

Pandemi sürecinde yabancı diller yükseköğretimdeki müdürlerin ve öğretim görevlilerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi

Merve Turhan Babur¹ 



Özet: Bu araştırmanın amacı, pandemi sürecinde Yabancı Diller Yükseköğretiminde (YDYO) görev yapan müdürlerin ve öğretim görevlilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasındaki ilişkiyi inceleyip YDYO müdürlerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarını ve değişime yönelik algılarını derinlemesine analiz etmektir. Araştırmanın nicel kısmında geniş örneklemeden veriler alınarak durum tespitinin ortaya konulup nitel kısmında ise sorunun temellerine ulaşılması için derinlemesine yanıtlar alınması hedeflenmiştir. Araştırmada ilk önce nicel verilerin toplanıp analiz edildiği ve sonrasında nitel verilerin toplanıp analiz edildiği karma yöntem uygulanmıştır. Karma yöntemin nicel kısmında veri toplama aracı olarak Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Değişime Uyum Ölçeği nitel kısmında ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma verileri, İstanbul'da bulunan beş vakıf üniversitesinin YDYO' da görev yapan 5 müdür ve 104 öğretim görevlisi olmak üzere 109 öğretim elemanından toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarının orta düzeyin altında, değişime uyum algıları ise orta düzeydedir. Katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir; katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumları arttıkça, değişime olan uyumları da artmaktadır. Araştırmanın nitel verilerinin sonuçlarına göre; birimler arası koordinasyonun olması, online platform ve dijital materyal eğitimi verilmesi, uzaktan eğitim koordinatörlüğünün işlevselliğinin artırılması, teknolojik alanda düzeltmeler sağlanması, sınıf mevcudatı sınırlı sayıda tutulması ve ölçme-değerlendirme sürecinin güvenilirliğinin sağlanmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Yabancı diller yükseköğretimi, covid-19, pandemi, uzaktan eğitim, değişime uyum, yabancı diller yükseköğretim müdürleri, öğretim görevlisi.*

Investigation of the relationship between the attitudes to distance education and the perceptions of adaptation to change of principals and instructors in schools of foreign languages in the pandemic period

Abstract: This research aims to analyze the relationship between the attitudes of directors and instructors working in School of Foreign Languages (SFL) towards distance education and their perceptions of adaptation to change and analyze the attitudes of directors in SFL towards distance education and their perceptions towards change in depth. The mixed method, which requires quantitative and qualitative data analysis, was used in the research. The Attitude Scale towards Distance Education and Faculty Change Orientation Scale were used in the quantitative part, and a semi-structured interview form was used in the qualitative part as data collection tool. Research data were collected from 109 instructors, including five directors and 104 instructors working in SFL of five foundation universities in Istanbul. According to the results of the research, the attitudes of the instructors participating in the study towards distance education are below the medium level, and their perceptions of adaptation to change are at a moderate level. A positive relationship was found between the participants' attitudes towards distance education and their perceptions of adaptability to change; as participants' attitudes towards distance education increase, their adaptability to change also increases. According to the results of the qualitative data, it was emphasized that there should be coordination between academic units, providing online platform and digital material training, increasing the functionality of the distance education coordinator, providing corrections in the technological field, keeping class sizes limited and ensuring the reliability of the measurement-evaluation process.

Keywords: *School of foreign languages, covid-19, pandemic, distance education, adaptation to change, director of the school of foreign languages, instructor.*

Okul Yönetimi Dergisi
School Administration Journal

Okul Yöneticileri Derneği
e-ISSN: 2822-4221

Araştırma Makalesi
Research Article

Turhan-Batur, M. (2024). Pandemi sürecinde yabancı diller yükseköğretimdeki müdürlerin ve öğretim görevlilerin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Okul Yönetimi (SAJ)*, 4(1), 65-80.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/saj>

Başvuru/Submitted
7 May / May 2024
Kabul/Accepted
16 Tem / Jul 2024
Yayın/Published
24 Tem / Jul 2024

¹ Öğretim Görevlisi, İstanbul Gedik Üniversitesi, merteturhan@windowslive.com, ORCID: 0000-0002-9626-1744

Giriş

Covid-19 pandemi sürecinde, dünya genelinde ve ülkemizde yüz yüze eğitime ara verilmesi, uzaktan eğitim kavramının tüm eğitim kademelerinde ön plana çıkmasına neden olmuştur. Altyapısı hazır olmayan eğitim kurumları, eğitim dönemine ara vererek gerekli altyapı çalışmalarını tamamladıktan sonra uzaktan eğitime geçiş yapmıştır. Buna karşın, altyapısı hazır olan kurumlar eğitime ara vermeden uzaktan eğitim sürecine başlamıştır. Bu süreçte, eğitim alanındaki yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin uzaktan eğitime entegre olmaları beklenmiştir (Kırmızıgül, 2020). Bu entegrasyon sürecini kolaylaştırmak ve eğitim-öğretim sürecinin devamlılığını sağlamak amacıyla uzaktan eğitime yönelik mevzuat, altyapı, insan kaynakları, içerik ve uygulama alanlarında değişim çalışmaları yapılmıştır (Yamamoto ve Altun, 2020). Dolayısıyla, bu değişimden etkilenen yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin değişimi etkili kılmaları için değişim yönetimine dâhil olmaları gerektiği belirtilmektedir ve değişime uyum algısı yüksek olan yöneticilerin önemi vurgulanmaktadır (Ayele, 2020).

Uzaktan eğitime geçiş sırasında gerçekleşen değişimler yabancı dil öğrenme ortamlarına da yansımıştır. Pandemi öncesinde de yabancı dil öğretiminde ve öğreniminde teknolojiye yararlanılmaktaydı ve öğrencilere uzaktan eğitim olarak adlandırabileceğimiz uygulamalar önerilmekteydi. Her ne kadar bazı öğretmenler yabancı dil öğretiminde öğrenciler ise öğrenim sürecinde teknolojik uygulamaları isteğe bağlı kullansalar da pandemi sürecinde yabancı dil öğretiminde uzaktan eğitim hem öğretmenler hem de öğrenciler için zorunlu hale gelmiştir. Öğrenciler farklı şehirlerde bulunmalarına rağmen teknoloji vasıtasıyla aynı sanal sınıfta derse katılma imkânına sahip olmuşlardır. Dersi anlatan öğretmenin kullandığı materyal, ders anlatırken uyguladığı yöntem gibi yabancı dil öğretimini etkileyen faktörlerin tümü göz önüne alındığında, öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi önemli görülmektedir. Çünkü hem Yabancı Diller Yüksekokul (YDYO) müdürleri hem de öğretim elemanları uzaktan eğitim sürecinde değişimi uygulayan ana katılımcılardır. YDYO müdürlerin ve öğretim görevlilerinin tutumları ve değişime uyumları, uzaktan eğitim sürecinin ne kadar etkili ve verimli yürütüldüğünü belirleyebilir.

Alanyazında, Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan eğitimde yabancı dil öğretimine dair çalışmalar bulunmaktadır. Buna ek olarak; pandemi sürecinde uzaktan eğitime yönelik tutum (Razkane, Sayeh ve Yeou, 2022; Akay, Gültekin, Şafak, Çakır ve Liman Kaban, 2021; Burak, 2021; Civelek, Toplu ve Uzun, 2021; Ekici, 2021; Tran, 2021; Dolmacı ve Dolmacı, 2020; Tümen Akyıldız, 2020) ve değişime uyum algısı (Karsantık, 2021; Ayele, 2020; Aksoy Özben, 2019; Grantins ve diğerleri, 2017; Al, 2007) ile ilgili ayrı ayrı çalışmalar yapılmış olmasına rağmen bu iki kavramın birbiri ile olan ilişkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, değişime uyum algısı üzerine ilköğretim, ortaöğretim ve lise seviyesinde görev alan öğretmenler ve yöneticiler açısından birçok farklı çalışma (Karsantık, 2021; Aksoy Özben, 2019; Genç, 2016; Cenker, 2008) yapılmış olmasına rağmen yükseköğretim seviyesinde ve yabancı diller yüksekokul bölümünde yapılan araştırmalar (Teng ve Wu, 2021; Ayele, 2020; Grantins ve diğerleri, 2017; Al, 2007) kısıtlıdır. Pandemi sürecinde değişime uyum kavramı sadece yöneticiler için değil eğitim veren her kademedeki öğretim elemanı için ihtiyaç haline gelmiştir. Eğitim alanı sürekli yeniliklere ve gelişmeye açık olması gerektiği için hem müdürlerin hem de öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarının ve değişime uyum algılarının yüksek olması beklenmektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı YDYO müdürlerinin ve öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırma ile uzaktan eğitime yönelik tutum alanında verilere ulaşarak mevcut durumun analizi yapılması ve yabancı dil eğitimi alanında uzaktan eğitim ile ilgili planlama yapmaya katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt problemleri aşağıda listelenmiştir.

- 1) YDYO öğretim elemanlarının;
 - a) uzaktan eğitime yönelik tutumları hangi düzeydedir?
 - b) uzaktan eğitime yönelik tutumları cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 2) YDYO öğretim elemanlarının;
 - a) değişime uyum algıları hangi düzeydedir?
 - b) değişime uyum algıları cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3) YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) YDYO müdürlerinin pandemi sürecinde uzaktan eğitime dair görüşleri nelerdir ve uzaktan eğitimi planlarken ne tür değişiklikler yapılmıştır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, ilk önce nicel verilerin toplanıp analiz edildiği ve sonrasında nitel verilerin toplanıp analiz edildiği *karma yöntem* araştırma desenlerinden *sıralı açıklayıcı desen* yöntemi kullanılmıştır (Creswell ve Clark, 2011). Araştırmanın nicel bölümü, *ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır* (Büyüköztürk vd. 2019; Christensen vd. 2015). Bu çalışmada geniş örneklemden veriler alınarak durum tespitinin ortaya konduğu nicel yöntem kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel bölümünde ise YDYO müdürleri ile yarı yapılandırılmış görüşme yapılarak sorunun temellerine ulaşılması hedeflendiği için nitel araştırma desenlerinden *fenomenoloji* (olgubilim) kullanılmıştır. Olgubilim çalışmalarında olguya ilişkin deneyim ve anlamları ortaya koymak için katılımcılarla görüşme yapılmaktadır. Böylece bu çalışmada daha etkili sonuçların ortaya konması planlanmıştır (Büyüköztürk vd. 2019: 22).

Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan beş vakıf üniversitesinin YDYO'larda 2021-2022 akademik yılı güz döneminde görev yapmakta olan 5 müdür ve 104 öğretim görevlisi olmak üzere 109 katılımcı oluşturmaktadır. Covid-19 pandemi sürecinde araştırma evrenine ulaşmadaki zorluklardan dolayı uygun örnekleme yöntemi tercih edilerek beş vakıf üniversitesi bu araştırma için belirlenmiştir. “Uygun örnekleme, zaman, para ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin ulaşılabilir, kolay uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesi yöntemidir” (Büyüköztürk vd, 2019: 103).

Tablo 1

Nicel Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Kategoriler	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	69	63,3
	Erkek	40	36,7
Görev	Müdür	5	4,6
	Öğretim Görevlisi	104	95,4
Yaş	22-30 yaş	27	24,8
	31-40 yaş	40	36,7
	41-50 yaş	27	24,8
	51 ve üzeri	15	13,8
Kıdem	5 yıldan az	22	20,2
	5-10 yıl	29	26,6
	10 yıldan fazla	58	53,2
Üniversiteler	1.Vakıf YDYO	38	34,86
	2.Vakıf YDYO	22	20,18
	3.Vakıf YDYO	13	11,92
	4.Vakıf YDYO	17	15,59
	5.Vakıf YDYO	19	17,43
Toplam		109	100

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1’de verilmiştir. Araştırma 109 katılımcıyla yürütülmüştür. Katılımcıların %63,3’ü kadın, %36,7’si erkektir. Katılımcıların %95,4’ü öğretim görevlisi, %4,6’sı ise müdür olarak yüksekokullarda görev yapmaktadır. Yaşlara göre dağılım sırasıyla 31-40 yaş (%36,7), 41-50 yaş (%24,8), 22-30 yaş (%24,8) ve 51 üzeri (%13,8) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %53,2’si 10 yıldan fazla, %26,6’sı 5-10 yıl ve %20,2’si ise 5 yıldan az kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Uzaktan Eğitime Karşı Tutum Ölçeği ve Değişime Uyum Ölçeği YDYO’ da görev yapmakta olan müdür ve öğretim elemanlarına uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların cinsiyeti, yüksekokuldaki görevleri, yaşları ve meslekteki kıdem sürelerine dair bilgileri edinebilmek için sorular bulunmaktadır.

Uzaktan Eğitime Karşı Tutum Ölçeği: Müdürlerin ve öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Ağır (2007) tarafından geliştirilen ve 21 ifadeden oluşan

“Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Uzaktan Eğitim Karşı Tutum Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirliği ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından incelenmiş ve tüm değerler 0,70’ten yüksek olarak elde edilmiştir. Likert tipinde olan ölçeklerde güvenilirlik katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçme aracının güvenilirliğinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Tezbaşaran, 1997). Dolayısıyla çalışmada kullanılan bu ölçek güvenilir bulunmuştur.

Değişime Uyum Ölçeği: “*Faculty Change Orientation Scale*” orijinal adıyla Kearney ve Smith (2008) tarafından geliştirilen “*Değişime Uyum Ölçeği*”, Ömür ve Nartgün (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Değişime Uyum Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirliği için Cronbach alfa değerine bakılmış ve tüm değerler 0,70’ten yüksek olarak elde edilmiştir. Likert tipinde olan ölçeklerde güvenilirlik katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçme aracının güvenilirliğinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Tezbaşaran, 1997). Bu nedenle, çalışmada kullanılan bu ölçeğin güvenilir olduğunu sonucunu çıkarabiliriz.

Araştırmanın nitel bölümünde veri toplama aracı olarak, pandemi sürecinde uzaktan eğitime dair görüşlerini ve uzaktan eğitimi planlarken yapılan değişikliklere ilişkin bilgileri elde etmek amacıyla, YDYO’ da görev yapan müdürlerle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu: Görüşme formunda bulunan sorular; “*Katılımcuların deneyimlerine göre uzaktan eğitim sürecinin olumlu ve olumsuz yönlerini, uzaktan eğitim sürecinde yüz yüze eğitimden farklı ne tür deneyimler yaşadıklarını, bir sonraki akademik yılda uzaktan eğitimle derslerin devamı hakkında ne düşündüklerini, uzaktan eğitim ve değerlendirmeden memnun olup olmadıklarını, yabancı dil derslerini uzaktan eğitimle planlarken ne tür değişiklikler yaptıklarını, katılımcuların maruz kaldığı değişimleri ve değişime uyum sürecinde yaşadıkları zorlukları, engelleri ve fırsatları*” öğrenmeye yöneliktir. Araştırmanın nitel bölümünde geçerlik ve güvenilirliği sağlamak için hazırlanan sorular öncelikle alanında uzman iki kişi tarafından incelenmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2018), nitel çalışmalarda sonuçların gerçeği yansıtması için araştırmacıların öznel varsayımlarından arınarak analiz yapmalarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Araştırma sürecinde katılımcılardan alıntılar yapılarak analizlerin geçerlik ve güvenilirliğine katkı sağlanmıştır. Soruların amaca uygunluğunu kontrol etmek için YDYO’ da müdür olarak görev yapan iki kişi ile pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. İç güvenilirliği sağlamak adına katılımcılara aynı sorular aynı sıra ile sorulmuş ve veriler nesnel olarak değerlendirilmiştir. Dış güvenilirlik için Yıldırım ve Şimşek (2018), elde edilen verilerle teyit edilen sonuçların geçerli açıklamalar yapma önemine dikkat çekmektedir. Bu nedenle veri toplama, işleme, analiz etme, yorumlama ve sonuçlara ulaşma süreçleri ayrıntılı ve açık bir şekilde ele alınmış ve sonuçlar verilerle ilişkilendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amaçlarını içeren verilerin istatistiki çözümleri için bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın nicel verilerinde kullanılan ölçek puanlarının normalliği için çarpıklık ile basıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerler ± 2 arasında ise sürekli olan puanlar normal dağılım özelliği gösterir (George ve Mallery, 2010). Veri analizinde sosyodemografik değişkenlere göre yüzde dağılımı ile uzaktan eğitime yönelik tutum ve değişime uyum ölçeklerine ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir. İstatiksel analizlerde karşılaştırma yöntemlerinden bağımsız gruplar t testi yöntemi ile tek yönlü varyans analiz (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. ANOVA testine göre anlamlı çıkan sonuçlar için farkın hangi gruplar lehine olduğu çoklu karşılaştırma testlerinden LSD yöntemi ile incelenmiştir. LSD testi, özellikle grup sayısının az olduğu durumlarda uygundur. Kullanılan istatiksel karşılaştırma yöntemleri için gerekli olan temel varsayımlar test edilmiştir. Değişkenler arasında ilişkide Pearson korelasyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Yapılan istatiksel analizler $p < 0,05$ manidarlık düzeyi bir başka ifade ile %95 güven aralığında incelenmiştir.

Yapılan görüşmelerin içeriği *Microsoft 365 word online* programı ile yazıya dökülmüştür. Konuşulanların metne doğru aktarıldığını kontrol etmek için kaydedilen görüşme ile eş zamanlı yazılı metin kontrol edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi vasıtasıyla veriler analiz edilir ve böylece benzer olan veriler belirli bir kavram ve tema etrafında toplanarak yorumlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Katılımcuların kimlik bilgilerinin gizli tutulması adına kodlama kullanılmıştır. Her katılımcı için görüşme sırasına göre “YDYOM1, YDYOM2, YDYOM3, YDYOM4 ve YDYOM5” şeklinde kodlama yapılacağı açıklanmıştır.

Bulgular

1.YDYO Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları hangi düzeydedir?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2

Uzaktan Eğitim Tutum Ölçeğine ve Alt Faktörlerine İlişkin Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

	En Küçük	En Büyük	\bar{X}	ss	Çarpıklık	Basıklık
Uzaktan Eğitim Sınırlılık	7	31	17,63	4,80	0,49	0,83
Uzaktan Eğitim Avantaj	14	67	42,35	8,74	-0,50	1,07
Uzaktan Eğitim Tutum	21	98	59,98	12,23	-0,37	1,32

Uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeğine ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 2’de görülmektedir. Uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği ilgili maddelerin toplanmasıyla elde edilmiştir. Ağır (2007) tarafından geliştirilen ölçekte belirlenmiş olan ortalama puanlar referans alınarak uzaktan eğitimin avantajları ve sınırlılıkları alt boyutları ile uzaktan eğitime yönelik genel tutuma ait ortalama puanlar belirlenmiştir. Ağır (2007) tarafından geliştirilen bu ölçekte uzaktan eğitime yönelik tutum puanlarına ait ortalama ($\bar{X}=63$) olarak bulunmuştur. Uzaktan eğitimin avantajları için belirlenen ortalama değer ($\bar{X}=42$) iken bu araştırmada ortalama değer ($\bar{X}=42,35$) olarak bulunmuştur. Uzaktan eğitimin avantajları alt boyutu için tutum puanlarının orta düzeye çok yakın ancak orta düzeyin üstünde olduğu belirtilebilir. Uzaktan eğitimin sınırlılıkları için ortalama değer ($\bar{X}=21$) iken bu araştırmada ortalama değer ($\bar{X}=17,63$) olarak bulunmuştur. Uzaktan eğitimin sınırlılıkları alt boyutu için tutum puanlarının orta düzeye çok yakın olmasına rağmen orta düzeyin altında olduğu belirtilebilir. Uzaktan eğitime yönelik genel tutum puanlarına bakıldığında ise uzaktan eğitime yönelik tutuma dair ortalama değer ($\bar{X}=63$) iken bu araştırmada ortalama değer ($\bar{X}=59,98$) olarak bulunmuştur. Katılımcının ölçekten aldığı puan uzaktan eğitime yönelik tutumunu göstermektedir. Puan ne kadar yüksek çıkarsa katılımcıların uzaktan eğitime yönelik olumlu bir tutum sergilediği sonucu çıkarılabilir. Sonuç olarak; uzaktan eğitime yönelik tutum puanlarının orta düzeye yakın olmasına rağmen orta düzeyin altında olduğu ifade edilebilir. Tabloda bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2 aralığında olduğundan veri dağılımı normaldir (George ve Mallery, 2010). Dolayısıyla parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 3’te yer verilmiştir. Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları puanları arasında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi analiz yöntemiyle karşılaştırılmıştır. Bu yöntem iki kategori içeren bir bağımsız değişken için sürekli ve normal puanlar karşılaştırılırken kullanılır.

Tablo 3

Cinsiyete Göre Katılımcıların Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Uzaktan Eğitim Sınırlılık	Kadın	69	17,78	5,07	0,42	107	,67
	Erkek	40	17,38	4,35			
Uzaktan Eğitim Avantaj	Kadın	69	43,20	8,65	1,34	107	,18
	Erkek	40	40,88	8,79			
Uzaktan Eğitim Toplam	Kadın	69	60,99	12,08	1,12	107	,26
	Erkek	40	58,25	12,44			

* $p < 0,05$

Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği toplam puanları ($t_{(107)}=1,12$; $p > 0,05$) ile uzaktan eğitim sınırlılık ($t_{(107)}=0,42$; $p > 0,05$) ve uzaktan eğitim avantaj ($t_{(107)}=1,34$; $p > 0,05$) puanları arasında anlamlı fark yoktur. Yani kadın ve erkeklerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, uzaktan eğitimin sınırlılığına ilişkin tutumları ve uzaktan eğitimin avantajına ilişkin tutumları benzerdir.

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 4’te yer verilmiştir. Yaş göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları puanları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemiyle karşılaştırılmıştır. Bu yöntem en az üç kategori içeren bir bağımsız değişken için sürekli ve normal puanlar karşılaştırılırken kullanılır. Ayrıca kategorik değişkenin her bir grubunda veri sayısı yeterli olması ($N > 25$) gerekir. Fark çıkan durumda ise

farkın hangi gruplar arasında olduğu çoklu karşılaştırma testlerinden LSD analiz yöntemiyle ikili olarak karşılaştırılmış ve fark sütununda gösterilmiştir.

Tablo 4

Yaşa Göre Katılımcıların Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanları Arasında ANOVA Tablosu

	Yaş	N	\bar{X}	ss	F	p	Fark
Uzaktan Eğitim Sınırlılık	22-30 yaş	27	16,70	4,32	1,81	,16	
	31-40 yaş	40	17,13	4,45			
	41 ve üzeri	42	18,71	5,30			
Uzaktan Eğitim Avantaj	22-30 yaş	27	44,33	8,61	3,13	,04*	2 ile 1**
	31-40 yaş	40	39,68	9,71			2 ile 3**
	41 ve üzeri	42	43,62	7,28			
Uzaktan Eğitim Toplam	22-30 yaş	27	61,04	11,82	2,28	,10	
	31-40 yaş	40	56,80	13,35			
	41 ve üzeri	42	62,33	10,93			

1:22-30 yaş, 2:31-40 yaş,3:41 ve üzeri

*p<0,05, **LSD

Yaşa göre katılımcıların uzaktan eğitim avantaj alt boyutundan elde edilen puanlar arasında anlamlı fark vardır ($F_{(2,106)}=3,13$; $p<0,05$). Farkın kaynağı için yapılan LSD analiz sonucuna göre 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların uzaktan eğitimin avantajlarına ilişkin tutum puan ortalaması 22-30 yaş ve 41 yaş üzeri katılımcılara göre daha düşüktür. Ancak yaşa göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği toplam puanları ($F_{(2,106)}=2,28$; $p>0,05$) ile uzaktan eğitim sınırlılık ($F_{(2,106)}=1,81$; $p>0,05$) puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 5’te yer verilmiştir. Kıdeme göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları puanları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemiyle karşılaştırılmıştır.

Tablo 5

Kıdeme Göre Katılımcıların Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanları Arasında ANOVA Tablosu

	Yaş	N	\bar{X}	ss	F	p
Uzaktan Eğitim Sınırlılık	5 yıldan az	22	17,73	5,20	0,43	,64
	5-10 yıl	29	16,93	4,46		
	10 yıldan fazla	58	17,95	4,86		
Uzaktan Eğitim Avantaj	5 yıldan az	22	45,45	9,65	1,77	,17
	5-10 yıl	29	41,69	9,02		
	10 yıldan fazla	58	41,50	8,11		
Uzaktan Eğitim Toplam	5 yıldan az	22	63,18	13,84	0,98	,37
	5-10 yıl	29	58,62	12,30		
	10 yıldan fazla	58	59,45	11,54		

*p<.0,05

Kıdeme göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği toplam puanları ($F_{(2,106)}=0,98$; $p>0,05$) ile uzaktan eğitim avantaj ($F_{(2,106)}=1,77$; $p>0,05$) ve uzaktan eğitim sınırlılık ($F_{(2,106)}=0,98$; $p>0,05$) puanları arasında anlamlı fark yoktur. Kıdeme göre katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumları benzerdir.

2. YDYO Öğretim Elemanlarının Değişime Uyum Algularına Yönelik Bulgular

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının değişime uyum alguları hangi düzeydedir?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6

Değişime Uyum Ölçeğine ve Alt Faktörlerine İlişkin Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

	En Küçük	En Büyük	\bar{X}	ss	Çarpıklık	Basıklık
Öğretim Elemanlarının Değişime Açık Olması	1,33	5,44	3,80	0,85	-,46	-,39
Yöneticilerin Değişime Açık Olması	2,25	5,25	3,87	0,56	-,54	-,30
Toplumun Değişime Açık Olması	1,33	6	3,95	0,99	-,53	-,09
Toplam	1,58	5,58	3,86	0,75	-,61	-,96

Değişime uyum ölçeğine ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 6’da gösterilmektedir. Değişime uyum ve alt boyutları maddelerin toplanıp ortalaması alınarak 1-6 aralığında elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının değişime açık olması alt boyutu 1,31-5,44 aralığında değişirken ortalaması ($\bar{X}=3,80$) ve standart sapması 0,85’tir. Yöneticilerin değişime açık olması alt boyutu 2,25-5,25 aralığında değişirken ortalaması ($\bar{X}=3,87$) ve standart sapması 0,56’dır. Toplumun değişime açık olması alt boyutu 1,33-6 aralığında değişirken ortalaması ($\bar{X}=3,95$) ve standart sapması 0,99’dur. Değişime uyum ölçeği toplam puanları ile alt boyutları incelendiğinde toplam ölçek ortalaması ($\bar{X}=3,86$) olarak elde edilmiş olup alt boyutlara ilişkin ortalama sırasıyla toplumun değişime açık olması ($\bar{X}=3,95$), yöneticilerin değişime açık olması ($\bar{X}=3,87$) ve öğretim elemanlarının değişime açık olması ($\bar{X}=3,80$) olarak elde edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2 aralığında olduğundan veri dağılımı normaldir (George ve Mallery, 2010). Dolayısıyla parametrik yöntemler kullanılmıştır. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretim elemanlarının değişime uyum algılarının orta düzeyde olduğu belirtilebilir.

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının değişime uyum algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 7’de yer verilmiştir. Cinsiyete göre katılımcıların değişime uyum ölçeği ve alt boyutları puanları arasında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi analiz yöntemiyle karşılaştırılmıştır.

Tablo 7

Cinsiyete Göre Katılımcıların Değişime Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Öğretim Elemanlarının Değişime Açık Olması	Kadın	69	3,77	0,92	-0,42	107	,67
	Erkek	40	3,84	0,70			
Yöneticilerin Değişime Açık Olması	Kadın	69	3,90	0,60	0,81	107	,41
	Erkek	40	3,81	0,46			
Toplumun Değişime Açık Olması	Kadın	69	3,91	1,11	-0,54	107	,58
	Erkek	40	4,02	0,76			
Toplam	Kadın	69	3,84	0,83	-0,33	107	,74
	Erkek	40	3,89	0,60			

* $p < 0,05$

Cinsiyete göre katılımcıların değişime uyum ölçeği toplam puanları ($t_{(107)}=-0,33$; $p > 0,05$) ile öğretim elemanı ($t_{(107)}=-0,42$; $p > 0,05$), yönetici ($t_{(107)}=0,81$; $p > 0,05$) ve toplum ($t_{(107)}=-0,54$; $p > 0,05$) puanları arasında anlamlı fark yoktur. Yani kadın ve erkeklerin değişime uyumları farklılaşmamaktadır.

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının değişime uyum algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 8’de yer verilmiştir. Yaşa göre katılımcıların değişime uyum ölçeği ve alt boyutları puanları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemiyle karşılaştırılmıştır.

Tablo 8*Yaşa Göre Katılımcıların Değişime Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanları Arasında ANOVA Tablosu*

	Yaş	N	\bar{X}	ss	F	p
Öğretim Elemanlarının Değişime Açık Olması	22-30 yaş	27	3,72	1,18	0,35	,70
	31-40 yaş	40	3,88	0,61		
	41 ve üzeri	42	3,76	0,80		
Yöneticilerin Değişime Açık Olması	22-30 yaş	27	3,69	0,68	2,01	,13
	31-40 yaş	40	3,93	0,51		
	41 ve üzeri	42	3,93	0,48		
Toplumun Değişime Açık Olması	22-30 yaş	27	3,86	1,37	0,20	,81
	31-40 yaş	40	3,94	0,86		
	41 ve üzeri	42	4,02	0,83		
Toplam	22-30 yaş	27	3,76	1,09	0,35	,70
	31-40 yaş	40	3,91	0,59		
	41 ve üzeri	42	3,88	0,61		

* $p < 0,05$

Yaşa göre katılımcıların değişime uyum ölçeği toplam puanları ($F_{(2,106)}=0,35$; $p > 0,05$) ile öğretim elemanı ($F_{(2,106)}=2,01$; $p > 0,05$), yönetici ($F_{(2,106)}=2,01$; $p > 0,05$) ve toplum ($F_{(2,106)}=0,20$; $p > 0,05$) puanları arasında anlamlı fark yoktur. Yaşa göre katılımcıların değişime uyum ve alt boyutlarından elde edilen puanlar benzerdir.

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının değişime uyum algıları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna problemine ilişkin bulgulara Tablo 9’da yer verilmiştir. Kıdeme göre katılımcıların değişime uyum ölçeği ve alt boyutları puanları arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemiyle karşılaştırılmıştır.

Tablo 9*Kıdeme Göre Katılımcıların Değişime Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları Puanları Arasında ANOVA Tablosu*

	Kıdem	N	\bar{X}	ss	F	p
Öğretim Elemanlarının Değişime Açık Olması	5 yıldan az	22	4,01	1,02	0,89	,41
	5-10 yıl	29	3,70	0,91		
	10 yıldan fazla	58	3,76	0,73		
Yöneticilerin Değişime Açık Olması	5 yıldan az	22	3,74	0,63	0,76	,47
	5-10 yıl	29	3,90	0,64		
	10 yıldan fazla	58	3,91	0,47		
Toplumun Değişime Açık Olması	5 yıldan az	22	4,05	1,26	0,15	,85
	5-10 yıl	29	3,90	1,01		
	10 yıldan fazla	58	3,93	0,89		
Toplam	5 yıldan az	22	3,96	0,96	0,29	,74
	5-10 yıl	29	3,81	0,83		
	10 yıldan fazla	58	3,85	0,62		

* $p < 0,05$

Kıdeme göre katılımcıların değişime uyum ölçeği toplam puanları ($F_{(2,106)}=0,29$; $p > 0,05$) ile öğretim elemanı ($F_{(2,106)}=0,89$; $p > 0,05$), yönetici ($F_{(2,106)}=0,76$; $p > 0,05$) ve toplum ($F_{(2,106)}=0,15$; $p > 0,05$) puanları arasında anlamlı fark yoktur. Kıdeme göre katılımcıların değişime uyum ve alt boyutlarından elde edilen puanlar benzerdir.

3. YDYO Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları ile Değişime Uyum Algıları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırmanın “YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin bulgulara Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10

Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum ile Değişime Uyum Algıları Arasındaki Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7
1.Sınırlılık	1						
2.Avantaj	,597**	1					
3.Tutum Toplam	,819**	,949**	1				
4.Öğretim Elemanı	,248**	,230*	,262**	1			
5.Yönetici	-0,042	,151	,091	,495**	1		
6.Toplum	,164	,154	,174	,828**	,434**	1	
7.Değişim Toplam	,195*	,212*	,228*	,961**	,603**	,931**	1

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Uzaktan eğitime yönelik tutum ölçeği ve alt boyutları ile değişime uyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon ile incelenmiştir. Bu yöntem sürekli ve normal dağılım gösteren puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde kullanılır. Buna göre uzaktan eğitime yönelik tutum ile değişime uyum toplam puanları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki elde edilmiştir ($r=0,228$; $p < 0,05$). Kişilerin uzaktan eğitime yönelik tutumları arttıkça değişime olan uyumları da artmaktadır.

Uzaktan eğitimde algılanan sınırlılık ile avantaj arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=0,597$; $p < 0,01$). Bu, sınırlılık algısının artmasıyla birlikte avantaj algısının da arttığını işaret etmektedir. Avantaj algısı ile tutum toplam puanları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r=0,949$; $p < 0,01$). Katılımcıların uzaktan eğitimi avantajlı görmeleri, genel tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Öğretim elemanının değişime açık olması alt boyutunun uzaktan eğitime yönelik tutum ($r=0,262$; $p < 0,05$) ile uzaktan eğitim sınırlılık ($r=0,248$; $p < 0,05$) ve uzaktan eğitim avantaj ($r=0,230$; $p < 0,05$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve zayıf ilişki elde edilmiştir. Bu, öğretim elemanlarının değişime açık olmaları algıları sınırlılık ve avantaj faktörlerinin uzaktan eğitim tutumlarını etkileyebileceğini göstermektedir. Yöneticilerin değişime açık olması algısı ile toplumun değişime açık olması algısı ($r=0,434$; $p < 0,01$) ve değişim toplam ($r=0,495$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu, yöneticilerin toplumsal etkileşim algısının ve değişim yönetimi becerilerinin uzaktan eğitim süreçlerinde önemli rol oynadığını göstermektedir. Toplumun değişime açık olma algısı ile değişim toplam puanları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r=0,828$; $p < 0,01$). Bu, toplumsal algının değişim yönetimi ile bağlantılı olduğunu ve bu algının uzaktan eğitim süreçlerinde etkili olduğunu göstermektedir. Değişime uyum toplam puanları ile uzaktan eğitim sınırlılık ($r=0,195$; $p < 0,05$) ve uzaktan eğitim avantaj ($r=0,212$; $p < 0,05$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve zayıf ilişki elde edilmiştir.

4. Araştırmanın Nitel Verilerinin Bulguları

Araştırmanın nitel bulguları, nicel çalışmada da var olan uzaktan eğitim ve değişime uyum kavramı ele alınarak incelenmiştir. Araştırmanın nitel bulgularından elde edilen sonuçlar doğrultusunda *uzaktan eğitim deneyimi*, *uzaktan eğitimde değişim*, *uzaktan eğitim algısı*, *uzaktan eğitimin devamı* ve *uzaktan eğitimde değişimi güçlendirme* olmak üzere beş temaya ulaşılmıştır. Her tema, alt kategorileri ve kodları ile aşağıda sırasıyla sunulmuş ve açıklanmıştır.

Tablo 11’de görüldüğü gibi YDYO müdürlerinin uzaktan eğitim deneyimleri teması zorluklar, engeller ve fırsatlar olmak üzere üç kategoride toplanmıştır.

Tablo 11

Uzaktan Eğitim Deneyimi Temasına İlişkin Kategori ve Kodlar

Tema	Kategori	Kod
Uzaktan Eğitim Deneyimi	Zorluklar	Mesai saatlerinin uzaması
		Öğrencilerin derse katılımını sağlama
		Öğretmen-öğrenci etkileşiminin azalması
		Ölçme değerlendirilmenin güvenilirliği
		Grup çalışmalarının azalması
	Engeller	İş yükü artışı
		İnternet bağlantısı
		Öğrencilerin şehir dışında olması
		Zamandan tasarruf
		Zaman ve mekân esnekliği
Fırsatlar	Dijital materyal kullanım çeşitliliği	
	Kaynağa her daim ulaşılabilirlik	
	Bireysel değerlendirme	
	Teknolojik alanda gelişim	
	YÖK zorunlu derslere uygunluk	

Katılımcıların bu temaya ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

YDYOM2: Olumsuz deneyim olarak ölçme değerlendirme sürecinin sağlanmasının zor olması, internet kaynaklı problemlerin yarattığı sorunlar, öğrencilerin ve eğitimcilerin fiziksel olarak uzak olmasını ifade edebilirim. Değişime uyum sürecinde yaşanan en büyük zorluk öğrencilerin sürece ikna edilmesi, aktif katılım, kamera açma, uzaktan eğitime karşı ön yargı vb olarak özetlenebilir.

YDYOM3: Yaşadığım deneyimlerden biri teknolojik altyapı sorunlarına doğası gereği açık bir eğitim modeli olması ve bu nedenle, eğitimde aksamaların daha sık yaşanmasıdır. Ancak fakülteler için açtığımız kimi derslerin uzaktan eğitim modeline uygun olduğu ve bu modelin öğrenciler tarafından da benimsendiği anket sonuçlarıyla tespit edildi. YÖK çerçevesinin elverdiği ölçüde, bu dersleri uzaktan eğitim modeliyle yürütme planı üzerinde çalışıyoruz.

Tablo 12'de görüldüğü gibi YDYO müdürlerinin uzaktan eğitimde değişim teması gündelik hayata yönelik değişimler ve mesleki hayata yönelik değişimler olmak üzere iki kategoride toplanmıştır.

Tablo 12

Uzaktan Eğitimde Değişim Temasına İlişkin Kategori ve Kodlar

Tema	Kategori	Kod
Uzaktan Eğitimde Değişim	Günlük hayata yönelik değişimler	Esnek çalışma saatleri
		Sürekli ulaşılabilirlik
	Mesleki hayata yönelik değişimler	Stres ve yorgunluk artışı
		İş yükü artışı
		Mesai saatlerinin uzaması
		Bilgilendirme toplantıları

Katılımcıların bu temaya ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

YDYOM1: Yüz yüze eğitimde üç dakikalık bir konuşma ile halledilebilecek sorunları çözmek bazen günlere yayıldı. Buna önlem olarak bilgilendirici duyurularımızı çoğalttık LMS'te öğrencilerimizle paylaştık. Zaten yapmakta olduğumuz öğrenci temsilcileri ile olan toplantılarımızı daha detaylandırdık. Ancak bu durum gündelik hayatta daha çok stres ve yorgunluk yaşamamıza sebep oldu.

YDYOM2: Uzaktan eğitimin planlanması, uygulanması ve denetlenmesi için alanla ilgili okumalar, eğitimler ve deneyim paylaşımı yapıp bunları toplantılarda anlatmam gerekti. Kısaca bir anda birçok iş yapmam gerekti.

Tablo 13'te görüldüğü gibi YDYO müdürlerinin uzaktan eğitim algısına dair görüşleri olumlu ve olumsuz görüşler olmak üzere iki kategoride toplanmıştır.

Tablo 13.

Uzaktan Eğitim Algısına Temasına İlişkin Kategori ve Kodlar

Tema	Kategori	Kod
Uzaktan Eğitim Algısı	Olumlu	Dijital materyal öğrenimi
		Birimler arası koordinasyon sağlama
		Zamandan tasarruf
	Olumsuz	Zaman ve mekân esnekliği
		Bireysel değerlendirme
		Tek taraflı iletişim
		İş yükü artışı
		Ölçme ve değerlendirme sürecinin zorluğu
		Teknoloji kaynaklı sorunlar

Katılımcıların bu temaya ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

YDYOM1: Yüz yüze eğitimde öğrencilerle doğrudan bir insani ilişki içindeyken uzaktan eğitimde kendimi robot gibi hissettim. Öğrenciler, cevap vermeye eğilimine girdiğinde dersi kendine anlatan, soruları kendi kendine yanıtlayan bir makineye dönüştüm. Öğrenciler internet ya da sistem sorunlarını bahane ederek derse girmediler.

YDYOM5: Öğrencilerin yüz yüze eğitim sürecine kıyasla daha fazla soru sorduğu ve yardıma ihtiyaç duyduğu bir dönem oldu. Herkes için yeni olan bu süreçte hem akademisyenler hem de öğrenciler bilmedikleri ve yeni deneyimlemekte oldukları bu süreçle ilgili sorular sorarak sürece adapte olmaya çalıştılar. Birçok dijital materyal deneyimleme fırsatımız oldu.

Tablo 14’te görüldüğü gibi YDYO müdürlerinin uzaktan eğitimin devamı teması devam etmeli, devam etmemeli ve hibrit olmalı olmak üzere üç kategoride toplanmıştır.

Tablo 14

Uzaktan Eğitimin Devamı Temasına İlişkin Kategori ve Kodlar

Tema	Kategori	Kod
Uzaktan Eğitimin Devamı	Devam etmeli	Esnek çalışma saatleri
		Derslerin veriminin düşüşü
	Devam etmemeli	İletişim eksikliği
		Öğrencilerin derse katılım eksikliği
		Kopya çekmeye yönelim
	Hibrit olmalı	Farklı becerilerin verilmesi
Farklı değerlendirme araçlarının uygulanması		

Bu temanın kategori ve kodlarının oluşmasını sağlayan YDYO müdürlerinin cevaplarından bazıları aşağıda belirtilmektedir:

YDYOM1: *Bir sonraki eğitim yılında önceki sorulara cevaben belirttiğim olumsuzluklardan dolayı eğitimin yüz yüze olmasından yanayım. Dersler hibrit şekilde de gerçekleştirilebilir ancak kesinlikle tamamen uzaktan olmamalıdır. Ayrıca sınavların yüz yüze olmasının daha güvenilir olduğunu düşünüyorum. Uzaktan eğitim sürecinde öğrenciler arasında kopya çekmeye yönelimin arttığını gözlemledik.*

YDYOM4: *Blended learning uygulanabilir, ama hem hocalar deneyimli olmalı hem de öğrenciler çok sıkı kontrol edilmeli. Ancak an itibari ile uzaktan eğitimde değerlendirme süreci çok verimli geçmemektedir. Çoktan seçmeli sorular ile öğrenciler kopya çekmeye devam ediyorlar. Değerlendirme süreçlerinin güvenliğini sağlamak zor olsa da değerlendirmede kullanılan farklı araçların (Process writing, poster presentation, anlık takip ettiğimiz online timed writing, oral presentation, group discussion vb) sayısının artırılması ve yüz yüze gerçekleştirdiğimiz proficiency sınavının değerlendirmenin güvenilirliğini arttırdığını düşünüyorum.*

Tablo 15’te görüldüğü gibi YDYO müdürlerinin uzaktan eğitimde değişimi güçlendirme teması yönetsel değişim, altyapı ve beceri öğrenimi olmak üzere üç kategoride toplanmıştır.

Tablo 15

Uzaktan Eğitimde Değişimi Güçlendirme Temasına İlişkin Kategori ve Kodlar

Tema	Kategori	Kod
Uzaktan Eğitimde Değişimi Güçlendirme	Yönetsel değişim	Duyuruları çoğaltmak
		Toplantıları detaylandırmak
		Online platform hakkında eğitim verilmesi
		Ölçme ve değerlendirme çalışmaları
		Sınıf mevcudunu kısıtlı tutma
	Birimler arası koordinasyon olması	
	Altyapı	Uzaktan eğitim koordinatörlüğü
		Teknolojik alan çalışmaları
	Beceri öğrenimi	Mesleki gelişimin desteklenmesi
Dijital materyal eğitimi		

Bu temanın kategori ve kodlarının oluşmasını sağlayan YDYO müdürlerinin cevaplarından bazıları aşağıda belirtilmektedir:

YDYOM2: *Sınıf mevcudlarının maksimum 15 ile sınırlanması gibi bir değişiklik yaptık ve bunun çok faydasını gördük. 15 kişilik sınıflarda iletişimin daha etkili olduğuna dair hem hocalardan hem de öğrencilerden dönüşler aldık.*

YDYOM5: *Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilere ulaşmak biraz zor oldu. Çünkü sisteme aşina olmadıkları için paylaştığımız duyuruları düzenli takip edemediklerini söylediler. Aslında sistem hakkında eğitim vermiştik ama bazı öğrenciler için bu eğitimi tekrar yaptık ve sonrasında duyurularımızı çoğalttık. Ayrıca hem hocalarla hem de öğrencilerle daha sık toplantı yapar olduk.*

Sonuç ve Tartışma

1. YDYO Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları

Araştırmada YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarının düzeyi incelenmiştir. Araştırma bulguları, öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutum puanlarının orta düzeye yakın olmasına rağmen, orta düzeyin altında olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, uzaktan eğitime yönelik genel bir memnuniyetsizlik veya kararsızlık göstergesi olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde, Razkane, Sayeh ve Yeou (2022) tarafından yapılan çalışmada, uzaktan eğitim sürecinde derslerin verimliliğinin olumsuz etkilendiği ve bu nedenle öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumsuz olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgu, uzaktan eğitimin etkinliğine dair yaşanan sorunların, öğretmenlerin genel tutumlarını olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Ancak Ekici (2021) tarafından yapılan çalışmada, İngilizce hazırlık sınıfı öğretmenlerinin %60'ının uzaktan İngilizce eğitiminden memnun olduklarını belirtmeleri, bu grubun uzaktan eğitim teknolojilerine ve yöntemlerine olan adaptasyonlarının yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, uzaktan eğitimin etkinliği ve verimliliğini artırmak için gerekli iyileştirmelerin yapılmasının önemini vurgulamaktadır.

Araştırmada katılımcıların cinsiyete göre uzaktan eğitime yönelik tutumlarının anlamlı bir fark gösterip göstermediği incelenmiştir. Sonuç olarak cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Benzer şekilde Burak (2021) tarafından yapılan çalışmada üniversitelerin İngilizce hazırlık programında ders veren öğretim görevlilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Başka bir deyişle, hem kadınlar hem de erkekler uzaktan eğitime yönelik benzer tutumlara sahiptir. Karagul ve Sen (2021) tarafından yapılan çalışmada da Türkçe dil dersi veren öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmediği belirtilmektedir. Katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumlarında cinsiyetin bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmada katılımcıların yaşa göre uzaktan eğitime yönelik tutumlarının anlamlı bir fark gösterip göstermediği incelenmiştir. Yaş değişkenine göre 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların uzaktan eğitimin avantajlarına ilişkin tutum puan ortalaması 22-30 yaş ve 41 yaş üzeri katılımcılara göre daha düşük çıkmıştır. Bunun nedeni genellikle iş ve aile yükümlülükleri gibi nedenlerle uzaktan eğitimin gerektirdiği esneklik ve adaptasyon süreçlerine daha az olumlu bakmalarından kaynaklanabilir. Bu yaş grubundaki bireylerin dijital teknolojilere adaptasyonlarının, daha genç ve daha yaşlı gruplara kıyasla farklılık gösterebileceği sonucu ortaya çıkmıştır. Kurnaz ve Serçemeli (2020) ise araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunlukla genç yaşlarda olması nedeniyle uzaktan eğitimde teknolojik araçları kullanmada zorluk yaşamadıklarını belirtmektedir.

Araştırmada katılımcıların mesleki kıdeme göre uzaktan eğitime yönelik tutumlarının anlamlı bir fark gösterip göstermediğine bakılmıştır. *Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre uzaktan eğitime yönelik tutum puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.* Benzer şekilde Burak (2021) tarafından yapılan çalışmada üniversitelerin İngilizce hazırlık programında ders veren öğretim görevlilerinin mesleki kıdem değişkenine göre uzaktan eğitime yönelik tutumlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Deneyimli ya da daha az deneyimli öğretim görevlilerinin uzaktan eğitime yönelik benzer tutumlara sahip olduğu belirtilebilir. Ancak, Karagul ve Sen (2021) tarafından yapılan çalışmada Türkçe dil dersi veren öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görüldüğü belirtilmektedir. Katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumlarında mesleki kıdem bir etkisi bulunmaktadır. Mesleki kıdem süresi daha az olan katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu belirtilmektedir. Bunun sebebi muhtemelen, Karagul ve Sen (2021) tarafından yapılan çalışmadaki örneklem değişkeninin Türkçe dil öğretmenlerinin olması ve kullanılan ölçeğin farklılığı olabilir.

2. YDYO Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu

Araştırmada vakıf üniversitesindeki YDYO öğretim elemanlarının *değişime uyum algılarının* hangi düzeyde olduğu araştırılmıştır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda; araştırmaya katılan *öğretim elemanlarının değişime uyum algılarının orta düzeyde olduğu* sonucuna ulaşılmıştır. Al (2007) tarafından yapılan araştırmada vakıf üniversitesinin yabancı diller yükseköğretiminde çalışan yöneticilerin yönetsel yeterliliği devlet üniversitesindeki yöneticilere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir. Aksoy Özben (2019) tarafından yapılan çalışmada ise okul yöneticilerinin değişime uyum algılarının orta düzeyde olduğu ve değişimi yönetebilme konusunda eğitim programlarına katılmaları önerilmiştir. Karsantık (2021) tarafından yapılan çalışmada da İngilizce öğretmenlerinin değişime uyum algılarının yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ve değişim sürecinde iş birliğine açık olmalarının bunu sağlayan faktörlerden biri olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmada katılımcıların cinsiyete göre değişime uyum algılarının anlamlı bir fark gösterip göstermediğine bakılmıştır. *Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek katılımcıların değişime uyumu*

farklılaşmamaktadır. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Karsantık (2021) tarafından yapılan çalışmada İngilizce öğretmenlerinin değişime uyum düzeyleri ve cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aksoy Özben (2019) ise hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre değişimi yönetme yeterliliklerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Araştırmada katılımcıların yaşa göre değişime uyum algılarının anlamlı bir fark gösterip göstermediği incelenmiştir. *Katılımcıların değişime uyum algularında yaş değişkeninin bir etkisi bulunmamaktadır.* Benzer şekilde; Aksoy Özben (2019) tarafından yapılan çalışmada da hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin yaş değişkenine göre değişimi yönetme yeterliliklerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada katılımcıların mesleki kıdeme göre değişime uyum algılarının anlamlı bir fark gösterip göstermediğine bakılmıştır. *Kideme göre katılımcıların değişime algularında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.* Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Karsantık (2021) tarafından yapılan çalışmada da İngilizce öğretmenlerinin değişime uyum düzeyleri ve kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumun nedeni, mesleki kıdemin tek başına bireylerin değişime uyum sağlama kapasitesini belirlemede yeterli bir faktör olmaması ve bireysel farklılıklar, örgütsel kültür veya eğitim gibi diğer etmenlerin daha etkili olması olabilir.

3. YDYO Müdürlerinin Uzaktan Eğitim ve Değişime Uyum Alguları

YDYO öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik tutumları ile değişime uyum algıları arasındaki ilişki incelendiğinde *katılımcıların uzaktan eğitime yönelik tutum puanları arttıkça değişime olan uyumları da artmaktadır.* Başka bir deyişle uzaktan eğitime yönelik tutumları ne kadar olumlu olursa değişime olan algıları da yükselmektedir. Benzer şekilde Tümen Akyıldız (2020) öğretmenlerin sürece kolay uyum sağlayabilmesi için değişimi yönetme yeterliliklerinin yüksek seviyede olması gerektiğini vurgulamaktadır. Karsantık (2021) tarafından yapılan çalışmada yöneticilerin değişim yönetme yeterliliği ne kadar yüksek olursa yapılan değişikliklerden gelen sonuçlarda o kadar olumlu olmaktadır.

4. Nüel Araştırma Sonuçları

YDYO müdürleri uzaktan eğitim deneyimlerine yönelik temada uzaktan eğitimin zorluklarını ve engellerini *mesai saatlerinin uzaması, öğrencilerin derse katılımını sağlama, öğretmen-öğrenci etkileşiminin azalması, ölçme değerlendirme güvenilirliğini sağlama, grup çalışmalarının azalması, iş yükü artışı, internet bağlantısı ve öğrencilerin şehir dışında olması* olarak belirtmiştir. Benzer şekilde Akay ve diğerleri (2021) değerlendirme ve geri bildirim, uygunluk, sosyal etkileşim, öğrencileri tanıma, teknik sorunlar ve öğrencilerin derse devam durumlarında sorunlar olduğunu belirtmektedir. Tran (2021), Dolmacı ve Dolmacı (2020) ve Aras (2019) tarafından yapılan çalışmada da uzaktan eğitimde öğrencilerin iletişim eksikliği yaşamaları, internet bağlantısı ve sorumluluklarını takip edememeleri gibi sorunlar bulunmuştur. Karsantık (2021) tarafından yapılan çalışmada da bilgilendirilmeme, iş yükü, öğrencilerin özellikleri, sınıf koşulları, ders materyali, sınav uygulamada zorluklar değişimi uyumu etkileyen faktörler olarak belirtilmiştir. Grantın ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada da *“farkındalık eksikliği, kaynaklar ve yüksek öğretimin yapısı”* değişim yönetimindeki engeller olarak listelenmiştir. Ancak, Aras (2019) tarafından yapılan çalışmada uzaktan eğitimle verilen derslerin sınıf ortamındaki kadar etkili olabileceği görüşü ortaya çıkmıştır. Son olarak; yapılan bu araştırma sonucunda *teknolojik alanda gelişim ve YÖK zorunlu derslere uygunluk* gibi yönleri ile değişime uyumda fırsat sağlandığını eklemiştir. Karsantık (2021), Tümen Akyıldız (2020) ve Dolmacı ve Dolmacı (2020) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde değişime ihtiyaç duyulan alanın 21. yüzyıl becerilerinin geliştirilmesi yönündedir. Bu araştırmanın bulgularında çıkan *“Teknolojik Alanda Gelişim”* temasının 21. yüzyılın becerisine yönelik olduğu belirtmek gerekir.

Uzaktan eğitimde değişim temasında gündelik hayata yönelik değişimler *esnek çalışma saatleri, sürekli ulaşılabilirlik, stres ve yorgunluk artışı* iken mesleki hayata yönelik değişimler *iş yükü artışı, mesai saatlerinin uzaması ve bilgilendirme toplantılarıdır.* Karsantık (2021) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin değişim sürecine dâhil olması için hizmet içi eğitim kavramı gündeme gelmiştir ve bu yönde toplantıların gerekliliği vurgulanmıştır. Aras (2019) tarafından yapılan çalışmada da zaman ve mekân esnekliğine rağmen tüm bireylerin eğitimde eşit oranda faydalanamadığı görüşüne varılmıştır.

Uzaktan eğitimin algısına dair görüşler *dijital materyal öğrenimi, birimler arası koordinasyon sağlama, zamandan tasarruf, zaman ve mekân esnekliği ve bireysel değerlendirme imkânı* gibi örneklerle olumlu iken *tek taraflı iletişim, iş yükü artışı, ölçme ve değerlendirme sürecinin zorluğu ve teknoloji kaynaklı sorunlar* dolayısıyla olumsuzdur. Aras (2019) tarafından yapılan çalışmada da uzaktan eğitimde mekân sınırlandırmasının olmaması açısından olumlu görüldüğü sonucu çıkmıştır. Ancak, zaman ve mekân esnekliğine ve kaynağa her daim ulaşılabilirlik olmasına rağmen Aras (2019) tarafından yapılan çalışmada tüm bireylerin eğitimde eşit oranda faydalanamadığı görüşüne varılmıştır. Ayrıca bu çalışma sonucundan farklı olarak uzaktan eğitimin olumlu yönlerinde iş yükünün azalacağını belirten görüşler ortaya

çıkıştır. Uzaktan eğitimin olumsuz yönleri için ise Razkane, Sayeh ve Yeou (2022), Tran (2021) ve Dolmacı ve Dolmacı (2020) internet kaynaklı teknik problemleri ve ölçme değerlendirme sürecinde öğrencilerin konuyu tam kavrayıp kavrayamadıklarının ölçülemediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolmacı ve Dolmacı (2020) göz temasının kısıtlı kalmasından dolayı öğretmen-öğrenci etkileşiminin azaldığını belirtmektedirler.

Uzaktan eğitimin devamı temasında YDYO müdürleri *esnek çalışma saatlerinden* dolayı devam etmeliyen *derslerin veriminin düşüşü, iletişim eksikliği, öğrencilerin derse katılım eksikliği ve kopya çekmeye yönelim* gibi sebeplerden dolayı devam etmemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca farklı becerilerin verilmesi ve farklı değerlendirme araçlarının uygulanmasından dolayı hibrit eğitimi destekleyen görüşlerde mevcuttur. Ekici (2021), Burak (2021), Civelek Toplu ve Uzun (2021) ve Aras (2019) tarafından yapılan araştırmada uzaktan eğitimin geleceği ve derslerin uzaktan eğitim ile yürütülmesi sorulduğunda katılımcıların çoğu olumlu görüş belirtip uzaktan eğitim ve değerlendirme sürecinin gelişmeye açık olduğunu ifade etmişlerdir. Bundan farklı olarak Razkane, Sayeh ve Yeou (2022), Tran (2021) ve Dolmacı ve Dolmacı (2020) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarında ise katılımcılar uzaktan eğitime karşı olumsuz görüş bildirmişlerdir.

YDYO müdürleri uzaktan eğitimde değişimi güçlendirme temasında uzaktan eğitimin yönetsel değişimine, altyapıya ve becerilerin yönetimine vurgu yapmışlardır. Karsantık (2021) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde *iş yükü, ölçme değerlendirme yöntemleri, programın öğrenciye uygunluğu, genel açıklamalar, programın amaçları, ders saatleri ve ders kaynakları* boyutlarında değişiklikler yapıldığı belirtilmektedir. Ayrıca üst düzey grupta olan öğretmenlerin değişikliklerin farkında olup uygulamaya yönelik çalışmalarda aktif oldukları belirtilmektedir. Ayele (2020) tarafından yapılan çalışma da değişimi etkili bir şekilde yönetebilmek için kurum içi iletişimin sağlam olmasının ve birimler arası koordinasyonun değişim sürecinde gerekliliği vurgulanmıştır. Dolmacı ve Dolmacı (2020) tarafından yapılan araştırmada da ölçme ve değerlendirme bölümü için sınavlarla ilgili gerekli değişiklikleri yapıp öğrenciye iletse bile sınavların güvenilirliği konusunda eksik kaldığı belirtilmektedir. Al (2007) ise yükseköğretimde görev yapan yöneticilerin ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda eğitimlere katılmasını desteklemektedir.

5. Nicel ve Nitel Araştırma Sonuçlarının Ortak Analizi

Araştırmanın nitel bölümünde, nicel araştırmaya da katılan YDYO müdürlerin uzaktan eğitime yönelik görüşleri ve değişimi uyguladıkları alanlara dair temalar görüşmeler sonucu oluşturulmuştur. Bu temalar aşağıda Şekil 1'de yer almaktadır.

Uzaktan Eğitim	Uzaktan Eğitim Avantaj	Zamandan Tasarruf
		Zaman ve Mekan Esnekliği
		Bireysel Değerlendirme
		Teknolojik Alanda Gelişim
		Esnek Çalışma Saatleri
		Dijital Materyal Çeşitliliği
	Uzaktan Eğitim Sınırlılık	Ölçme-Değerlendirme Güvenirliliği
		İş Yükü Artışı
		Sistem Kaynaklı Problemler
		Öğretmen-Öğrenci Etkileşiminin Azalması
	Uzaktan Eğitim Değişim	Grup Çalışmalarının Azalması
		Birimler Arası Koordinasyon
		Online Platform Eğitimi
		Dijital Materyal Eğitimi
		Uzaktan Eğitim Koordinatörlüğü
		Teknolojik Alan
		Sınıf Mevcudu
	Ölçme-Değerlendirme	

Şekil 1

Nicel ve Nitel Araştırma Sonuçlarının Ortak Analizi

Nicel araştırma sonuçlarına göre YDYO’da görev yapan öğretim elemanlarının uzaktan eğitime yönelik uzaktan eğitimin avantajları teması en yüksek düzeyde tutumları oluşturmaktadır. Nitel araştırma kapsamında YDYO’da görev yapan müdürlerin uzaktan eğitimin avantajlarına yönelik görüşleri incelenmiş ve *zamandan tasarruf, zaman ve mekân esnekliği, bireysel değerlendirme, teknolojik alanda gelişim, esnek çalışma saatleri ve dijital materyal çeşitliliği* vurgulanmıştır. Nitel araştırma kapsamında YDYO’da görev yapan müdürlerin uzaktan eğitimin sınırlılıklarına yönelik görüşleri incelenmiş ve *ölme-değerlendirme güvenilirliği, iş yükü artışı, sistemsel problemler, öğretmen-öğrenci etkileşiminin azalması ve grup çalışmalarının azalmasına* vurgu yapılmıştır. Nitel araştırma kapsamında YDYO’da görev yapan müdürlerin uzaktan eğitiminde değişime yönelik görüşleri incelenmiş ve *birimler arası koordinasyon, online platform eğitimi, dijital materyal eğitimi, uzaktan eğitim koordinatörlüğü, teknolojik alan, sınıf mevcudu ve ölçme-değerlendirmenin gerekliliği* belirtilmiştir.

Bu bulgular ışığında, uzaktan eğitimin daha etkili bir şekilde sürdürülebilmesi için birimler arasında düzenli toplantılar yapılması ve kurum içi eğitim programlarının düzenli yapılıp her zaman erişilebilir bir yerde saklanması önerilmektedir. Bu sayede öğretim elemanları ve öğrenciler, ihtiyaç duydukları durumlarda eğitim materyallerine tekrar erişerek süreci takip etme ve eksikliklerini giderme imkanına sahip olacaklardır. Uzaktan eğitim süreçlerinin daha etkili yönetilebilmesi için bir uzaktan eğitim koordinatörlüğü oluşturulmalı ve teknolojik değişimler ile yenilikler bu birim aracılığıyla duyurulmalıdır. Ayrıca, iletişim eksikliğini gidermek için sınıf mevcutlarında düzenlemeler yapılmalı ve daha verimli ölçme ve değerlendirme araçları tasarlanmalıdır. Öğrencilerin bireysel gelişimlerini destekleyen ve kopya çekmeyi önleyici sistemlerin geliştirilmesi de önemlidir.

Etik Onay

Bu çalışma için İstanbul Medeniyet Üniversitesinden etik onay alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Araştırmacı bu çalışmayı tez danışmanının desteğiyle bütünüyle kendisinin gerçekleştirdiğini beyan eder.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu araştırma için herhangi bir maddi destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı

Bu çalışma özelinde yazar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Kaynakça

- Ağır, F., Gür, H. & Okçu, A. (2007). Uzaktan eğitime karşı tutum ölçeği geliştirmesine yönelik geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *New World Sciences Academy*, 3(2), 128-139. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/185997>
- Aksoy Özben, Ç. (2019). *Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Al, A. (2007). *Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Akay, S., Gültekin, K., Şafak, E., Çakır, S. & Liman Kaban, A. (2021). The perceptions of English preparatory school instructors on online education through the community of inquiry in the Covid-19 process. *European Distance and E-Learning Network EDEN Conference Proceedings*, 1, 524-561, Madrid. <https://doi.org/10.38069/edenconf-2021-ac0052>
- Aras, E. (2019). *Spor eğitimi kurumlarında görev yapan akademik personel ve spor eğitimi gören öğrencilerin uzaktan eğitime yönelik görüşlerini incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Ayele, Y. G. (2020). Effective change management for sustainable development in higher education institutions. *European Journal of Business and Management*, 12(10), 2222-2839.
- Burak, C. (2021). *Attitudes of EFL instructors towards e-learning*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (26. Baskı). Pegem Akademi.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B. & Turner, L. A. (2015). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz*. A. Aypay (Ed). Anı Yayıncılık.
- Çenker, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesine bakış açılarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Civelek, M., Toplu, I. & Uzun, L. (2021). Turkish EFL teachers' attitudes towards online instruction throughout the Covid-19 outbreak. *English Language Teaching Educational Journal*, 4(2), 87-98.
- Creswell, J. W. ve Clark, P. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*, (2. baskı). Thousand Oaks: Sage.
- Dolmacı, M. & Dolmacı, A. (2020). Eş zamanlı uzaktan eğitimle yabancı dil öğretim elemanlarının görüşleri: Bir Covid 19 örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18(2), 202-228.
- Ekici, M. R. (2021). *Turkish preparatory class students' and teachers' attitudes towards distance education*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Genç, M. M. (2016). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin eğitimdeki değişime uyumu ve öğretmen eğitiminin rolü: insan kaynakları yönetimi açısından bir değerlendirme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*, (10a ed.). Pearson
- Grantins, A., Sloka, B., & Jekabsons, I. (2017). *Towards effective change management in universities: case of Latvia*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Daugavpils University, Letonya.
- Karagül, S. ve Sen, E. (2021). Turkish teachers' attitudes towards distance learning during the Covid-19 pandemic. *International Education Studies*, 14(10), 53-64.
- Karsantık, Y. (2021). *İngilizce öğretmenlerinin öğretim programlarındaki değişime uyum süreci*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kearney, S. & Smith, P. A. (2008). A theoretical and empirical analysis of change orientations in schools. In Wayne K. Hoy and Michael DiPaola (Eds.), *Studies in school improvement* (pp. 23-43).
- Kırmızıgül, H. G. (2020). Covid-19 salgını ve beraberinde getirdiği eğitim süreci. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 283-289.
- Kurnaz, E. & Serçemeli, M. (2020). COVID-19 pandemi döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademisi Dergisi*, 2(3), 262-288.
- Ömür, Y. E. & Nartgün, Ş. S. (2014). Öğretim elemanlarının değişime uyumu ölçeği: Türkçeye uyarılma, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(3), 307-326. <http://dx.doi.org/10.14527/kuey.2014.013>
- Razkane, H., Sayeh, A. Y., & Yeou, M. (2022). University teachers' attitudes towards distance learning during COVID-19 pandemic: hurdles, challenges, and take-away Lessons. *European Journal of Interactive Multimedia and Education*, 3(1). <https://doi.org/10.30935/ejimed/11436>
- Teng, M. F. & Wu, J. G. (2021). Tea or tears: online teaching during the Covid-19 pandemic. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 290-292. DOI: 10.1080/02607476.2021.1886834
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. (İkinci baskı). Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Tran, K. M. U. (2021). The attitudes towards distance learning of Ton Duc Thang University students and teachers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 533, 159-165. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210226.020>
- Tümen Akyıldız, S. (2020). Pandemi döneminde yapılan uzaktan eğitim çalışmalarıyla ilgili İngilizce öğretmenlerinin görüşleri (bir odak grup tartışması). *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (21), 679-696. DOI: 10.29000/rumelide.835811
- Yamamoto, G. T. & Altun, D. (2020). Coronavirüs ve çevrimiçi (online) eğitimin önlenemeyen yükselişi. *Üniversite Araştırma Dergisi*, 3(1), 25-34.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.