uzaklığın yarattığı sıkıntılar oluyor. Yani karşınzdaki kişilerin sizi dinlediğinde emin olamayıp sanki boş bir ekrana konuşuyormuş hissine kapılmak öğretim elemanına olumsuz etkiliyor. Yani bir de kesintisiz olarak anlatmak zorundasınız yani arada bir soru sorup bunun cevabını beklemeniz belki yüz yüze eğitimde sizi bir ölçüde olsa motive ediyor. Bunu uzaktan eğitim de böyle bir imkân bulamıyorsunuz çünkü uzaktan eğitim maalesef genelde tek yönlü oluyor. Öğretim elemanından öğrenci yönünde öğrencilerden çok yoğun bir katılım ve etkileşim alamıyorsunuz. Alamadığınız için öğretim elemanı boşuna konuşuyor hissine kapılıp bunu sık sık yaşıyor anlatırken. Bu duygu sizi olumsuz yönde etkiliyor. Yani kimseye anlatmadığınız, duvara anlattığını düşünüyorsunuz (K5O2).</i> <i>Bir kere onlardan soru bekliyorum soru soramıyorlar. Yani yazıyorlar cevaplandırsak kimi dinliyor kimi anlıyor kimi anlayamıyor. Mesela sormuş olsa daha rahat ben söylediklerimi tam yeteri kadar onlara bildiremiyorum yani bildiriyorum aslında da belki anlıyorlar belki anlamıyorlar bilemiyorum işte yani. Anlayıp anlamadıklarını. Yani şimdi şöyle diyelim. Bir kere bunları görmek istiyorum öğrencileri görmek istiyorum. Kesin görmek istiyorum yani mutlaka göreceğim ki onları sadece yazıyla bana bildiriyorlar şöyledir böyledir falan filan diye ama görmem lazım bunların yüz hatlarına bir görsem Onların ne durumda olduklarını hemen anlarım. Yani bu artık iyice konuyu seviyor mudur sevmiyor mudur anlıyor mudur anlamıyor mudur görmüş olsam çok daha verimli olur ama göremediğim için Sade onlar yazıyorlar. Biz de cevap veriyoruz Yani benim istediğim şey değil (K5O3)</i> <i>İnternet, derse geç kalma kaygısı ve özellikle de yanlış bir şeyi ifade edip geri dönülmeyecek durma düşmesi gibi bir olumsuz kaygı yaratabiliyor (K5O4).</i>

	Teknik sorunlar	Bir diğeri de sistemle ilgili bir hatanın olmaması örneğin ben ilk haftalarda sesle ilgili sorunlar yaşadım ve bu beni rahatsız etti. İlk kez bu şekilde ders vereceğim ve sistemle ilgili sıkıntılar var ve bu böyle bir iki hafta devam etti ve beni çok rahatsız etti. Bu ne böyle canım her hafta bunu mu yaşayacağım ben böyle dediğimi fark ettim yani sistemle ilgili bir sıkıntının olmaması gerekiyor ve bunun biran önce halledilmesi gerekiyor gerek öğrencilerin gerek Öğrencilerin sizi duyması açısından gerek görüntülerini görmeniz açısından. Çünkü birebir onlarla konuşamıyorsunuz mesajlaşamıyorsunuz sistem yoksa (K1O1) Bazen küçük de olsa teknik sorunlar oluyor ses bağlantıları ile ilgili karşı taraftan bağlanamıyorlar onunla ilgili de konuşuyoruz yani birazcık bilgi eksikliğinden de kaynaklanıyor (K1O2). Çünkü bu özellikle teknik sizin dışınızda olan bir sistemle de şey yapıyorsunuz şimdi burada çalışıyorum tak kesiliyor sistem işte yeniden kuruyorum falan anlamında falan ilk başlangıçta acaba geri dönecek mi diyorsunuz mesela ama arkanızda teknik açıdan böyle bir destek olduğunu düşündüğünüzde daha rahat olursunuz (K1O4). Bazen hocalardan bana gelen sıkıntıları oldu. Bunlar bana geri dönüş olarak geldi işte mesela sesin karşıya iletilmesinde sıkıntı olsun, bu hocalarımızı etkiliyor (K1Y2). Teknik imkân altyapı sıkıntısı bazen sistemde kopmalar yaşanıyor tam derse başlayacaksınız bağlanamıyorsunuz ciddi bir şekilde dersi bir sonraki saate veya bir başka güne işlemek zorunda kalıyorsunuz, bunlar da etkiliyor... Çünkü çok fazla sayıda öğrenci var. Böyle olunca sistemdeki yoğunluk ama bunu çözebiliyoruz bir şekilde ama yani çok da ciddi olarak bazı geçen dönem ki derslerin birçoğunu ertesi gün yapmak zorunda kaldım. Böyle bir sistemdeki sorunu çözemedikleri için bazen anlattığınız derslerin silinmesi gibi, teknik sorunları olabiliyor. Bir yedekleme sisteminin olmaması özellikle görsel dersleri yedekleyemiyorlar. Bu bir sıkıntı o da bağlılığımızı düşürüyor tabi (K2O2). Üç; teknolojiden etkileniyor bir sorun yaşamazlarsa o süreçte dersin anlatılmasında daha doğrusu sorun yaşamazlarsa bağlılıkları azalıyor. Teknik bir sorun yaşamıştık bir şekilde sunucudan kaynaklı bir nedenden dolayı görüntü gidiyor ses geç kalıyordu, bir senkronizasyon problemimiz vardı. Dolayısıyla bütün anlatılan derslerin kayıtları faydasız duruma geldi gibi bir şey oldu. O zaman mesela çok şikayet aldık bu sorunu çözene kadar ya da belli hocaların nedense ders anlatırken sesi kayıt olmamış olabiliyor böyle bir şeyler oluyor tek tek o zaman onlar çok mutsuz oluyorlar ve bana yansıtıyorlar (K2Y1). Teknik desteklerin zamanlı bir şekilde verilmesi lazım. Zaten hâlihazırda 45 dakika 55 dakika Neyse en fazla maksimum 1 saat civarında bir ders şimdi bu dersinde 15 dakikası nasıl gireceğim nasıl çıkacağım neye bastım neye basmadım ile geçtiği takdirde zaten dersin bir anlamı kalmıyor karşı tarafta düşüyor. Ama bitiyor bitiyor çünkü karşı taraf soğuyor Sen soğuyorsun bilmem ne oluyor kafandaki planı yerine getiremiyorsun bitiyor (K3O2). Eğer bunlarda kişisel becerin yoksa sana destek sağlanmıyorsa o anlamda o dersi ayağını biraz daha sürüyerek derse girersen biraz daha mutsuz derse girersen hem mutsuz derse gidersen bağlılığın düşer (K3O3). Sistem yaklaşımı içerisinde teknik destek kısmının hem öğretim üyesi hem de öğrenci için teknik destek kısmının etkin çalışıyor olması gerekiyor. Teknik problemleri biz zaten kullandığımız sistem üzerinden tespit edebiliyoruz, eğer kendimiz tespit edersek zaten biz sorunu otomatik çözmeye çalışıyoruz gerekirse öğretim üyesi ile iletişime geçerek problemi çözüyoruz. O an elektrik ve internet bağlantısına mahkumsunuz. Bu sistemleri kullanmak içi ve anlık problemlerle karşı karşıya kalabiliyor öğretim üyeleri. İnternet hızı düşüş dersin yapılmasını engelliyor (K3Y1). İnternetin yavaş olmasından tutun işte ortamın havasız olması, sıcak olması bunlar hep iletişim engellidir. Mesela iletişim engellerinden kastımız internet bağlantısı zayıf mesela durmadan kopuyor bu kopma durumunda ne oluyor öğrenci sizle mi uğraşacağım der gibi kapatıp gidiyor bilgisayarını ve dersi dinlemiyor dersten soğuyor ve bir daha da belki derse hiç gelmiyor bunların hepsinin tabi en aza indirilmesi lazım. Beni olumsuz yönde etkileyecek noktada etkileyen birkaç faktör var tabii özellikle teknik sorunlar yaşandığı anda çok kötü oluyor bazen işte bu teknik “...” (öğretim elemanı özel bir yazılımdan bahsetmektedir yazılımından kaynaklanan bazı problemler olabiliyor. Bunların hepsi tabi sıralarsınız siz problemlerin hepsini söyleyebilirim mesela takılmalar yavaşlamalar olabiliyor. Bu da hemen öğrencilerinin sesimiz yok, görüntünüz yok takıldı, görüntülü gidiyor gibi şeyler söylemesi tam dersin ortasında hoş olmuyor (K4O3).

	Zaman kısıtı	<i>Zaman kısıtı açısından da söylüyorum. Hoca'nın bir şeyi hızlıca anlatması var çünkü Normalde buradaki 3 saatlik dersi burada yaklaşık işte 55 dakikaya sığdırmaya gayret ediyorsunuz. bu gayretin yanında bir de teknik mevzularla boğuşursanız İşte bu gayret birazcık geri planda ister istemez kalabiliyor (K3O2).</i> <i>"..." (öğretim elemanı özel bir yazılımdan bahsediyor) diye bir şey icat edilmiş yurt dışında çok daha farklı sistemler uygulanıyor biz sadece bu yazılımda en fazla 45 dakika ders veriyoruz. Bazı derslerde 45 dakika yeterli olabiliyor ama Bazı derslerde hiç yeterli olmuyor. Mesela 3 kredilik ders oluyor. Sadece 1 saat canlı ders anlatıyoruz. Bunlar etkiliyor tabi (K5D1).</i> <i>İkincisi de yüz yüze eğitim de biraz önce söylediğim mantıklı bir ders süresi ders denkleğinin gerçekleştirilmemiş olması yani bütün derslerin uzaktan eğitimde eşit olarak var sayılması. Bu mesela çok büyük olumsuzluk olarak görüyorum hâlbuki yüz yüze eğitimde nasıl kredisi ve saatleri farklıysa uzaktan eğitimde de böyle olmalı ama pek çok yer çok az yerde bu dediğim gibi uygulanıyor. Pek çok uzaktan eğitim kurumu bütün dersleri uzaktan eğitim platformunda geçirdiği anda eşit var sayılıyor. Hâlbuki öyle değildir (K5O2).</i> <i>Zaten şimdi bizim şeyler bizim konular çok geniş olduğu için izah etmek istiyorum yani nereden geldiğini ne olduğunu izah etmek istiyorum. O da kısa bir sürede şey olmuyor yani söyleyip geçmek lazım o da benim Pek hoşuma gitmiyor. Problem yok benim istediğim şey şu benim istediğim öğrenciyi göreyim biraz sürede fazla olsun onlar bana sorsun ben cevap vereyim yani çok daha verimli olsun istiyorum sürede yetmiyor zaten yani böyle bana Deseler ki al Bildiğin kadar devam et. Bir de şey müfredatta konu çok fazla konu çok fazla olunca o kadar kısa sürede yetişmiyor yetişmeyecek. Aceleyle geliyor. O kadar çok konu var ki normal öğretimde Biz onu 14 haftadır falan anlatmamız lazım. Şimdi müfredat konularına bakıyorum normal öğretimde konularla aynı aşağı yukarı. Şimdi birisi 14 haftaya şey edilmiş kaç saat giriyorsun İşte saat başı 2 saat 3 saat haftada veriyorsun ama burada 45-50 dakikada en fazla 1 saatte de 45 dakika yapmıyorum bir saat yapıyorum da gene de yetmiyor tabi (K5O3).</i>
	Zamana bağımlılık	<i>Sınıfa beş dakika derse girebilirsiniz bir sıkıntı varsa ya da 10 dakika geç kaldığımız zaman öğrenci sizi bekler, ama uzaktan eğitim de siz dersiniz 10'da ise 10'a beş kala derse girmek zorundasınız. Niye öğrencileri girdiği zaman hocasını görmediğinde çeker gider yani orada öyle zaman bağımlı bir sistem var öncelikle sekron tarafta, yani mekân bağımsız yapıyor sizi ama zamana daha sadık olmanız gerekiyor (K1Y1).</i> <i>Bir de özellikle konferansta bir yere gidecek olursam ya da bir seminere, sempozyuma gidecek olursam, bir kongreye katılacak olursam, oradaki kaldığınız internetin olup olmaması, cep telefonundan internete bağlanıp bağlanmaması, modem oluşturma gibi şeyler ve dersin belli bir zaman dilimi var. Her ne kadar zamandan bağımsız değil. Her hafta bu saatte mesaj geliyor cebinize mesaj geliyor derse geç kalma korkusu diyelim (K5O4).</i>

Ek 9. Katılımcıların Bakış Açısından Bağlılığın Arttırılmasına İlişkin İfadeleri

Katılımcıların Bakış Açısından Bağlılığın Arttırılmasına İlişkin İfadeleri

Kurumsal	Kurum Kültürü	Sonuçta bu görevlendirmeler enstitü tarafından yapılıyor kimlerin ders vereceği enstitüler tarafından belirleniyor onlara baktığımız zaman onların o karar mercilerine baktığımız zaman bağlılıklarını arttırmak için öncelikli olarak şunu söyleyebilirim. Hemen hemen her dönem mutlaka yeni birileri oluyor sistemde. Yani sürekli aynı öğretim elemanları ders vermiyor mutlaka bir değişim söz konusu oluyor. Hani bu da bazı öğretim elemanlarının da şöyle bir yanılğı olmasın işte uzaktan eğitimde A hocası sürekli ders veriyor bunun olmaması için öyle bir döngü oluşturmuşlar. Örneğin o dönem 15 tane Öğretim elemanı ders verecekse o enstitüden. Bunları mutlaka 3 ya da 4 tanesi yeni oluyor yani farklı profesörler ya da farklı farklı akademik.. vs. veriyor diyelim farklı kişiler oluyor. Bu bir dinamizm sağlıyor. Hani farklı kişilerin orada eğitim sağlaması bağlamında herkeste öyle bir heves söz konusu oluyor. Bu sene ben vermedim ama bir dahaki sene ben verebilirim. Ya da bu sene ben verdim çok iyiydi vesaire gibi aynı zamanda kendi meslektaşları arasında da bunun, bu çarkın diyelim reklamını yapıyor. Hani herkesin yaşadığı deneyim ayrı. Herkes birbirine aktarıyor. Bu bağlamda bağlılığı arttırıyor mu? Evet, bence arttırıyor. Çünkü dediğim gibi eğer sadece tek bir ya da tek grup üzerinden verilirse bu durumda sıkıntı yaşatabiliyor (K1D1). Bu ders ile ilgili kuruma ilişkin bağlılık boyutunda açıklamak gerekirse. Evet, doğru kuruma bir bağlılık hissettim. Bununla ilgili bir sorun yaşadığımı söyleyemem. Gerek lisansüstü programla ilgili kişiler o bölümün asistanı olsun, o bölümdaki hocalar olsun, gerekse UZEM'deki ilgililer olsun bu konuda herhangi sorunla karşılaşmadım. Yeterli ilgili alaka ile dersler işlendi (K1O1). Yani biz önceki çalıştığım kurumda mesela dönem sonunda, dönem içinde bunu yaptık, şunu yaptık diye sunumlar yapıyorduk. Şunları yaptık şöyle oldu, böyle oldu diye ille böyle bir belge ödül para falan değil de buna değer verildiğini gösterilmesi mesela (K1O2). Örgütsel bağlılığın en önemli özelliklerinden birisi de şudur. Örneklerdirerek bunu ifade edeyim benim lisansım yüksek lisansım doktoram “...” (Bir kurum ismi verilmektedir). Şimdi eskisi kadar nitelikli olmasa da diyelim Türkiye de ki tüm üniversitelerde nitelik sorunu olduğunu inanıyorum ben. Şu anda nereye gidersem gideyim diyorum ki sen bak bu örgüt kültürüyle ilgili bir olaydır örgütsel bağlılık sen diyorum “...” (Bir kurum ismi verilmektedir) mezunusun sen “...” (Başka bir kurum ismi verilmektedir) mezunusun sen şuradan mezunsun biliyorum onları. Niye? Örgütsel bağlılığı olan kişilerin ortak dilleri vardır, ortak dil de ortak kültür demek. Biz bu örgütsel bağlılığı güçlendirmek için bu uzaktan eğitim programlarında örneğin projeden öğrencilerin yüz yüze proje yapmayı, nerde olursa olsun diğer taraftan en azından final de burada olmaları işte belli bir yemek belli bir şey düzenleme bir bizimle ilgili, mesela bir telefon zinciri, bir mail zinciri oluşturma gibi bir takım etkinlikler yapıyoruz. Bunlar işte örgüt kültürünü oluşturuyor ve böyle bir şey yaptığın zaman örgütsel bir bağlılık oluşmuş oluyor. Şimdi ne oluyor? Karşılıklı özgüvene dayalı sevgiye dayalı ve şunlar oluyor onu da söyleyeyim özgüveni geliştiren en önemli birincil öge içsel denetim dediğimiz içsel denetimin de birinci faktörü saygıdır. Yani bu özgüveni, özdenetimi bunlar geliştiriyor biraz da. Saygı olmadan bu iş olmaz sevgi sonradan gelir (K1O3). Az önce ifade ettiğim gibi yani zaman zaman kısa yormayacak fazlalık toplantılar yapmak isterdim gerek bilgiye dayalı iletişimler gerekse sosyal iletişim açısından bu tür organizasyonların her sadece uzaktan eğitimle ilgili değil genel anlamda yapılması gerekir... ilk dönem derslerime bakıyorum anormal derecede yadırgadım açıkçası dolayısıyla bunları daha önceden bunların içerisindeki o süreç içerisinde hep beraber olabilsaydık mesela inanıyorum ki çoğu arkadaş benzer şey hissediyor olsa gerek diye düşünüyorum bunları daha kolay aşılabılır ha bunu bu eksikliği bildiğim için biraz daha efor sarfetmek zorunda kaldım ama bunları paylaşabilirsek daha bir rahat olur bu paylaşımlar aslında bizim dahi hiç kimsenin o ana kadar diyelim hüküm oluşuncaya kadar aklımıza gelmeyen birçok şey olduğu ortaya çıkıyor ondan sonraki süreçte ortaya çıkıyor yani bir kelime bize ışık tutar nerede olursak olalım (K1O4) Kurumun ilgisi olumlu yönde yani biz uzaktan eğitimle ilgili şimdi Allah var yani her zaman onlarla diyalog hemen sorunlarınızı çözüyorlar ben kendi adıma konuşacak olursam bölümde en ufak bir problem yaşamadım. Uzaktan eğitimdekilerin bize hemen bizle ilgilenip hemen sonuçlandırmaları bize olumlu yönde etkiliyor (K1O5).

Uzaktan eğitimde çalışan ister öğretim elemanı, öğretim üyesi olsun ister araştırma görevlisi olsun ya da memur olsun hepsi kurumun dışındaki çalışanlar tarafından da değerli görülüyor. Çünkü verdikleri hizmete bakıyorlar çalışma izinlerine bakıyorlar burada aslında onların motivasyonunu olumlu yönde etkiler. Üniversitenin üst yönetimi açısından uzaktan eğitim çalışanlarından çok daha farklı bakıyorlar çok daha değerli insanlar yani kuruma çok değer kattıkları düşünabiliyor (K1Y1).

Şimdi bir kere özgüven noktasında UZEM son derece güçlü yani benim en güçlü yönlerimden birisi. Bana mesela öğrenciler bazı sorular soruyor sonuçta teknik bir alt yapı burası teknik işler yürütüyor her an arıza da çıkabilir ama ben her zaman altyapının güçlülüğünü her zaman savunarak özgüven tazeliyorum. Evet bunun da etkin olduğunu düşünüyorum ikincisi UZEM'den karşılaşılan bir sıkıntının çözümünün de bulunması Tabii ki hocaların motivasyon üzerinde etkili (K1Y2).

Müdüründe hani UZEM'de çalışan idari personeline bu işin eğitimini almış olması lazım bilmem neyin yakını, sosyal politikalar bölümünün başkanı böyle şeyler olmaz (K2O1).

Artı o programa verilen önem de beni etkiler, Yani öğrencilerin nasıl baktığının dışında sistemdekilerinde yani bu programın yürütücüsünden tutunda uygulayan üniversitenin ona sisteme nasıl baktığı buna nasıl baktığı etkiler. Eğer ben bu kadar öğrenciye ders veriyorsam sistemin bu kadar yükünü kaldırıyorsam bir fakültenin yaptığı eğitim etkinliklerinin 10 katı daha fazla eğitim yapıyor ve bunu birkaç kişiyle bütün üniversite için yapıyorsam. Bana karşı anlayışlı olmasını beklerim. Bağlılığımı arttıran bazı şeyler yaptı. Mesela bir komisyon kurdu. Bende bu bölümün temsilcisi olarak bulunuyorum. Yayın Komisyonu uzaktan eğitim de yer alacak olan her türlü içeriğin bu komisyonun onayından geçmesi gerekiyor. Ben de o komisyonun üyesiyim çalışıyorum mesela komisyonda bu tür düzenlemelerin yapılmış olması, görev alıyor olmanız iyi bir şey arttıracaktır. Fakültelerin bunu daha çok sahiplenmesi bizim arttırır diye düşünüyorum (K2O2).

Buraya geldikten sonra gerçekten kurumun kendine ait bir kültürü ve bana yansımaları ciddi fikirlerimi değiştirdi, zaten şöyle söyleyeyim desteklemediğim bir sistemi aslında içerisinde rol almamı sağlayan da kuruma bağlılığım ne diyorum ama hep az önce de söylemiştim. Tamam, ben bunu desteklemiyorum ama diğer öğretim üyesi arkadaşlarla bunu yürüttüğümüz için üzerime düşeni yapıyorum. Layığı ile yapmaya çalışıyorum. Aslında onu desteklememe rağmen hala yapıyor olmanın sebebi kuruma olan bağlılığım (K2O3).

Onun dışında idari destek olarak yine bizim burada idare konumundaki arkadaşlarımız çok ilgililerdir, hocaların özlük hakları ile ilgili olsun ya da ödemeler (K2Y2).

Bununla ilgili periyodik düzenli toplantılar yapmak. Hocaların sorunlarını dinlemek. Zaten bunlarda yapılıyor yani. Burada yöneticilerimiz hocalarımızla Bu anlamda iletişim kuruyorlar. Bununla ilgili görüşlerini almak sorunlar varsa onları dile getirmelerini sağlamak. Bununla ilgili görüşmeler yapmak isterdim. Bir de eğer hocalarımızın şimdi fikirlerini almak önemli. Bununla ilgili şöyle yapsak daha iyi olur dediklerimizi hayata geçirmeye çalıştık. Çünkü teknoloji sürekli ilerliyor ve biz farkında olmadan gerisinde kalmış olabiliriz hocalarımız da daha açık olabilir. Bununla ilgili fikirlerini mutlaka almaya çalışırım (K3D1).

Kurum benim için çok önemli, konuya nasıl yaklaştığı önemli, kurumunda önem vermesi, Kurumun yöneticilerinin de bağlı olması gerektiğini düşünüyorum. Biz tabi ki her zaman istediğimizi elde edemiyoruz, kurum size her zaman istediğinizi sunmuyor, bu da bağlılığınızı düşürmemeli, ben her zaman içten engage olduğum için belki görmezden gelebilirim ama yine de kurum çok çok önemli. Bazen bizde cezai yöntemler daha iyi işlediğini düşünüyorum. İşini iyi yapmıyorsa o anlamda cezalandırılması gerektiğini veya bir daha ders verilmemesi gerektiğini düşünüyorum. (K3O1).

Ben burada öğrenci olarak başladığım için çok küçük yaşta ilişkilere, kurumumun dinamiklerine, ilişkilerine, nasıl davranılacağına her şeyi önceden bildiğim için bana çok kolay geliyor yani. Diyebilirsin mesela hocam başka bir üniversite de var orada da görevini yapabilirsin. Ama ben üniversiteme bağlılık hissediyorum. Aidiyetim var, ailem gibi. Ben 18 yaşında gözümü açtım, buradaydım. Burayı terk edersem başka yerde ben yapamaz mıyım gibi geliyor, çok mutsuz olurum. O yüzden ben buranın insanların ve ilişkilerini alışmışım öğrenci profiline alışmışım odalarına alışmışım, sınıflarına alışmışım. Fare deliğini bilirim ben buranın. Uzaktan eğitimi söz konusu olduğunda da ben K1 kurumunu da çok seviyorum. Hocaların görüşlerini sormaları, dersle ilgili fikirlerini almaları, hocam eğer bu ders güncelliğini yitirmiş ise ne gibi değişiklikler önerirsiniz? Yani hocalarla ilgilenmeleri önemli. Sadece dersle ilgili değil, kişisel olarak da ilgilenilmeli hoca değer verildiğini hissetmeli. Gerçi şu anda çok ilgililer eskisi gibi değil (K3O4).

Mesleki bağlılık örgütsel bağlılık olarak algılıyorum. Kurumunu severim. Kurumum için elimden geleni yaparım. Burası benim çocuğum gibi. Kurumuma özellikle bağlılığım var özel bağlılığım var. Yönetim kurulunda yer aldım K3 kurumunun uzun yıllar yönetim kurulunda görev yaptım, Anabilimdalı Başkanlığı yaptım. Şu andaki mevcut yönetici de arkadaşımız tanıdığımız yöneticiler yardımcılar vesairesi o yüzden yani gittiğim zaman evim gibi hissedirim. Yani senin bağlılığın yani bağlılığı nasıl tanımladığına ilişkin olarak değişecektir bu Ama eğer senin bağlılığın kendini o işletmeye o kuruma o sisteme yakın hissetmek Orada varlığını devam ettirme arzusu yani çalışmayı orada devam ettirmek bağlılıktır en önemli bağlılık göstergesi budur. Yani Öğretim elemanlarının bağlılığını arttırmak istiyorsan iletişimini güzel kuracaksın düzgün bir iletişim kuracaksın (K3O5).

Çünkü kurumsal bağlılık dediğimiz bir şey var her birimiz aslında çalıştığımız kuruma bağlı hissederek başladığımızda artar verimlilik açısından da daha iyi olur. Dolayısıyla ben etkili olduğunu düşünüyorum (K3Y1).

Bir de hocaların vermek istediği dersle açmak istediği ders hocalarımızın talepleri ya ben sizinle Online olarak şu şekilde yapmak istiyorum ya belirli kurallar çerçevesinde değil de daha onun belirleyebilecek platformda izin verilmesiyle bağlılığı kurumun sağlayabileceği bir şey olabilir diye düşünüyorum. Evet, kurumun bakış açısı öğrenci düşünür faaliyetleri çalışmalarını her şey etkiliyor Yani gerçekten motivasyonu etkiliyor (K4D1)

Kurumun çok etkisi var çok etkisi var. Kurum zaten bize her zaman destekliyor her zaman önümüze açıyor her zaman bizi destekliyor bu konuda tabii. Zaten kurum sizi desteklemesi bu işi yapamazsınız yani. Valla benim için teşvik önüne engel konulmaması. Yani en güzel teşvik önüne engel konulmaması. Beni motive eden, engellenmemek, benim teşvikim bu. Yöneticimiz tabii ki teşekkür ediyor yaptığımız işlerle ilgili bizi proje yapma konusunda teşvik ediyor. Bunu eğitimlerle, seminerlerle, bir yüz yüze görüşmelerimizi de biz de proje yapmamız gerektiği bizlere tavsiyeler de bulunuyor. Bizi sürekli teşvik ediyor her konuda. Sadece proje değil teşekkür de ediyor evet yani. Teşekkür edilmesi de evet bir teşvik ama teşekkür edilmesi bile engellenmemek de çok büyük bir teşvik bence. Eğer kurumu anlamında bir kurum yöneticisiysen eğer çevrimiçi öğretime bağlılığından önce çalışma bağlılığı, kurum kültürü kuruma bağlılığı sağlamaya çalışırdım. Bunu da yani daha adil olma daha yapılanları yapmak isteyenleri teşvik etme engel koymama, mobina yapmama, vöpiinde

	Maddi karşılık	Artı bir de hayatın gerçekleri var ki maddi anlamda da yeterli desteğinin sağlanması gerekiyor. Bağlılığı etki eden faktörlerden biri olabilir belki. Öğretim elemanı değişir bir durum ama maddiyat da bağlılıklarını etkileyebilir mesela. bazı Öğretim elemanı şöyle söylemlerde bulunabiliyor ben normal geleneksel eğitimde verdiğim eğitimden daha fazla efor sarf ediyorum. Dolayısıyla daha fazla ücret talebinde bulunabiliyor, alması gerektiğine inanıyor (K1D1). Eğer birey o kurumda mutlu değilse yani yaptığı işte ki bu nasıl olacak ben şimdi şöyle ifade edeyim örgütsel bağlılığın en önemli unsurlarından bir tanesi bu beklentilerle ilgili kısımda kişinin ekonomik tatmini olayıdır. Yani ben yaptığım işin karşılığında emeğin karşılığında ücret alamıyorsam örgütsel bağlılığım zarar görür. Bu ortak değerlerin içinde bir emeğin karşılığında örgütsel bağlılıktan söz ediyorum ücretinizi alabiliyor musunuz (K1O3)? İkincisi bir gelirdir sonuçta mali bir tarafı vardır bu da sizin açınızdan bir öğretim elemanı iseniz örgüne göre çok daha farklı kazanımlar size sunacağı için ile bağlılığımızı etki ettiğini kabul etmek lazım bunu. Aslında şöyle söyleyeyim yani önce maliyet derim. Hoca ne kazanacak parasal olarak baktığımız zaman bu birinci faktör mali faktörü (K1Y1). Benim felsefem de şu hoca bu programda derse anlatıyorsa hoca en üst düzeyde ücretini alsın çünkü 5'ten sonra burada koltukta oturup sürekli konuşmak kolay bir şey değil. Ücret de hocayı ekstra motive eden bir unsur olsun programda (K1Y2). Orta sınıfta ki beklentileri zamanında karşılayan hocalar için demiştik bunlar için de çıkabilir diye düşündüğümüz de şu var zaten bu sistem bir hocalar için getirisi olan bir sistem yani ekonomik kazanç olabilir. Ekonomik getirisi olduğu için sürece sıkı sıkı olan kişiler diyebiliriz buradaki ekonomik beklenti belki bağlılığı etkileyen bir neden olabilir (K2D1) Zaten bizim ders yükümüz çok fazla standart öğretim üyesinin de olması gerekenin üstünde, bu motivasyonu arttıran politikalarından biride ücret politikaları (K2O1). Kurum yöneticisi olarak Uzaktan Eğitim Merkezi'ndeki şunu yapabiliyoruz yönetmelik uygun yüzde 70 kadarını harcayabiliyorsunuz bunun için. Mümkün olan en fazla ücreti ödemeye çalışırdım onlara. Yani ben kendi sistemimde para tutmanın önemi yok gerisi bana yeter. Bu yapılıyor mu? Yapıldığını düşünmüyorum. Hepsini yapılmıyor. Bir muhakkak bu insanların ücret olarak ne yapacaksınız? Verebildiğinizin en fazlasını vereceksiniz (K2O2). Şu denenebilir sen bu konuları kafana takma kaç kişi gelirse gelsin bir kişiye de dersi açsan ben sana ders parasını vereceğim dendiği zaman insanın bakış açısı değişir. Çünkü bir kişiye de anlatıyorsunuz 100 kişiye de emek değişmiyor. Evet, ama bu tip idari konularla dersi veren insanların emeklerinin kısıtlanmamasını sağlamak çok önemli. Sistemlerden bahsettik, idari düzenlemelerden bahsettik. Bu konuda çalışan insanlara çok fazla şey sağlanabilir işte donanım sağlanabilir sistemin dışında. İşte bilgisayardır, kulaklıktır vs. Yani teknik altyapıyı sağladıktan sonra şey yapmak gerekiyor, diğer donanımsal yapıyı sağlamak gerekiyor (K3O2). Açıkçası paradan çok etkileniyor. Yani bir numara bu ne kadar doyuma ulaşırlarsa kazandıkları miktardan o derece işlerine daha sahip çıkıyorlar bir (K2Y1). Maalesef tabi her şey her emeğin karşılığı olması gerekiyor dolayısıyla işin maddi boyutu maliyeti önemli faktörlerden birisi. Bu daha doğrusu verdiğin emeğin somut bir getirisi olarak önemli (K2Y2) Hani bir laf vardır bilim adamının gerçekten bilim adamı olabilmesi için eve ekmek götürmeyi düşünmüyor olması lazım diye. Hani hakikaten bilim üretmek istiyorsan yanında bir de eve ekmek götürmek gibi kaygın varsa bilim üretmek mutlaka geri planda kalıyor (K3O2). Onun haricinde tabii ki maddiyat, gelir önemlidir. Yani iyi ücret alıyorsan daha sevecek yaparsın o işi ücret almıyorsan ekstra ders yükü olarak gelir (K3O5). İlk olarak öğretim elemanına verilmekte olan maddi karşılıkların doğrudan etkilediğini gözlemlediğimi söyleyebilirim. İşine değer vermesi maalesef bizim toplumumuzda direkt parayla ölçülüyor elbette ki yaptığı işin karşılığında bir para alıyor eğer parayı alırsa değer vermiş gibi oluyor maalesef (K3Y1). Yani en başta maddiyat. Yani kurum öğretim elemanına derslere göre ne kadar ücret çok önemli bir şey size çok iyi bilirsiniz. O ek dersler olsun ücretler olsun öğretim üyesi için hakkını almak diyelim kurum tarafından bu aklıma geliyor. Gerek duyduğu ya da duyacağı araçları sağlaması gerekiyor teknoloji anlamında olsun cihaz anlamında olsun bunu sağlaması gerekiyor (K4D1). Çevrimiçi eğitimin önemini anlatmaya çalışırdım. Yani belki ve bunu ücretlere yansıtarak da yapardım. Çünkü çoğu insan parayla motive oluyor, yani benim motivasyonum o değil ama yani çoğu insan böyle o yüzden belki hani bunlara bu eğitimlere katılanlara veya bir şekilde çevrimiçi ders almanın gereklerini yerine getirenlere ekstra ders verebiliyorsam eğer, bilmiyorum mevzuat nedir? Ne değildir? Verebiliyorsan ekstra belki ödeme olabilirse ödeme yapılabilir (K4O1). 1 ekonomik getirisi var. Mesela teknik altyapıyı geliştirmek. Güçlü bir sistem kurmak. Mesela diyelim ki, hocalara bir kamera vermek çok kaliteli nitelikli bir bilgisayar, kamera, mikrofon hediye edip, bilgisayarda programlar kurulmuş, etkin şekilde çalışan, ders sürecince bunu kullanan (K5O4).

		<i>Çok akademik olmayabilir ama bizim normal üniversitedeki şeyden daha farklı bir ücret ödüyoruz. Hani kişinin derse girmesi için bir noktada cazibe oluyor. Diğer türlü Hani derse girmeyebilir Yani normal üniversitedeki gibi bir ücret vermek istediğimizde. Kişi bunun için işte akşam oluyor bizim derslerimiz belki Vakit ayıramayabilir ama belirli bir gelir elde etme şeyle de bir anlamda da bu sadece tek başına bir faktör değil ama gerçekten uzaktan eğitimde ders vermek için deneyimli olmak isteyen de var. Yani illaki ücret Ödediğimiz için değil ama bu da bir faktör (K5Y1).</i>
Eğitim desteği		<i>Öğretim elemanlarının daha sağlıklı ders verebilmeleri için dönem başında bunları eğitimler veriliyor. Oryantasyon eğitimleri sistemi nasıl kullanılması gerektiğine ilişkin olarak. Başka uzaktan eğitim bağlamında baktığımız zaman bu oryantasyon eğitimi vermemiz yine bağlılıklarını artırıyor (K1D1).</i> <i>Belki içerik konusunda teknik değil de bununla ilgili seminer eğitim artırılabilir yani şimdi daha çok aklıma geliyor. Belki sıkıntı burada yani hiç böyle bir ders anlatmamıştım. Belki bununla ilgili 4 saatlik 6 saatlik belki Uzaktan Eğitim Merkezi bilgisayar eğitim teknolojisi bölümünden bakın bu tür programlar var bu animasyonlar var bu yazılımlar var. Bunları kullanılabilir gibisinden. Belki o olsaydı o saat olayı birazcık da eğitim olabilir. Teknolojiyi kullanma bilgilendirme amaçlı kısa filmler veya videolar artırılabilir tanıtım filmleri gibi falan. Çünkü teknik şeylerde de bazen katılımcılar da sıkıntı yaşıyor. Evet, Bununla ilgili örnekler yurt dışında nasıl yürütülüyor mesela belki hocaların şeyleri vardır (K1O2).</i> <i>Emeğin karşılığında ileriye yönelik olarak ki bu hizmetçi eğitimi olabilir. işbaşı eğitim olabilir. Ya da bireyin kariyer eğitimi olabilir veya emeklilik sonrası yaşantısı olabilir (K1O3).</i> <i>Orada halbuki şunu beklersiniz yanınızda mutlaka birisi olsun Ben mesela oğlumu getirdim sistemi Kurdurdum ona çalıştırdım. Ben kamerasının nerede olduğunu bilmem bilgisayarı. Dolayısıyla buna genel anlamda dedim şey işte bu tür şeylerin topluca şöyle bir seminer veya eğitim buraya katılımı güçlendirilebilir ve olması gerekir (K1O4).</i> <i>Tabii bu bir iletişim aslında yani bir kitle iletişim aracı gibi düşünebilirsiniz. Bunu sadece kendim için değil iletişim becerisine yönelik bu ara yüzde neler yapılabilir ölçme ve değerlendirmeye yönelik neler yapılabilir. Bu konuda kesinlikle herkesin ders vermeden önce mutlaka bir eğitimi alması gerektiği kanaatini taşıyorum (K1O5).</i> <i>Hocanın motivasyonunu etkiliyor, teknikleri öğrendiği için hoca kendini daha yeterli hissediyor. O nedenle uzaktan eğitim programları UZEM'in bence belirli aralıklarla işte bizim fakültede en az 10 hoca var uzaktan eğitim dersi veren. Gelip burada yerinde uygulamalı olarak hocaya ders anlatması lazım ki bu sistem biraz daha güçlensin gelişsin. Bağlılığı arttıran konulardan biride tanışmak, çeşitli materyaller yollamak, gelip hocanın yanına küçük gruplarda küçük eğitimler yapmak (K1O2).</i> <i>Sistemdeki hocalar için daha önce yapıldı gibi problem çözme yöntemleri bu konudaki üniversitemizin tatil merkezlerinde yerleri var birkaç gün olur bir defa yapıldı o da soru hazırlama teknikleri konusunda işte öğrenci iletişimi konusunda olabilir böyle bir etkinlik öğrenci ile iletişim materyal geliştirme konusunda... kendi içinde gülümseten hizmet içi eğitimler yapmaya çalışırdım. Yılda 1 defa 2 defa size üniversitemizin kendi merkezlerinde herhangi bir yerinde mesela yazın yapacaksınız Side'deki merkeze götür orada birkaç günlük hiç ücret harcamayacakları bir eğitimden bir motivasyon eğitimi, diğeri mesela işte soru geliştirme içerik geliştirme eğitimi performans artırıcı etkinlikler yapmaya çalışırdım (K2O2).</i> <i>Bizim hep aldığımız eğitim araştırma görevliliğinden ibaret yüz yüze eğitim kurgusu üzerine kurulu sınıf yönetimi anlayışımız onun üzerine kurulu o yüzden kriz çözme anlayışımız da onun üzerine kurulu. Ama şimdi benzer şekilde burada bir kriz yaşandı. Bir krizle hiç karşılaşmadığım için bilmiyorum ama vaka örnekleri ile bu tip krizlerin nasıl aşılabacağına dair bu yönde bir eğitim verilebilir. Siz sınıfı yüz yüze biliyorsunuz ama birde böyle bir sınıf yönetimi var sanal sınıf yönetimi var. Şimdi sanal sınıf yönetimi deyince hemen insanlar şunu diyor, işte oradan gir logine bağlan bilmem ne bu değil kast ettiğim şey, direk hani o etkileşim olmayışından sıkıntı yaşadığımızı söylüyoruz ya acaba onu aşmak için gerçekten sınıf yönetiminden bahsediyorum. Bunun dışında ders anlatım teknikleri ile alakalı ders şimdi bizim sunduğumuz çoğu doküman da orada insanlara verdiğimiz çoğu doküman da yüz yüze eğitime göre kurgulanmış dokümanlar. İşte orda mesela dokümanın bir kısmında bir özet koyuyorsunuz ama siz orada olmayan kısmı konuşarak tamamlıyorsunuz, aynı şekilde konuşuyorsunuz yüz yüze eğitimde ama bir şekilde hareketlerle, mimiklerle onu tamamlıyorsunuz. Ama uzaktan eğitimde bunun bu kısmı eksik kalıyor, bu tekniği de bize öğretmeleri gerekiyor mesela ben bilmiyorum (K2O3).</i>

	<i>Bağlılığını arttırmak için yani derslerin daha iyi olabilmesi için uğraşıyoruz burada yaptığımız işlemlerin en başında e-öğitmen sertifikası programı normalde bizim direkt olarak yaptığımız bir program. Normalde bir ücreti olan bir program ama bizim üniversitemizde olan öğretim elemanlarına özellikle bizim programlarımıza ders verenlerin hepsi aldılar bu dersi ve ücretsiz olarak aldılar. Ciddi anlamda çok dolu bir program da aslında programın genelindeki yapılanlardan çevrimiçi eğitmen nasıl olmalı onun içinde bir yandan örnek olup bir yandan da bunları nasıl olması gerektiğini adım adım anlatan programdı ve bu sertifikası programı verildi ücretsiz olarak katıldılar. Bazen belirli alanları toplayıp onlarla çalıştay yapıyoruz bu çalıştaylar genelde katılım çok çok yüksek olmuyor hani dönem içerisinde yaptığımız için dersleri oluyor yoğunlukları oluyorlar katılmayanlar oluyor. Ama katılanlardan genelde hep olumlu dönüşler alıyoruz kullanıyorlar derslerinde var kullanan da var (K2Y2)</i> <i>Mesela kurumsal faktörler beni, şimdiye kadar yaşamadım ama arada bir eğitim verilse, çevrimiçi eğitime yönelik hizmetiçi eğitim verilse hoşuma giderdi (K3O3).</i> <i>Bir oryantasyon çalışması yapılmıyor hocalara. Mesela bu oryantasyon çalışmalarının yapılması. Onun dışında yani yapılanların içerisinde dediğim gibi yapılmayan ne var onu düşünüyorum. aklıma da çok fazla bir şey gelmiyor ama işte bu teknik teknolojik becerilerin artırılmasına yönelik bir şeyler yapılması gerekiyor (K3O2).</i> <i>Adam ne yapıyor öğrendiği şekliyle anlatıyor ama bunda muhtemelen de başarısız oluyor. Bu anlamda belki de uzaktan eğitimde eğitim verecek hocamıza uzaktan eğitim pedagojisi, uzaktan eğitim androgojisi, öğretim yöntemleri, uzaktan eğitimde gelişim gibi konularda eğitim vermekte ve bunu sık sık vermek de büyük fayda var (K3O3).</i> <i>Üniversite öğrencilerinden oluşan BÖTE öğrencilerinden oluşan bir ders yazılımı geliştirme ekibimiz var ve on kadar öğrenci çalışıyor ve iki tane de teknik eleman onlara destek veriyor. Bunlar gelen içerikleri ders yazılımına dönüştürüp sisteme ekliyorlar bu şekilde bir ekipte çalışıyorduk orada, burada şunu söylüyorduk hocalara isterseniz siz kendiniz geliştirin yazılımınızı bakın şunları kullanarak yapabilirsiniz bu şekilde yapamayanlara da biz destek veriyoruz (K3Y1).</i> <i>Yönetici olsaydım eğer Öğretim elemanlarının bağlılığını arttırmak için neler yapardım o kadar çok şey var ki yapılacak bir kere alanıyla ilgili gerek araştırmalar projeler bildiriler sunumlar bunlarla ilgili yapılacağı alan araştırmaları olsun izinler olsun ket vurmamak lazım göndermek gerekiyor işte izin vermek gerekiyor.</i> <i>Mutlaka ve mutlaka hizmetiçi eğitimler olmazsa olmazdır. Öğretim elemanı öğretim üyesi olsun gelişen teknolojiler de yeni yapılanmalar mutlaka grup grup belki fakülte fakülte hizmet içi eğitimlerle bilgilendirmek gerekiyor dediğim gibi (K4D1).</i> <i>eğitimlerle, seminerlerle sizin gelişiminize katkı sağlayacak. Yani sizi teşvik edecek. Neler yapardım mesela mutlaka onların çevrimiçi derse almalarını sağladım. Yani bir şekilde bunu şart koşturdum yani çevrimiçi öğretici olmak istiyorsunuz, önce ders alın, öğrenci olun kayıt olun alın, ondan sonra bir mutlaka eğitim programı benim katıldığım gibi bir eğitim programına (K4O1).</i> <i>Öğretim materyalleri kullanmak, materyal tasarlamak, hazırlamak, onları geliştirmek gerekli olduğu yerde ölçme değerlendirme materyallerini hazırlamak çok gerçekten profesyonelce olmayan son derece alaylı bir tarzda hazırlamaya yöneldiklerini görüyoruz. Dolayısıyla böyle bir şey akıllarından geçmeyince onunla ilgili hayalleri de olamıyor onunla ilgili materyal tasarımları da olamıyor (K5D1).</i>

	Teknik destek	Aynı zamanda herhangi bir problemle karşılaştıkları zaman bize ulaşacak olmaları ve o problemin çözülebileceğini vermiş olduğu rahatlık da onları bağlılığını arttırıyor yani kafalarında herhangi bir soru işareti kalmıyor. Hani ben teknik bir durumla karşılaştım zaman ne yapmam lazım demiyorlar. Dolayısıyla teknik desteğin var olduğunu bilmeleri bile onları Bu anlamda rahatlatıyor diye düşünüyorum (K1D1). Ekran üzerinden ders yapmak çok zor bir olaydır şimdi ama görüntü net olursa sesim ikide bir uğraşıyorsun işte ses geliyor mu? görüntü kesildi mi? internet bağlantısı sürekli kesiliyorsa bunu önleyebilmek için bir kere programın çok temiz olması lazım. Alı yapının güçlü olması gerekiyor. Karşıdaki kişilerinde araç ve gereçlerinin hazır olması gerekiyor. Bu nedenle teknik destek önemli (K1O3). Hoca da olabilir bu öğretimde oradaki ders veren hoca bir sorun yaşadığı zaman teknik bir sorun yaşadığı zaman eğer siz ona ulaşabiliyorsanız anında motivasyonunu üst düzeye taşımış oluyorsunuz belki teknolojik olarak yeterlilik değil ama bir sorun yaşadığım zaman teknik servis bana yardımcı olacak. Çünkü teknik destek son derece önemli bunu bildiği için daha da rahat oluyor ve dersini daha rahat yapıyor (K1Y1) Bu insanlar buraya kayıt yaptırıyor, burada bir sorun varsa bunu çözecek bir teknik sistem kurman lazım. İşte söylediğim gibi dersler kapsamında altyapı oluşturmak. Orda online birisinin sistemde sürekli duruyor olması lazım (K2O1). Mümkün olduğunca teknik sorun yaşayan hocalara 7gün/24 saat telefonlarımızı vererek destek olmaya çalışıyoruz (K2Y1). Bizim teknik destek de görevli arkadaşlarımız var. Tabi teknoloji sizlerde yaşıyorsunuzdur. Gecenin bir yarısı Akşam geç saatte ki bir dersinde serverda zaman zaman arıza olabiliyor bu arkadaşımıza her zaman ulaşabiliyorlar cep telefonundan ikinci üçüncü kişiler var sistemdeki sorunu gidermek adına (K2Y2). Sistemle ilgili Yani bizim Bilişim Enstitüsü olarak sistemle ilgili herhangi bir sıkıntı olduğunda X bey ya da bana 24 saat ulaşabilecekleri telefon numarası var bunda ulaşabilirler. Yani biz sonuç olarak 18:00 ile 24:00 arası ders yapılıyor burada. 18:00 de benim mesaim bitti ben artık hizmet veremem diye bir durum yok enstitüde bununla ilgili gerekli düzenleme yapılmıştır. Gece 12:00'ye kadar da hocamız çok rahat sorun yaşadığında bize ulaşabilir bir sistem oluşturulmuştur burada (K3D1). Mutlaka her dersin içerisinde bir teknik personelin halihazırda bulunuyor olması lazım yani anlık müdahale ediyor olması lazım şu an bizim sistemimizin içerisinde bu yok. Ara sıra kontrol amaçlı birileri girip çıkıyorlar ama her derste halihazırda bir teknik personel bulunmuyor ama bulunması lazım, aktif olarak yani (K3O2). Ama yine de teknolojik olarak destek aldığımız oluyor. Bazen onun uygun şeylerin olması gerekiyor o da önemli bir nokta aslında ihtiyaç duyduğunda hocaya teknik ya da pedagojik bir destek sağlanmasını gerektiren mekanizmaların olması lazım (K4O2). Hocalara mümkün olduğunca destek oluyoruz biz kendi şahsımız adına. Sistemi anlatıyoruz (K5D1) Her oturumda her canlı oturumda en az bir çoğunlukla iki tane görevli oturum sırasında öğrenciler arasında yer alması ve bir aksilik olduğunda hemen müdahale olması, öğretim elemanının kendini rahat hissetmesi açısından ve bu kaygı düzeyinin düşmesi açısından çok önemli. Bu mesela kurumsal bir yaklaşım işin ciddiyeti anlamında kalan bir şey ifade ettiğim şeyler içinde kalıyor. Yani bunlar önemli, o açıdan tabii ki kurumsal etkiyi bağlılığı artırabilir (K5O2). Şimdi ben derse normal devam ediyorum ya ben toplantıya kaydetmeyi unuttum o da fark ediyor oradan mesela bazıları resim donuyor oradan hemen söylüyorlar hocam böyle böyle. Teknik bir arıza siz devam edin diyor. Ya o kadar güzel bir sistem ki hizmet devamlı onlar da takip ediyorlar bekliyorlar orada. Senin işin bitene kadar. Mesela bir sıkıntın olduğu zaman anında müdahale ediyorlar. Mesela diyelim ben şimdi ders anlatırken elektrik kesildi İnternet bağlantısı yok orada onunla bir görüyorlar zaten yapılmadığını dersin hemen telefon ediyorlar. Hocam Ne oldu falan o zaman diyorsun. Valla şu anda şu zaman yapalım der hocam diyorlar ya o kadar güzel bir sistem ki (K5O3). Teknik destek hizmeti, yarım saat öncesinden telefonunuza mesaj gelir. Dersiniz başlayacak şu dersiniz yarım saat sonra başlayacaktır diye. Mesaj düştükten sonra dersin başlamasına geçersin ilk beş dakika içinde geç kaldıysan ses etmezler ama beş dakikadan fazla geç kaldıysanız sistem sizi arar teknik destek hocam bir problem mi var? Bağlanamadınız mı, öğrenciler derste sizi bekliyor, diye derse bağlandığınız sesiniz gitmezse, görüntünüz gitmezse, yine ararlar hocam yardımcı olalım mı? Şunu yapalım bunu yapalım mı? Teknik destek orada bağlanıp bağlanmadığını kontrol edebilen bir mekanizma değil. Dersin sürecine size kolaylaştıran bir katalizör oluyor yani onlar aslında. Öğretim yönetim sistemi diyorlar ya gerçekten dersin başından sonuna kadar sizi dinliyor. Eksik bir şey çıkarsa anında müdahale ediyor. Teknik olarak destek sunuyor (K5O4).

	Farkındalık kazandırma	<i>Yani çok üzerinde çalışılması gereken bir konu ve bence farklı ülke örneklerini UZEM'in anlatması lazım. Yani hocalarına videolar çekip yollaması gerekir mesela buda olabilir, sanal bir ortamda yapıyor ya. Yani biz hocanın ayağına gidemiyorsak hocada bize gelemiyorsa ülke örnekleriyle beraber projeler hazırlayıp, yapın bunu yollayın biz bunu inceleyelim zamanımız olduğunda bize fikir oluşturur bunların hepsi uygularız ama daha çok yolun başındayız (K2O1).</i> <i>Öncelikle insanların kafasında ki maddi kaygıları yani uzaktan eğitime sırf para kazanmak için girme algısını bir ortadan kaldırmak gerekiyor (K2O3).</i> <i>işin bu fayda tarafı yani hocalara vaat edilecek para yerine onun için birbirlerini yemelerini sağlamak yerine hocaların fayda yaratması yönünde bir motivasyon sağlansa ve hocaların oluşturdukları ders birikimlerinin daha fazla insana erişmesi sağlansa (K3O3).</i> <i>Yaptığımız işin önemini anlatmaya çalışırdım personele neden önemli neden farklı olması gerekiyor ya da neden farklı olmaması gerekiyor (K4O4).</i> <i>Biz çünkü K4 kurumu X Üniversitesi bünyesinde olduğumuz için diğer fakültelerdeki hocalarımızı bile K4 kurumu ile zaman zaman beraber çalışmışlardı bilirler. Neyi nasıl hazırlanmak lazım diye. Tabi bu farkındalık düzeyleri de bağlılığı beraberinde getiriyor ama bu işe ilk soyunan kurumlarda farklı bir durumlar ortaya çıkarabilir. Yani şöyle bir şey şu farkındalıkları olduğu için sonuçta iyi bir şey ortaya çıkar yani ben çalışırsam ekiple beraber çalışırsam ekipte gerekli gayreti gösteriyorsa ki gösteriyor arkada beraber çalıştığı ekipler iyi bir ürün ortaya çıkarmak ve o ürüne hakikatten öğrenen çok fazla tükettiği zaman diyeyim. İçselleştirme aldığı zaman ve bununla çeşitli geri dönüşlerle iyi olduğu fark edildiği zaman öğretim elemanı için tabi birçok motive edici oluyor (K4Y1)</i> <i>Bu sadece şu anda yaşadığım örnek üzerinden değil de başka tecrübelerin hepsinin birikimi olarak söylemek istiyorum. Yönetim süreçleri açısından daha programların değerli olduğu algısının yaratılması önemli bence. Öğretim elemanlarına öğrencilere de bence yani programın topluma takdimde reklamında tanıtımında daha değerli program olduğunu hissettirilmesi gerekiyor (K5O1).</i> <i>Uzaktan eğitimin insanlar için ne anlam ifade ettiğini, akademisyenler açısından ne anlam ifade ettiğini, insanlara nasıl bir etkide bulunduğunu, çıktılarını falan anlatarak eğitim almak isteyen ama örgün eğitim fırsatı olmayan insanlar için önemli bir fırsat olduğunu düşünerek işin doğasındaki değeri ve önemi anlayarak belki geliştirebiliriz (K5O4).</i>
	Denetim mekanizması	<i>Bunun dışında sadece bir kez yöneticinin derse girip izlediğini gördüm. Bu bence önemli bir şey izlendiğini hissetmek lazım belki. O zaman daha iyi iş çıkarma ihtiyacı hissediyor insan. Bence tekrar kaliteye girecek bu (K3O1).</i> <i>Ben uzaktan eğitimin eğitimdeki eğitimlerin uygulama tabanlı olması taraftarıyım ve bu fliplearning mantığıyla öğrencilerin, teorik kısımları kendileri halledip yüz yüze olan kısımları, yani video konferans olan kısmını ise anlatımdan ziyade ya soru cevap şeklinde olmasını gerektiğini düşünüyorum. Veyahut da uygulamalı olması gerekli. derslerin içeriklerin denetlenmesi ve öğretim elemanlarına süreçle ilgili verilen geri bildirimler önemli (K3O3).</i> <i>Onun dışında denetim mekanizması çok etkili oluyor. Yani öğretmenin çevrimiçi dersleri zamanında ve tam yapıp yapmadığını, nasıl yaptığını, uygun materyaller kullanıp kullanmadığını, bu materyallerde güncelleme yapıp yapmadığını ve öğrencilerle etkileşimini gözlemlememizi sağlıyor. Bu sistem, bu sistemin var olması ve düzenli olarak kullanılıyor olduğunun bilinmesi öğretim elemanı tarafından bağlılığını etkileyen bir unsur oluyor. Ama bu sistemdeki herkesin sistemdeki yerini bilmesi ve sorumluluklarını yerine getirmesi ile ancak çözülebiliyor. Burada ki senin ilgilendiğin kısım yönetici, yönetici gözüyle baktığınızda zaman bu sistemi çok güzel kurgulayıp çalışır hale getirip, çalışmasının da sürekliliğini sağlamanız gerekiyor (K3Y1).</i> <i>İşte o yönetimin o boşluğu doldurması lazım kesinlikle yönetim demeli ki mesela sana bu dersi veriyorum ama aslında şu dersler var bu derslerin içerikleri şunlar sen de ona göre senden sadece bunu dışına çıkmayı pek istemiyor tabii hocanın işini çok araştırmama çerçeveyi çizmesi lazım yönetimin. Teknik olarak mümkün ama yapıyorlar mı bilmiyorum Mesela bizim dekanımız ara ara gelip dersleri izliyor ben biliyorum bunu yapsa iyi olur tabii ki benim gizlim saklım yok. Dolayısıyla İsteyen istediği zaman girip dersimi izleyebilir (K4O2).</i> <i>Bir de bu uzaktan eğitim tabii her yer aynı şekilde uygulanmıyor olabilir. Ama bunun biraz daha kurallı bir sistematik yürütmesi yani sınavların ondan sonra belirli bir ölçme değerlendirme ilkelerine göre hazırlanması, işte ödevlerin verilmesi denetimi ödev sayıları gibi pek çok konu standartlaşmış olması da beni olumlu yönde etkileyen şeyler. Eğitiminin standartlaşması bana göre olumlu bir şey. Bunu örgün eğitim ve yüz yüze eğitimde gerçekleştirilmesi kolay olmuyor. her zaman ama uzaktan eğitimde daha fazla kural koyabiliyorsunuz ve kuralları koyarak daha yüksek standartlaşma sağlayabiliyorsunuz. Örneğin içerikler denetlenmiş pek çok öğretim elemanının süzgecinden geçmiş işte, daha doğru ve düzgün içerikler olabiliyor aynı şekilde sınavlarda daha iyi yürütülebilir. Bu konular etkiliyor bağlılığımı (K5O2).</i>

	Ödüllendirme	<i>Ben zaten teşvikte derslerinde olması gerektiğini düşünüyorum bana gerçi hocalar şey diyor dersten para alıyor hocalar falan ama mesela öğretim üyesi nasıl teşvik alacak dersle belki olabilir. Ödül teşvik anlamında belki öğrenci görüşleri ders performansı gibi gibi... Şeyler düşünerek (K1O2).</i> <i>Küçük motivasyon artırıcı etkinlikler mesela bu konuda öğrencilerden en iyi geri dönüt alan hocalara küçük ödüller vermek gibi (K2O2).</i> <i>Tabi ki bunun dışında yapılan iyi iş için ödül verilse her insanın olduğu gibi benim de hoşuma giderdi. Eğer diğerlerinden daha iyi yapıyorsam bunu bir şekilde ödüllendirilmek isterdim ama şu ana kadar olmadı bu hiç. Yılın inanı vs. gibi aslında gamification unsurları vardır ya onları işe koşardım. Arada yapılan iyi şeyleri, bizde hep kötü şeyler ortaya çıkıyor iyi şeylerin üzerinin örtüldüğünü düşünüyorum. İyi örnekler üzerinde durulup bu iyi örneklerin işa edilmesi gerektiğini düşünüyorum (K3O1).</i> <i>Ufak ödüller gibi yurt dışına gönderim sayısı konferans gönderim sayısı artırımları. Yurtiçi konferansları gönderilmesi ufak teşvikler sağlanabilir diye düşünüyorum (K4D1).</i> <i>Yani o kuruma bağlılık yani bizim şu an o kurumla bir bağlılığımızla bir sorun yok ama tabii burada ödüllendirmeler belki devreye girebilir yurt dışı seyahatleri mesela olabilir yani bağlılığı arttırmak biraz aklıma bu tip ödüller geliyor ne kadar doğru olduğunu bilmiyorum. Bu yılın personeli gibi ayın en iyi çalışanı gibi bazı ödüllendirmeler gerçekten de işe yarayabilir veya sistem üzerinde uyumlaştırma tarzı rozetleri çevrimiçi ders veren öğrencilerden en iyi öğrencilerin yanında mesela... (öğretim elemanı kendi ismini söylüyor)'nın yanında üç yıldız beş yıldız veya bir rozet işte bu şekilde iyi bir öğretim elemanı olduğuna ilişkin bir ödüllendirme mekanizmaları çalıştırılabilir. Tabii bunun sıkıntıları da olabilir yani diğer öğretim elemanlarının bu konuda işte yani onda rozet var bende niye yok. Dediğim gibi bunlar biraz sıkıntı yaratacak noktalar. En güzeli tabii bir mükâfatlandırma ve cezalandırma sistemidir. Bence yani bu tip şeyler kuruma bağlılığı arttırıyor yurt dışında bir gezi veya yılın personeli olmak küçük de olsa bir ödül plaket. Bunların hepsi o anlık da olsa birkaç ay insanlar güzel hissettiren noktalar. Bunlar yapılabilir kuruma bağlılığı arttırabilir bunlar (K4O3).</i>

Ek 10. Çevrimiçi Eğitimde Öğretime Bağlılık Hisseden Öğretim Elemanın Sürece Katkısına İlişkin Katılımcı İfadeleri

Çevrimiçi Eğitimde Öğretime Bağlılık Hisseden Öğretim Elemanın Sürece Katkısına İlişkin Katılımcı İfadeleri

Süreçe Katkı	Kurumsal kalite	<i>Yani hani şöyle diyeyim kurumun kalitesinin göstergesi olabilir. Hani bu eğitimler burada kaliteli bir şekilde veriliyor kalitenin göstergesi olabilir (K1D1).</i> <i>Tabii ki verimliliği artırır. Kendinizi sisteme ve kuruma bağlı hissediyorsanız çok daha verimli çalışıyorsunuz daha istekli gelişiniz işinize odanıza ve çok daha yüksek hedeflerle işinizi yaparsınız ve Ruhen de daha Umut ve sağlıklı olursunuz verimlilik artar özel özetle verimliliği arttırırsınız (K1O1).</i> <i>Bir yarış aslında bu. Neyin yarışı alternatif olarak daha iyi eğitim verebilmenin yarışı yani her kurum uzaktan eğitim kurabilir açabilir ve ders verebilir programı açabilir. Standartları sağlıyorsa açmasını da bekleriz ama en iyi kim verir işi, öğrenciye en çok kim yaklaşabilir. Hem akademik anlamda hem de az önce söylediğim sosyal anlamda teknik anlamda ve destek anlamında. Bu da bir yerde öğrenciye müşteri gibi bakmıyoruz ama memnuniyetini yüksek tutmamız gerekiyor. Uzaktan eğitimde çocuk memnun değilse sizden alternatif var hemen geçer oraya o yüzden memnuniyet önemlidir. Bu memnuniyet öğretim elemanından sunduğu imkânlarla öğrenciye sunduğu imkânlarla ve üniversitenin servisinde teknolojiyi dışarıya nasıl bakmak istediğinizde de ilişkili bir durum. Sonuçta o halde üniversitenizin isminin olduğu bir yerde sizin hata yapmanız veyahut ki bir şeye eksik bırakmanız söz konusu olamaz bu manada da bakıldığında ciddi anlamda dikkat etmemiz gerekiyor (K1Y1).</i> <i>Ya şimdi iki türlü örnek vererek açıklayayım birinci olarak bir teknik ekip açısından bizi de teşvik eder bizi de motive eder çünkü biz zaten yapmış olduğumuz işlem yani hoca bize ne talep edecek ya da biz hocaya gittiğimiz zaman Hoca'dan dönüt alabileceğiz ki sistemi geliştirmeye devam edelim. Bu karşılıklı bir etkileşim şimdi kurum açısından düşündüğümüzde yeni ve yenilikçi daha çok öğrenmeyi kolaylaştırmaya yönelik bakış açılarını sistemi ona göre güncelleme konusunda bizim motivasyonumuzu artırır Kurumu motivasyonu artırır (K2D1).</i> <i>Demokratik üniversite olmanız öğrenci ile aktivitelerine öğrenci öğretim elemanı işbirliğine önem veriyor göstermeniz yani üniversitenin burada kazanacağı çok şey var. Buradaki hocaların desteklenmesi gidip bir yerde yazmaya çizmeye en büyük referans üniversiteye olacaktır üniversitenin adını koyuyorsunuz. Ürettiğiniz bilgi miktarında artış olacaktır (K2O2).</i> <i>Sahip olduğu bilgiyi son noktaya kadar aktarmaya çalışır buda tabi ki sunulan eğitimin bilgi paylaşımının kalitesini artırır (K2O3).</i> <i>Kalite. Kalitemizi artırıyor. İşini düzgün doğru yaparak (K2Y1).</i> <i>Bence eğitim daha kaliteli olmasını sağlıyor (K2Y2).</i> <i>Bence kaliteyi ifade etmektedir (K3O1).</i> <i>Kaliteyi arttıracak olanlarda yeni teknolojiler, pedagojiler, yeni ölçme değerlendirme araçları, yeni iletişim stilleri. Geliştirecek olanlarda bu işe kafa yoran bağlı öğretmenler, bağlı hocalar. Ne kadar bağlı, bu işe kendini bağlı, iyi, mutlu hisseden hoca sayısını artırıp onlardan feedback alma şansımız olursa uzaktan eğitimin kalitesini o kadar daha fazla arttırabiliriz ama sadece dersine gireyim ek dersimi alayım şeklinde hocalarla bu işi götürürsek de uzaktan eğitimin kalitesini artırma ihtimalimiz kalmaz (K3O3).</i> <i>Kurumunda bunda katkısı var öğrencinin de hocaların da. Bu üçlü bir şey o yüzden kurum çalışanlarının yani hocalarının, yöneticilerinin ve öğrencilerinin hep beraber kurumu bir bütün halinde yükseltiyorlar. Ya da imaj veriyorlar. Ya da kurumun imajını arttırıyorlar bence. Böylelikle kurumun verimliliği artar (K3O4).</i> <i>Yani Öğretim elemanının az önce de dile getirdim ya teknolojik çağındayız sürekli geliyor sürekli gelişiyor kendini bu gelişimlere mutlaka hazırlaması gerekiyor. Yani projeler olsun, araştırmalar olsun. Öğretim elemanı öğretim üyesi kendini geliştirmesi gerekiyor. Böylelikle kuruma gerek projeler kapsamında gerekse başarıları ya da bize yansıyan başarıları mutlaka kuruma da yansıyor (K4D1).</i> <i>Eğitimin niteliği tamamen büyük çoğunluğu hocaya bağlı. Çünkü diğer taraflar bizim kontrolümüzde değil kiminin hangi öğrencinin geleceğini ben seçemiyorum orada doğal bir dağılım var yani öğrenciler o sisteme puanlamasına göre bir yerlere dağılıyorlar ama ben hoca olarak kendimi kontrol edebilirim. Bu yıl iyi değilsem seneye iyileştirebilirim ve ben her işimi iyi yapıyorsam kurumda bundan faydalanacaktır (K4O2).</i>

		<i>Kurum açısından düşünelim. yani o kurumun öğretim elemanlarının gerçekten işine bağlıysa herkesin rol ve sorumlulukları gereği yerine getirilecektir Dolayısıyla benim hizmet olarak hem üretim süreçleri olarak daha kaliteli bir hizmet veriyor olacağım hedef kitleme bu açıdan. Kurumun kazancı ya da kuruma üye birisi işine bağlı olan insan kaynağı benim eğitim kalitemi veya hizmet kalite yükseltecektir veya bu eğitimin içerisinde sadece ders vermek anlamında değil bununla ilgili bütün ölçme değerlendirilmesinden tutunda bunun gelecekteki araştırma geliştirme faaliyetleri de var. Bunun içinde bu anlamdaki biraz daha yapılan işin daha üst düzeyde daha kaliteli yapılması anlamında dönüşü olacaktır diye düşünüyorum (K4O4).</i> <i>Katkısı kalite artıyor. Her şeyden önce kalite artıyor (K5D1).</i> <i>Kaliteyi arttırdığı için etkisi var. Ekip içerisindeyiz diye düşündüğüm de ekibin kalitesine arttırmak onlara verilen güzel geri bildirimlerle kusurları dile getirmekten çok olumlu özellikleri diğer beraber çalıştığımız arkadaşların özel gayretlerini görüp, gördüğümüz de onlardan geri bildirim almak, onları geribildirim vermek, o zaman verimliliği artıyor. Öğrenci verimliliği çalışanın verimliliği. O da bulaşınca hepsi Sinerji oluyor enerjiden Sinerji ye geçiyor ben yani sadece benim değil hepimizin birbirimizin Öğretim süreci içerisinde bağlılığını artırmanın toplamda yapılan tüm işleri etkiliyor. Kurumun tercih edilirliliği artıyor. Niteliğinin artması daha çok kazanması daha fazla işler yapması derken bu her çarkı açıyor (K5O1)</i> <i>Doğrudan hem kurumsal hem nasıl diyelim uzaktan eğitim alanındaki başarı grafiğini yükseltecektir (K5O2)</i> <i>Geri bildirim veriyor, bize diyor ki hocam işte bunu şöyle yapsak daha iyi olur diyor şunu yapabilir miyiz diyor bunları biz hep alıyoruz, Entegre ediyoruz. Yani gerek ders içeriği ile entegre ediyoruz gerek elemez tarafında Entegre ediyoruz gerek İşte bu oryantasyona bir şekilde bunlar hep dönüt olarak olumlu yönde ise hep kullanıyoruz (K5Y1).</i>
	Öğrenci bağlılığı	<i>Nasıl bir katma değer sağlar en basitinden yani bir kere öğrenciyi eğer gerçek anlamda bağlı olan bağlılığı yüksek olan bir öğretim elemanının öğrencinin derse katılımını etkileyebilir. Öğrencinin derse katılımını etkilemesi öğrencilerinin kendi arasındaki etkileşimlerinden hareketle daha fazla öğrencinin sisteme devam etmesini. Hani biliyorsun dropoutların sayısı fazla oluyor normalde uzaktan eğitimde ama öğretmenin öğrenci ile olan bu iyi iletişimi ya da etkileşimi öğrenciyi etkileyip öğrencilerle kendi arasında öğrenci öğrenci etkileşimi ile beraber. İşte şu hocanın dersi söyle iyi böyle iyi ya da böyle güzel anlatıyor ya da işte böyle verimli gibi. Tabiri caizse reklam yaptıkları zaman öğrenciler arasında derse olan katılımı artırabilir dropoutları azaltabilir (K1D1).</i> <i>Sistemi rahatlıkla kullanabilen bir hocayla ve soru sorduğunda cevap alabilen, bu soru sadece konu ile ilgili değil, sistemle ilgili olduğunda cevap alabilen bir programla karşı karşıya ise öğrenci; bu sefer onun da bağlılığını sağlamış olursunuz (K1O1).</i> <i>Öğretim elemanının bağlılığı, karşıdaki hizmet verdiği kişinin de bağlılığını artıracaktır (K1O3).</i> <i>Genel itibariyle uzaktan eğitim programlarından sıkıntılarından biri de drop out. Yani sisteme girersin başlarsın ama sistemi terk eder gidersin. Öğrencinin de bir bağlılık durumu var. Öğrenci girmiş sonuç itibariyle sadece diploma alacaksa sadece sınavlara girip çıkabilir orada öğrenci not sistemi içerisinde tutacak rolde de bir öğreticinin tutma adına da bir öğreticinin rolü olmalı o bağlılık. Mesela sistemdeki buradalığı diye ele alacak olursak burada bağlılık olarak ele almışlar sistemdeki öğreticinin buradalığı arttıkça öğrencinin de sistem içerisindeki etkileşimi artıyor yani öğrenci sisteme geliyor (K2D1).</i> <i>Sanalda olsa oradan öğrenciye giden bir aktarım yani, çaba sarf etmek, farklı farklı şeyler yaptırmak öğrenciye bunların hepsi olumlu etkiliyor sistemi. Öğrencinin seni anlamasına, derse olan motivasyonunu (K2O1).</i>

		<i>Başkalarına örnek oluyor, öğrenciye örnek olur. Her türlü model oluyor. İşine doğru düzgün zorlulara rağmen yapmaya çalışması. Bir insan olarak bile öğrencisine değer verdiğini ve saygı gösterdiğini gösteriyor. Bende böyle bir insan olmak istiyorum diyor belki öğrenci ona bakarak. Tabi ki daha farklı bir etki yaratıyor (K2Y1).</i> <i>Katılım sayıları bize bir rakam bir durum veriyor. Öğrenciler çok sisteme girer ki uzaktan eğitimde en büyük sorunu Dropout dediğimiz terk etme sisteme girmeyi bırakın sistemden çıkma sistemde terk etme oranları azaltıp sisteme katılımını artırır (K2Y2).</i> <i>Yani katkısı zaten. Kurallar belli hocalarımız bu kurallara zaten uyuyorlar zamanında derse katılma o anlamda öğrenciye teşvik etme katılımını sağlama şeklinde (K3D1).</i> <i>Dersten geçebilmek değil öğrenciyi orada tutabilmek. Bu tür öğretim elemanlarının sayısı da artarsa sistemin topyekûn öğrenciyi orada tutma özelliği artacaktır (K3O1).</i> <i>Öğrencinin bağlılığını kesinlik artırıyor, devamlılığını artırıyor. Hoca olmasa öğrenci zaten bağlı olmayacak diyecek ki ben başka bir üniversitenden bu eğitimi alabilirim diyecek. Çünkü uzaktan eğitim öğrencisi sadece ekrandan hocasını gördüğü için o kadar çok bağlanıyor ki. Gelip burada da görmek istiyorlar (K3O4).</i> <i>Öğretim elemanının heyecanını öğrenci hissediyor. Eğer anlattığı aktardığı konuda gerçekten bilgili ise bunu heyecanlı bir şekilde aktarıyorsa öğrenci bunu çok hissediyor ve motivasyonu da artırıyor ve o dersi öğrenci hazırlıklı gidiyor biliyor musun? Sadece o hocala varsa soruları ya da tartışacağız çakıştığı düşünceleri tartışmak adını öğrenci hazırlıklı geliyor. Yani mutlaka öğrenciye etkilediği diyebiliriz (K4D1).</i> <i>Öğrenci üzerinde direk etkisi var. Çünkü dediğim gibi bizim işimizin alıcısı onlar hedef kitlemiz onlar müşteri onlar sizi ürün satıyorsunuz. O çay soğuksa müşteri içer mi? İçmez. Sizin sattığınız üründe sizin verdiğiniz ürün de çok iyi değilse öğrenci kendisine faydası olduğunu düşünmüyorsa bir sonraki çok yaşam alanınız yok yani olanağınız dolayısıyla. Onların mutluluğu onların öğrenmesi aslında benim için mutluluk (K4O2).</i> <i>Etkileşimde olmak çok önemli etkileşimli öğeler kullanmak çok önemli yani ben sunumu hazırlarken ders anlatırken eğer burada iyi hazırlanmış ve hazır bulunuşluğu da yüksekse hem buradan öğrenci kazanır hem kurum kaliteli hocalar öğretime bağlı kuruma bağlı hocalar öğretim elemanları var diye öğrencinin aklına da yer eder bu. Bütün sürece etkileyen bir şey bu biraz önce ifade ettiğimiz o kuruma bağlı öğrencinin öğretime bağlılığı gibi bütün faktörleri etkileyen süreç olarak olumlu yönde etkiler bağlılığı yüksek olması (K4O3).</i> <i>Bir kere şöyle diyeyim öğrencinin geri dönüşü aslında öğretim elemanının bağlılığını da gösteriyor. işini severek yapıyorsa öğretim elemanı Tabi o çok olumlu ve pozitif etki bırakıyor. Öğrencilerin üzerinde de (K4Y1).</i> <i>Bağlanmış bağlılığı yüksek derse karşı konsantrasyonu bütünleşmesi yüksek bir öğretim elemanı görürse öğrenci de derse katılacak, derse bağlanacaktır diye düşünüyorum (K5O4).</i>

	Etkili öğrenme	Daha etkin bir katılımına sağlamış olursunuz o şekilde (K1O1). Şimdi şöyle öğrenci memnun olursa öğrenci mutlu olursa hem kişisel gelişimini hızlandırır, kolaylaştırır, hem de öğrencilerine faydalı olur. Onu mutlu olması onun kendini geliştirmesi de çok önemli. Programdan bir de verimli bir şekilde ayrılır bir kazanç sağlar kendi adına (K1O2). öğrenci verimliliğini de etkileyecektir daha iyi (K2O2).. Yani bağlı olan bir öğretim elemanı çok daha güzel ders işler çok daha efektif ders işler. Öğrenci dersi sever. Derse katılımı ne kadar çok olursa öğrenme daha iyi oluyor. Yani sınıfı geçme programı bitirme mezun olma temel amaç olmaktan çıkar. Gerçekten öğrenerek bir şeyler öğrenerek programdan mezun olmuş olurlar ki bu bağlılığının yüksek olduğunu düşündüğümüz hocaların dersleri bu şekilde geçiyor (K2Y2). Öğrencinin başarısını arttırmayı sağlayacaktır diye düşünüyorum (K3O1). Öğrencilerin konuyu hakkıyla edinmeleri, ben bunu sınav kâğıtlarını görüyorum. Çocuklar gerçekten konuyu öğreniyorlar. Verimliliğini arttırıyor (K3O4). Çok daha nitelikli çok daha konusuna hâkim çok daha dersini iyi öğrenmiş öğrencileri olacaktır. Dönem bittiği zaman konuyu çok daha iyi bileceklerdir (K3O5). Sağlanan iletişimin sonucu ve bu şekilde derste verimlilikleri de artıyor (K3Y1). Bağlı ve istekli olduğumuz zaman öğrenciye kaynakları da bilgisayarınızdan işte hangi ortamda ise kaynaklarınız veya internette arayıp bularak bir şekilde öğrenciye sağlayabilirsiniz. Yani tabii ki çok büyük katkısı var kurumda da (K4O1). Öğrenciye ben daha iyi bir eğitim veririm ona daha iyi bağlılık hissederim. o da bana bağlılık hisseder ve bu şekilde bir eğitim öğretim süreci çok daha verimli ve etkili olur yani (K4O3). Öğrenciye öğretmek istenilen konu daha iyi öğrenecektir yani olumlu olur mutlaka (K5O2). Sizin yaptığınız işler heyecanlı hissetmeniz karşılıkta motivasyon bulaşıcı bir şey. Ben heyecanlı isem motivasyonun yüksekse Senin de motivasyonu yüksek oluyor. Benim enerjim düşükse öğrencinin enerjisi düşük oluyor. Benim moral ve Motivasyonum yüksek olduğunda derse değer veriyorum. Bulaşıcı bir şey diyedir düşünüyorum. Akademik çıktıları var, dersin etkililiği, verimliliği, niteliği, öğrencinin derse karşı ilgisinin artırılması (K5O4).
	Reklam fırsatı	Aynı zamanda bu öğrencilerin mezun oldukları düşündüğümüzde kurum açısından bakacak olursak kurumunda pozitif bir şekilde reklamının diyelim yapılmasını sağlar. Bu işin bu şekilde reklamının yapılması geleceğe yönelik olarak da daha fazla öğrenci çeker üniversiteye ya da birime. Bu anlamda da yarar sağlayacağını düşünüyorum (K1D1). Çıktı anlamında olumlu yansır şimdi ben bir şey öğretiyorum. Onlar gidiyor uyguluyorlar okuldaki idareci yöneticileri görüyorlar. Bunu nerede öğrendin tezsiz yüksek lisansta öğrendim. Ne oluyor otomatik olarak K1 kurumunun yüksek lisans bir anlamda reklamı da yapılmış oluyor (K1O2). Biz burada K1 kurumunun dışarı açılan penceresiyiz (K1O3). Evet, kuruma ne kazandırır bir kere kurumun kamu önündeki duruşu konusunda pozitif etkileri olur yani sizin örneğin mezun ettiğiniz sizle ilgili hep iyi şeyler söyleyen birilerinin olması kurumun toplum önündeki durumunu arttıracaktır (K2O2). Dolayısıyla öğrenci dersi sevecek, övecek dersi, kurumu ki herkes K3 kurumuna gelsin (K3O4). Öğretim elemanı ağızdan ağıza reklamında yolunu açıyor demektir word of mouth reputation o da sana çok ciddi avantaj sağlar kayıt sürecinde (K3O5). Tabii kuruma bir kere, bak öğrenci burada başarılı olursa bu direkt kurumu etkiler. Tabii ki öğrenerek gelmiş çocuk bir şeyler yapmış. Ne bileyim Kendine güveni gelmiş. Bu kuruma öğrencinin tercih etmesinde de bir faktördür (K5O3). Mutlu bir öğrenci, başkalarına da bir kaynak olacaktır. Yol gösterecektir. Güzel şeyler söyleyecektir ve sistemin devamlılığı açısından önemli diye düşünüyorum (K5O4).

	Sürdürülebilirlik	<i>Bu çok aslında net uzaktan eğitimde bağlı hocalar ders yaptıkça bunun olumlu etkileri kişilere yansır kişilerden ne çevreye yansır bu programı olan ilgi de artar (K1O2).</i> <i>Uzaktan eğitim aslında bir makina dişlisi gibidir tek başına da iş yapabilir ama o dişliler birbiriyle birleşerek iş yaptığı zaman ne yapar çok daha verimli bir sonuç ortaya çıkar. Yoksa zorlanırsa dişlerin hepsi çalışmıyor bir tanesi döndüğü zaman zorladıkça kırar. Biz kırılmaması için hepimizin görevini tam yapması lazım. Yeri geldiği zaman birlikte çalışmamız gerekiyor. Bunu başardığımız zaman sistem rayında gider (K1Y1).</i> <i>Bu sistemin içerisinde girmez kendisini yapabileceğine inanır ise sabah basit bir çaba düzeyi ya da kendisine birazcık uğraş vererek, bu sistemin içerisinde sorunları problemleri çözebilecek inancını kendisi geliştirirse sonuç itibarıyla bu sistemi kullanmaya devam eder. Ya da daha çok bu sistemin seviyesini yükselterek devam eder diyelim. O yüzden de bu becerilerle gereksinim olmadı ki bu sistemi yararlı etkili ve verimli şekilde kullanabilsin (K2D1).</i> <i>Yani şöyle oluyor yeni bir şey olduğunda hocaya böyle defalarca gidip bakın hocam şunu kullanın, şu çok işinize yarar böyle böyle hocaya bir ikna etmeye eforundan bizi kurtarmış oluyor zahmetinden kurtarmış oluyor. Önerdiğimiz şeyi hemen alıp uygulamaya çalışıyor ya da kendisi zaten ilgisi varsa merakı araştıran bir hocamızdan kendisi ile olan örnekleri getirip bunu nasıl yapabilirim diye soruyor. Dolayısıyla bizi teşvik ediyor mutlu ediyor kendimizi geliştirmeye açık olmamızı sağlıyor geliştirme yolları almamızı sağlıyor. Sistemi aynı şekilde. Aslında sürece baktığımızda bir uygulanan sistem var bizim hocalarımızla olan etkileşimlerimiz yaşadıklarımız sonucunda sistem üzerinde iyileştirmelere gidiyoruz. Farklı farklı şeyler yaparak sistemi daha kullanışlı hale getirmeye çalışıyoruz daha kullanılabilir hale getiriyoruz Dolayısıyla sistem de kendi kendine bir yol ve daha donanımlı hale geliyor hani böyle birbiri içerisinde geçmiş zincirleme yapı gibi aslında (K2Y2).</i> <i>Çok basit ticari mantıkla düşün, Talep artacak, talep artacak sen eğer işini iyi yapıyorsan, ben çünkü artık rekabet çok fazla olduğu için ve neredeyse bütün kurumlarda uzaktan eğitim programları düzenlediği için osu busu vesairesi falan işini iyi yapanların ayakta kalacağına inanıyorum. Her sektörde olduğu gibi uzaktan eğitim sektöründe de işini iyi yapanların ayakta kalacağına inanıyorum (K3O5).</i> <i>Gelirler ama bu hocalardan bir şeyler bulamazlarsa pişman olur veya başka bir yöne yönelirler ve uzun sürdürülebilir bir mutluluk olmaz tabii ki (K4O2).</i> <i>Bunun örgüt kültürü haline gelmesi örgüt ikliminin böyle sağlanması yansıyor. Domino taşı gibi herkese bulaşıyor öyle bir etkisi var (K5O1).</i>
	Toplumsal katkı	<i>Harvard da MIT'nin yaptıkları edX'ler vardı ya, Harvard ve MIT'de hocalar uzun zaman hiç beş kuruş para almadan, derslerini videoya çekip ve internette yayınladılar ve yüz binlerce insan bunların derslerini izledi. Ne oldu bir anda Harvard ve MIT dünyada yeni bir açılım yapmaya başladılar. Ne yaptılar biliyorsun. O derslere sen ücretsiz izleye biliyorsun. Fakat o derslere sınavlara girip ders bazında bir katılım belgesi almak sertifika almak için sınavına girmek için para yatırıyor sun bak bir anda üniversitedeki hoca katkı sağlanmaya başladı. Öğrenci başına para almak yerine vahşi bir yöntem yerine orada önce bir fayda yaratıldı ve o fayda herkese ulaştırıldı ve şimdi yüzlerce binlerce insan Harvard'da MIT'de ders alma heyecanıyla gidip onun sınavına girebilmek için para yatırıyor üniversite yine para kazanıyor hoca yine para kazanıyor (K3O3).</i> <i>Yani işinizi daha iyi yaptığınız için yani katma değer arttırıyorsunuz. Aslında bu kuruma, topluma, ülkeye her şeye katkı. Aslında bakarsanız yani sadece kurumada değil, yarattığımız katma değer yani eğitimin katma değeri bu öyle bir katkı olur yani işinizi daha iyi yaptığınız için topluma katkı (K4O1).</i> <i>Ya kaliteye etkisi olabilir uzun vadede ülkeye etkisi olur. Sadece ülkeye de etkisi olmaz. Türkiye'de bir hastalık var. Belki o hastalığın çözülmesine etkisi olur benim en çok şikâyet ettiğim hastalıklardan biri bu kolaycılık yani bir bilgi sahibi olmadan ehliyet sahibi olup bir yerlere gelmeye çalışmaları fikir yürütmek. Böyle bir rahatsızlık var. Türkiye'nin en önemli sorunu bence şey falan değil ekonomik sorunlar terör sorunuymuş falan bunlar değil Liyakat ve ehliyet sorunu var Türkiye'de. Herkes işini layıkıyla yapsa iyi bir şekilde yapsa bu ülke daha farklı noktada olur bak uzun vadede ülkeye katkısı olur. Yani ne kadar biz ne verebilirsek öğrenciye bu önemli faydalı gayretimiz bu yani bu yönde bunu yapabilirsek ancak ülkenin geleceğine katkıda bulunduğumuz düşünüyoruz (K5D1).</i>



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..