



Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutumları

Yrd. Doç. Dr. Serpil DÜNDAR^a
Yrd. Doç. Özden CANDEMİR^a
Prof. Dr. Emine DEMİRAY^a
Doç. Dr. Evrim GENÇ KUMTEPE^a
Yrd. Doç. Dr. Serap ÖZTÜRK^a
Prof. Dr. Mediha SAĞLIK TERLEMEZ^a
Yrd. Doç. İlknur ULUTAK^a

^aAnadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir, Türkiye 26470

Özet

Bu çalışmanın amacı Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutumlarının saptanmasıdır. Bu amaçla bir araştırma projesi kapsamında geçerli ve güvenilir bir tutum ölçeği geliştirilmiş ve analizler sonucu bilişsel, duyuşsal, davranışsal faktörleri kapsayan nihai model doğrultusunda çalışanların tutumları değerlendirilmiştir. Araştırmada Anadolu Üniversitesi'nde çalışan toplam 4863 (2569 akademik personel, 2294 idari personel) personele iki bölüm ve 51 sorudan oluşan bir sormaca uygulanmış, şu sonuçlar elde edilmiştir: Çalışmaya katılan toplam 894 personelin %55'i akademik personel, %45'i idari personel, %47'si kadın ve %53'ü erkektir. Katılımcıların neredeyse yarısı bu sistemde öğrenci olmuştur. Katılımcılar büyük çoğunlukla sosyal bilimler alanını ve önlisans düzeyini uzaktan öğretim için uygun bulurken, sistemde kullanılan öğrenme ortamları açısından internet ve bilgisayar destekli ortamlar en fazla tercih edilmiştir. Açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutum ölçeği analiz sonuçlarına göre; ölçeğin 32 madde ve üç faktöriyel modelle yapı geçerliği ve iç tutarlılığı sağlanmıştır. Madde düzeyinde analizlere göre, genellikle katılımcıların açık ve uzaktan öğretime ilişkin olumlu ve ortalamanın biraz üzerinde bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Bu sonuç, 30 yılı aşkın süredir hizmet veren Açıköğretim Sistemi içerisinde görev alan Anadolu Üniversitesi çalışanları için beklenen bir sonuçtur.

Anahtar Sözcükler: Açık ve uzaktan öğretim, Anadolu Üniversitesi çalışanları, ölçek geliştirme, tutum.

Abstract

The purpose of this study was to determine the attitudes of Anadolu University employees' attitudes regarding open and distance education. For this purpose, a valid and reliable attitude scale was developed within the scope of a research project, and the attitudes of workers were examined in the final model including cognitive, affective and behavioral factors. A survey consisting of two parts and 51 questions was given to a total of 4863 employees (2569 academics and 2294 administrative personnel) work at Anadolu University and these results below were obtained: %55 of the personnel who participated in the study was academics and the remaining %45 was administrative personnel. %47 of the all participants was women and %53 was men. Almost half of the participants mostly reported that social sciences and associate's degree level were the most suitable programs for distance education and the most applicable learning environments are declared to be internet and computer based settings. According to the factor and reliability analyses, the attitude scale with 32 items and 3 factorial model is a validity and reliable instrument. Item level analyses revealed that the participants usually have positive and relatively average attitude towards open and distance education. This is an expected result for Anadolu University employees who have been taking part in the Open Education System for more than 30 years.

Keywords: Open and distance education, employees at Anadolu University, scale development, attitude.

Kaynak Gösterme

Dündar, S., Candemir, Ö., Demiray, E., Genç Kumtepe, E., Öztürk, S., Sağlık Terlemez, M., Ulutak, İ. (2017). Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutumları. *AUAd*, 3(4), 187-227.

Giriş

1982-1983 öğretim yılında Açıköğretim Sistemine başlayan Anadolu Üniversitesi, hizmet alanlarını sürekli genişleterek açık ve uzaktan öğretim alanında lider bir kurum haline gelmiştir. Yılların getirdiği deneyimlerle Anadolu Üniversitesi kadrosunda yer alan çalışanların da doğal olarak açık ve uzaktan öğretime ilişkin yeterli bilgi ve donanıma sahip, yenilikleri izleyen ve olumlu tutumlar geliştirmiş bireyler olmaları beklenmektedir. Kurumsal aidiyeti oluşturan kurum kültürü, söz konusu kurumun çalışanları tarafından paylaşılan inançlar, tutumlar, değerler vb. ortak paydalarıdır. Soyut bir kavram olan kurum kültürü, o kurumdaki tüm paydaşların (akademik, idari personel, öğrenciler, vb.) sözü edilen değerleri ne ölçüde uygulamaya ve davranışlara dönüştürdüğüyle anlaşılabilir. Bu dönüşümde soyut olarak nitelendirebileceğimiz inanç sistemlerinin (tutum, algı, bağlılık, inanış, hedef vb.) ilkin değerlere ardından normlara dönüşmesi, normların ise somut davranış kalıpları ve uygulamalar olarak belirmesi örgüt kültürünün göstergelerini oluşturur. Bu süreçte, kurum kültürünün yapı taşlarından biri olarak karşımıza çıkan tutum, kurumu anlamaya, çalışanların kurumun hizmetlerine ilişkin ne bildikleri, ne düzeyde bunları önemsedikleri, öğrenme ve öğretim pratiklerini nasıl değerlendirdikleri gibi birçok hususu aydınlatacak bir kavramdır. Böylesi bir tanımlama, alanında 30 yılı aşkın bir süredir açıköğretim hizmeti yürüten kurum çalışanlarının, açık ve uzaktan öğretime nasıl baktıkları ve ne hissettiklerini ortaya koyması özelinde ayrı bir öneme sahiptir. Türkiye’de bu sistemi ilk ve en büyük ölçekte uygulayan bir kurum olarak, çalışanların açık ve uzaktan öğrenmeye yönelik duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutumlarının belirlenmesi hem paylaşılan kurum kültürünü yansıtmaya hem de sistemde uzun yıllar deneyime sahip bireylerin sesine kulak verme açısından özgün bir araştırma niteliğindedir.

Anadolu Üniversitesinde çalışanların uzaktan öğretime karşı tutumlarının sonuçları oldukça önemlidir. Üniversitede çalışan tüm personel bu sistemde bir şekilde görev almaktadır. Bu nedenle yapılan işe inanılması ve sahip çıkılması gerekmektedir. Tutumun oluşmasında deneyimlerin de etkisi önemlidir. Ayrıca bu deneyimleri ileriye taşımak, kurumun yaptığı işe inanmak, yapılan işle ilgili temel bilgilere sahip olmak, eleştirebilmek ve öneri getirmek, sorumluluk almak sistemin geliştirilebilmesi açısından önemlidir.

Uzaktan öğretime ilişkin ulusal ve uluslararası alanyazın taramalarında kuramsal yapılardan, uygulamaya kadar birçok farklı konuya ilişkin çalışmaya ulaşılmış olmasına rağmen özellikle tutum özelinde kurum çalışanlarını da kapsayan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu haliyle yapılan bu çalışma kurum yönetimine ve çalışanlarına mevcut durumu yansıtmaya ve aynı zamanda ilgili alanyazına anlamlı bir katkı sağlamaya açısından özgün bir çalışmadır.

Uzaktan Öğretim ve Anadolu Üniversitesi

Uzaktan öğrenme çağdaş ve yeni eğitim teknolojilerinin bir uzanımdır. Bu alandaki kavram ve uygulamalar, eğitim talebine olan bir dizi gereksinmenin ve çeşitli bilgi-iletişim teknolojileri ile eğitim teknolojisi alanlarındaki gelişmelerin sonucudur. Uzaktan öğretim uygulamalarının bazı kavramsal dayanakları vardır. Bu kavramsal dayanakları şöyle sıralamak mümkündür. Yeni eğitim-öğretim olanağı yaratma, iş ve eğitim bütünlüğünü sağlama, eğitim ve öğretimde demokratikleşme, yaşam boyu eğitim, bireysel olgulara dönüklük, kurumlardan etkili yararlanma ve teknoloji-eğitim bütünleşmesidir. Ayrıca, birey ve toplum gereksinmelerine yönelme, çok boyutlu bütünleşmeyi esas alma (yayın, basılı malzeme, yüz-yüze öğretim, çevrimiçi malzemeler vb.), büyük kitlelere ulaşma, bireysel-kitlesel öğretim bütünlüğü, eğitim isteği, mali olanak dengesi de bu kavramsal dayanaklar arasında yer almaktadır.

Uzaktan öğretimin dayandığı başlıca varsayımlar ise; bireylerin farklı eğitim-öğretim olanakları gereksiniminde olması, var olan uygulamaların bunu karşılayamaması, var olan uygulamalara yeni olanaklar eklenerek bireysel-bağımsız öğrenme ile kitle eğitiminin sağlanmasıdır. Yaratılan bu yeni seçenekler geleneksel eğitim-öğretim uygulamalarının yetersizliğini gidererek tüm bireylerin eğitim-öğretimden eşit yararlanmalarını sağlamaktadır. Dünyada pek çok ülkede, değişik türdeki eğitim-öğretim sorunlarının çözümü için uzaktan öğretim yönteminden yararlanılmaktadır.

1981 yılında Türkiye’de yükseköğrenime olan talep 420 bin iken, üniversite kontenjanları toplamı 54 bin dolayındadır. Yani, o dönem talebin sadece %13’ü karşılanabilmiştir. Dünyada uygulanan yeni eğitim yöntemleri ve teknolojideki gelişmeler, uzaktan öğretimin Türkiye’de de uygulanmasını olanaklı kılmıştır. Bu düşünceleri uygulamaya dönüştüren Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, 1982-83 öğretim yılında, açıköğretim sistemiyle eğitim veren ilk fakülte olarak hizmete başlamıştır. Anadolu Üniversitesi 2015-16 öğretim yılında bu sistemde 33. yılını tamamlarken; 28 önlisans, 15 lisans ve çok sayıda sertifika programları ile eğitim hizmeti sunmaktadır. 1986 yılından bu yana Batı Avrupa Projesi ile ulusal sınırları aşarak, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Azerbaycan, Bulgaristan, Kosova, Makedonya, Arnavutluk, Bosna Hersek’e ve Amerika’da eğitim-öğretim hizmeti vermektedir.

Günümüzde Türkiye’de önlisansüstü düzeye kadar açık ya da uzaktan öğretim yöntemiyle eğitim veren devlet ve vakıf üniversiteleri toplamında elliden fazla kurum bulunmaktadır. Konu yalnızca fakülte düzeyinde ele alındığında, bünyesinde açıköğretim

fakültesi bulunan Anadolu, Atatürk ve İstanbul Üniversiteleri ile sınırlanmaktadır. Bu üniversitelerin 2014-15 öğretim yılı açıköğretim öğrenci sayıları Tablo 1’de verilmiştir.

Üniversite Adı	İl	Açıköğretim Fakültesi Kuruluş Yılı	Önlisans Toplam	Lisans Toplam	Genel Toplam	%
Anadolu Üniversitesi	Eskişehir	1982-83	1.105.910	1.751.099	2.857.009	92,83
Atatürk Üniversitesi	Erzurum	2011-12	108.896	28.104	137.000	4,45
İstanbul Üniversitesi	İstanbul	2011-12	27.410	56.360	83.770	2,72
Toplam					3.077.779	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi, açıköğretim yöntemiyle yükseköğrenim veren ilk üniversite olan Anadolu Üniversitesi, uzaktan öğretim gören toplam öğrenci sayısının %92,83’ünü bünyesinde barındırmaktadır.

Başlangıçta; basılı olarak öğrencilere gönderilen kitaplar, farklı illerdeki merkezlerde yürütülen akademik danışmanlık hizmetleri (bugünkü adıyla yüz yüze öğretim hizmetleri) ve TRT aracılığıyla yapılan televizyon ve radyo yayınlarından oluşan eğitim materyalleri de, hızlı büyüme ve gelişme sürecine paralel olarak çeşitlenerek çağın gereksinimleri doğrultusunda yeniden yapılmıştır. 1989 yılında; grafik tasarımcısı, öğretim tasarımcısı ve uygulayıcı olarak çalışacak olan yeni mezunlarla da birlikte kurulan Bilgisayar Destekli Eğitim Merkezi (BDE) ile bilgisayar ve internet döneminin kapıları aralanmıştır. 1994 yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde (AÖS) e-öğrenme hizmetleri; İşletme, İktisat ve Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin televizyon ve kitaplara paralel olarak bilgisayar etkileşimli ders çalışmalarını sağlamak amacı ile başlamıştır. İnternet Türkiye’de, 1996 yılı sonrasında günlük yaşama girmeye başlamışken, 1999 yılına gelindiğinde Açıköğretim e-Öğrenme Portalı oluşturulmuş ve kullanıcıların erişimine açılmıştır. Bu gelişmeler, 2001-2002 öğretim yılından itibaren bütünüyle internet üzerinden yürütülen açıköğretim ve uzaktan öğretim programlarının açılmasında öncülük etmiştir. 2010 yılından itibaren Açıköğretim e-Öğrenme içeriğinin tablet ve akıllı telefonlar gibi mobil cihazlar ve mobil iletişim sistemleri için uyumlu hale getirilmesi amacıyla çalışmalar başlatılmış ve geliştirilmiştir.

Zaman içinde gelişen internet hizmetleri ve materyal geliştirme olanaklarıyla bağlantılı olarak, Açıköğretim e-Öğrenme Portalına derslere yönelik e-Sınav, e-Televizyon, e-Alıştırma, e-Ders, eşzamanlı ve eşzamansız e-Danışmanlık, e-SesliKitap, e-Destek, e-DersNotu gibi hizmetleri vermeye başlamıştır (Mutlu 2014, s.1). Bugün mobil ve bilgisayar ortamları

üzerinden “Anadolum eKampüs” ismiyle bir öğrenme yönetim sistemi kullanılmaktadır. Bu sistem içerisinde kullanıcılara yaklaşık 16 çeşit (kitap, yaprak testler, özet, sesli materyaller, soru küpü, alıştırmalar, canlı dersler, vb.) materyal sunulmakta ve öğrenci-öğretim elemanı ve öğrenci-öğrenci etkileşimleri etkin kılınmaya çalışılmaktadır. Ayrıca bu sistem öğrencilerin sistem içindeki hareketlerini de kaydederek öğrenen analitikleri ve istatistikleri hakkında sürekli sistemi iyileştirmeye yönelik veri sağlamaktadır.

Açıköğretim Sisteminin en önemli parçalarından olan ölçme ve değerlendirme süreci, başlangıcından 1996 yılına kadar geçen sürede ÖSYM tarafından yürütülmüş, bu tarihten itibaren ise Anadolu Üniversitesi tarafından yapılmaya başlanmıştır. 2014-2015 öğretim yılında, yurt içinde yapılan bir sınav; 91 sınav merkezinde, 190.000 civarındaki salonda, 16.000’e yakın soru ile gerçekleştirilmiş ve sınavda yaklaşık 500.000 kişi görev almıştır (Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, 2015).

Anadolu Üniversitesinin tüm çalışanları bu sistemin yürütülmesinde, temel öğretim materyali olan basılı kitapların, e-öğrenme ortamlarının, danışmanlık hizmetlerinin, televizyon programlarının hem planlama hem de üretim aşamalarında, sınav ve büro hizmetlerinin yürütülmesinde önemli görevler üstlenmektedir. Sistemin gelişme ve büyüme sürecinde, Anadolu Üniversitesinin tüm akademik, teknik ve idari birimleri Açıköğretim Sistemine etkin bir şekilde katkı sağlayabilir hale getirilmiş, tüm fakülteler ve birimler arasındaki iletişim ve işbirliği daha etkin ve verimli düzeye kavuşturulmuştur.

Anadolu Üniversitesi personeli; akademik ve idari personel olarak iki grupta değerlendirilmiştir. Akademik personel tanımı içinde uzman, okutman, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör yer alırken, idari personel kapsamında yer alan çalışanlar gerek üniversite bünyesinde gerek ise Açıköğretim Sistemine bağlı bürolarda çalışmaktadırlar.

Anadolu Üniversitesi bünyesindeki akademisyenler, örgün eğitimde derslerini yürütürken Açıköğretim Sisteminde de çeşitli görevler üstlenmektedirler. Bu sistemde görev alan akademisyenlerin sürekli kendilerini geliştirmeleri ve kendi alanları dışında farklı alanlarda uzmanlıklar edinmeleri beklenmektedir. Bu beklentiler kimi zaman öğretim tasarımcısı, proje yöneticisi, grafik tasarımcısı, editör, TV ya da web ders sunucusu olduğu gibi kimi zaman da sistem yöneticisi, danışman ya da arayüz tasarımcılığı olabilmektedir. Kapsamlı bir uzaktan öğretim programında tüm bu rolleri yalnızca akademisyenlerden beklemek mümkün görülmemektedir. Bu durumda akademisyen ile konusunda uzman idari personelin işbirliği yapmaları kaçınılmazdır.

İdari personeller üniversitelerin belleğidir (Hatipoğlu, 2010). Üniversitelerde idari personel tanımı; fakülte sekreterliğinden başlayıp hizmet birimi çalışanlarına kadar uzanmaktadır. Anadolu Üniversitesi idari personeli yasaca belirlenen çalışmalarının yanı sıra Açıköğretim Sistemi içinde de çeşitli görevleri yerine getirmektedir. Bu sistemde idari personel; öğrenme materyali üretiminin yapıldığı görevlere (kitap basımı, sesli kitap, televizyon ve radyo programlarının üretimi, senaryo yazarlığı, bilişim desteği ve ders videosu hazırlama gibi) teknik düzeyde katkı verirken; sınav görevleri, büro işleri gibi uygulamaya yönelik görevleri de yerine getirmektedirler.

Anadolu Üniversitesi AÖS, yurtiçi ve yurtdışındaki tüm öğrencileri ile internet üzerinden sağlanan hizmetlerin yanı sıra büroları aracılığıyla da iletişim kurmaktadır. Bir kurumun kendisini temsil etme biçimlerinin bütünü, o kurumun kimliğini oluşturur. AÖF büroları, Anadolu Üniversitesinin kurumsal kimliğini temsil eden, doğrudan toplumla ve öğrencilerle iç içe olan birimleridir. Öğrencilerin kayıt olmasından başlayarak mezuniyete kadar olan üniversite yaşamları boyunca ihtiyaç duyacakları idari işler, geleneksel olarak öğrenci işleri kapsamında yapılan işler, bürolar aracılığıyla da gerçekleştirilmektedir. Türkiye genelinde 105 büro vardır. Yurtdışında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Almanya, Bulgaristan, Makedonya, Kosova, Azerbaycan'da bulunan altı büroda kayıt-kabul, kayıt yenileme, haberleşme, kitap gönderme işlemleri otomasyon sistemi içerisinde gerçekleştirilmektedir. Ağ teknolojileri üzerinden verilen hizmetlerin artması ile birlikte büroların görevleri de değişmektedir. Ancak yine de öğrenciler, Açıköğretim bürolarından ders kitaplarının dağıtımı, öğrenci belgesi, askerlik tescil işlemleri, not durum belgesi (transkript), öğrenci kimlik kartının yeniden düzenlenmesi, kayıt silme, önlisans yazısı, önlisans diploması, başarı belgesi ve öğrenci bilgilerinde değişiklik yapılması gibi birçok hizmeti alabilmektedir (Anadolu Üniversitesi, 2017).

Tutum Kavramı ve Bileşenleri

Bireyin yaşamını birçok açıdan etkileyen tutum için birbirine yakın da olsa özellikle sosyal psikoloji literatüründe uzun yıllardır pek çok tanım yapılmıştır (bk. Tablo 2). Tutum; bireyin bir nesne, kişi ya da durumla ilişki kurma anında veya davranışa geçme öncesinde aldığı tavır, ortaya koyduğu duruş, başka bir deyişle eyleme hazırlanma veya hazır durma halidir. Genel olarak tutum, bireyin duygu, inanç ve değerleri üzerine dayanan ve değişkenlik gösteren bir psikolojik durumdur (Phillips, 2003). Allport (1935) ise tutumu, temelde belirli bir yönde davranmaya hazırlık ya da eğilim olarak görmekte ve davranışa ilişkin bilgiler taşıdığına inanmaktadır. Tutumları, *belli bir sosyal obje konusunda bireylerde var olan ve bilişsel,*

duyuşsal, davranışsal yanlar taşıyan gizil eğilimler olarak ifade eden Bilgin (1985), bireylerin çevrelerine gösterdiği tepkilerin büyük ölçüde sahip oldukları tutumlar tarafından şekillendiğini belirtmektedir. Zacharia (2003)'ya göre ise tutum, bir nesneye yönelik olumlu ya da olumsuz duygu ya da hisleri gösteren zihinsel bir kavram ve bireyin çevresindeki objelere yönelik geliştirdiği olumlu ya da olumsuz düşünme, hissetme veya davranma eğilimi olarak tanımlanabilir. Bir nesneye yönelik tutum geliştirilebilmesi için, o nesnenin sosyal bir bağlamda ele alınabiliyor olması gerekir.

Tablo 2 <i>Sosyal Psikoloji ve Sosyoloji Alanlarındaki Yaygın Tutum Tanımları (Allport, 1935)</i>	
Baldvin, 1901-1905	Tepki veya eylem hazırlığıdır.
Chave, 1928	Çeşitli deneyimlerden dolayı bir kişide harekete geçmeye hazır bulunan duyguların, arzuların, korkuların, inançların, önyargıların veya diğer eğilimlerin karmaşık bir yapısıdır.
Köhler, 1929	Geşalt psikolojisi açısından bakıldığında, tutum değişikliği sinir sisteminin diğer bölümlerinden kaynaklanan süreçlerle duyuşsal bir alana uygulanan belirli bir fizyolojik stres içerir.
Bogardus, 1931	Çevredeki bir şeye karşı veya ona karşı olumlu veya olumsuz bir değere dönüşen bir eğilimdir.
Krueger ve Reckless, 1931	Faaliyetlerin/eylemlerin şartlandırıldığı ve kontrol edildiği bir deneyim kalıntısıdır. Tutumları nesnelere yönelik belirli yollarla hareket etme eğilimleri olarak düşünebiliriz.
Murphy ve Murphy, 1931	Tutumlar sözlü veya sözlü olarak anlaşılabilir eğilimler, hazırlıklar, bazı eylemlere yönelik düzenlemelerdir. Geçmiş veya öncelikle şu an için değil, bir kural olarak da geleceğe ilişkin yapılardır. Bu, elbette, varsayımsal bir gelecektir.
Morgan, 1934	Zihinsel duruşlardır, bir yanıt alınmadan önce her yeni deneyimin yönlendirildiği davranış kılavuzlarıdır.
Allport, 1935	Zihinsel ve sinirsel bir hazırlık halidir ve deneyim yoluyla organize edilmiştir. Bireyin ilgili olduğu tüm nesnelere ve durumlara verdiği cevaba direktif veya dinamik bir etki kazandırır.

Tutumun tanımlanması özellikle bir bağlam içinde ifade edilmesi önemli bir noktadır. Çünkü tutumların ölçülebilmesi, tanımlanabilmesine bağlıdır (Tezbaşaran, 1996). Deneysel psikoloji ve sosyoloji temelinde, eğitim, iletişim, pazarlama ve reklamcılık alanlarında; tutum oluşumu, gelişimi ve değişimini ölçmeye yarayan çalışmaların yapılması ve ölçme araçlarının varlığı tutumun ölçülebilir özelliğini göstermektedir.

Her tutumun bir konusu vardır. Bu konu aynı zamanda tutumun türünü de belirler. Tutumun konusu, somut (eşya, birey, parti vb.) ve soyut (duygular, iyi, kötü vb.) olabilir. Birey kendi iç dünyasında ya da yakın çevresinde var olan konularla ilgili tutumlara sahip olabilir. Bazı tutumlar, kişilerin kendi deneyimlerine dayanırken bazıları başka kaynaklardan elde edilir. Tutumların yapısı hakkında Rosenberg ve Hovland (1960) tarafından ortaya atılan 'Üç Bileşenli Tutum Modeli' adıyla anılan klasik görüş tutumun; *bilişsel, duyuşsal ve davranışsal* olmak üzere üç öğeden oluştuğunu öne sürmektedir.

Bu öğelerden ilki olan bilişsel (zihinsel ya da bilgisel) bileşen; bireyin tutum konusu olan nesneye olan inancıdır. Kişi, kimi kaynaklardan tutuma konu olan olgu konusunda bilgiler alır, bilgilerini kendi zihinsel yapısı doğrultusunda diğer bilgileri ile birleştirir ve bir inanç sistemine ulaşır. Bu inanç sistemi kişiye özgüdür, doğru veya yanlış olabilir. Bireyin bir konu hakkında bildikleri o konuya nasıl bir duyguyla yaklaşacağını (duygusal bileşen) veya nasıl bir tavır sergileyeceğini (davranış bileşeni) belirler. Kısaca, bir tutumun gelişmesi bu üç öğrenin uyumlu etkileşimine bağlıdır.

Duyuşsal bileşen; bir tutumu bir inanç, değer veya olgudan ayıran temel yapıdır. Tutumu oluşturan duygusal faktörler ile kişinin tutumla ilgili olarak heyecanıdır. Tutuma konu olan nesne hoş gidebilir veya gitmeyebilir, sevilir veya sevilmez; bu tür yargılar da tutumun duygu olan yönünü ortaya koyar. Olumlu ya da olumsuz duyguların oluşturduğu duygusal bileşendir. Birey bir şeyi sevdiği, olumladığı zaman o nesneye veya kişiye karşı dostça duygular besleyecek, ona ait iyi şeylere sevinecek ve mutlu olacaktır. Özlüce, bir nesneye ilişkin bir tutumdan söz edebilmemiz için, bu nesneye yönelik düşünce, bilgi ve inançlara olumlu veya olumsuz hislerin de eşlik etmesi gerekmektedir.

Davranışsal bileşen; kişinin bir nesneye karşı inanç ve bilgileri sonucunda ortaya çıkan yargısıdır. Bu yargı o konuya karşı olumlu veya olumsuz davranışı getirecektir. Eğer bir konuya/kişiye ilişkin olumlu duygular ile bilgi ve görüş sahibi iseniz o konuya karşı olumlu tavır geliştirme eğilimi gösterirsiniz. Aksi durumda o konudan uzaklaşma, göz ardı etme eğilimleri gösterebilirsiniz.

Tutum kişisel bir eğilimdir. Doğrudan gözlenemez. Kişinin gözlenebilen davranışlarından dolayı olarak çıkartılan varsayımlar olarak düşünülebilir (Arkonaç, 2001). Çalışanların tutumları da kurumlar için önemlidir. Çalışanların işlerine karşı olumlu tutumları, işteki performanslarını ve ona bağlı olarak kurumun başarısını ve sürekliliğini etkiler. Bireyde tutumun konusuna karşı olumlu ya da olumsuz bir eğilim vardır. Yukarıda da belirtildiği gibi, davranışa hazırlayıcı bir eğilim olan tutumun yönünün olumlu olduğu durumlarda birey; tutumun konusuna yaklaşır, olumsuz ise ondan uzaklaşır. Doğaldır ki bu yaklaşma ve uzaklaşma, adı geçen tüm bileşenlerin karmaşıklık derecesiyle ilişkilidir. Eğer kişi bir konuya ilişkin ne kadar yoğun bir bilgiye sahipse tutumu da o derece karmaşık ve kuvvetli olacaktır. Azalan bilgi ve duygu yoğunluğu, o nesneye olan bağları da zayıf kılacak, dolayısıyla tutumu da daha yalın olacaktır. Tutumların söz konusu bileşenlerini ve düzeylerini belirlemek amacıyla genellikle nesnel ölçümler yapılmaktadır. Bu amaçla en yaygın kullanılan araçlar tutum ölçekleridir. Tutum ölçekleri belirli bir konu hakkında bireylerin duygu, düşünce ve

davranışlarını saptamak amacıyla belirli ifadelerden oluşan dereceli ölçme araçlarıdır. Bu konuda alanyazında çok sayıda araştırma ve o araştırmalara uygun ölçekler geliştirilmiştir.

Uzaktan Öğrenmeye İlişkin Algı ve Tutumlar

İlgili alanyazın taraması sonucunda, öğretim üyelerinin “açık ve uzaktan öğretim algısı”, “açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutumlar” ve “görüşler” üzerine yapılmış az sayıda ulusal ve uluslararası çalışma olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar; ağırlıklı olarak, uzaktan öğretim yapan üniversitelerdeki öğretim üyelerinin, üniversitelerinde var olan uzaktan öğretim uygulamalarına ya da planlanan uygulamalara yönelik tutumları öğrenmek amacıyla yapılmıştır. Uzaktan öğretime yönelik tutumlar üzerine yapılan çalışmalar, çoğunlukla öğrencilere ya da bazı meslek gruplarına yönelik olarak yapılan araştırmalardır ve sayıca azdır.

Bu çalışmalardan biri Tom Clark tarafından 1993'te yapılan ulusal bir tarama araştırmasıdır. Bu çalışma; yükseköğretim kurumlarında çalışan 317 kişiyle yapılmıştır. Çalışma genel olarak uzaktan öğretim; genel kabul görme, mesleki özellikler ile uzaktan öğretim konusundaki tutum arasındaki ilişki, daha önce uzaktan öğretim deneyimi/aşinalık ve algılama arasındaki bağlantı ve farklı uzaktan öğretim ortam ve yöntemlerine yönelik tutumlara odaklanmıştır. Clark uzaktan öğretimi tercih eden öğretmenlerin eğitim teknolojilerini daha yakından tanıyan öğretim elamanları olduğunu bulmuştur. Lee tarafından 2002 yılında yapılan bir diğer araştırmada, öğretim elemanı ve yöneticilerin uzaktan öğretim için öğretim desteği algıları belirlenmiştir. Çalışmada uzaktan öğretimin öneminden, olumlu ve olumsuz yönlerinden söz edilirken; uzaktan öğretime karşı geliştirilen olumlu tutumlar; uzaktan öğretimin, geleceğin eğitimi olarak görüldüğünü göstermektedir (Lee, 2002). Maguire 2005 yılında çevrimiçi uzaktan öğretimde öğretim elemanı katılımındaki temel engel ve motivasyon unsurlarını araştırdığı çalışmasında, uzaktan öğretim yoluyla öğretim yapan yükseköğretim kurumlarının genel tutumlarını incelemiştir (Maguire, 2005). Yine 2005 yılında yapılan bir başka araştırmanın amacı ise Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda uzaktan öğretim potansiyelini ortaya koyma amacıyla yürütülmüştür. Süer ve arkadaşları tarafından yapılan bu araştırma; iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, öğretim elemanlarının uzaktan öğretim yaklaşımına yönelik tutumları ve öğretim elemanlarının katkıları belirlenmiş, ikinci aşamada da ise söz konusu kurumun uzaktan öğretime hazır bulunuşluk düzeyi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Öğretim elemanlarının uzaktan öğretime bakış açılarına ilişkin araştırma bulguları değerlendirildiğinde, uzaktan öğretime ilişkin toplam tutum puanları ile ölçeğin uzaktan öğretime güven duyma, uzaktan öğretime ilgi alt boyutlarına ilişkin puanlarının da ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür (Süer, Kaya, Bülbül vd, 2005).

Hannay ve Newvine'nin 2006 yılında çevrimiçi ve geleneksel öğrenmeyi karşılaştırarak uzaktan öğrenmeye ilişkin algıları belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada; sadece uzaktan öğretim öğrencileri hedef alınmıştır. Söz konusu çalışmada, öğrenenlerin uzaktan öğretimi geleneksel eğitimle karşılaştırmaları ve uzaktan öğretimi nasıl algıladıkları saptanmıştır.

Öğrenciler uzaktan öğretim deneyimleri de dikkate alındığında geleneksel eğitime göre uzaktan öğretimi tercih etmişler ve daha kaliteli bulmuşlardır. Hatta uzaktan öğretim derslerinde daha fazla zaman harcadıklarını ve daha zor olduğunu da belirtmişlerdir. Öte yandan yoğun öğrenci kitlelerinin bulunduğu yükseköğretim kurumları için araştırmada karma eğitimin daha iyi olacağı sonucuna varılmıştır (Hannay ve Newvine, 2006).

Kurubacak, Aydın, Görü ve Yıldırım (2008) öğretim elemanlarının uzaktan öğretime ilişkin görüşlerinin belirlenmesini amaçladıkları çalışmalarında, İç Anadolu Bölgesindeki bir devlet üniversitesinde; iletişim, eğitim ve uzaktan öğretim alanında; tasarımcı, ders yöneticisi, değerlendirme uzmanı vb. görevler alan öğretim elemanlarının uzaktan öğretime ilişkin görüşleri alınmıştır. (Bu çalışmada Kurubacak ve Yüzer'in (2006), *Asynchronous Content Design For Flexible Learning: The Macro and Micro Level of Frameworks to Share Knowledge Online Between Professionals and Community* çalışmasının The Macro Content Design alt çerçevesi temel alınmıştır). Uygulanan anket sonucunda; eğitim, iletişim ve uzaktan öğretim alanında görev alan öğretim elemanlarının, uzaktan eğitime ilişkin görüşlerinin temel anlamda birbirinden ayrılık içermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Karakoyun ve Kavak'ın (2009) Türkiye'de bir yükseköğretim kurumundaki akademisyenlerin uzaktan öğrenmeye ilişkin görüşlerini tespit etmeye yönelik çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğunun uzaktan öğretimin, geleneksel öğrenme için destekleyici bir yöntem olduğuna inandıkları belirlenmiştir.

Yakın zamanda Eser ve Gündoğdu'nun (2014) bir vakıf üniversitesinde yürüttükleri çalışmalarında, kurumun öğretim üyelerinin uzaktan öğretim ile ilgili hazır bulunurluk düzeyleri, bilgi düzeyleri ve tutumları incelenmiştir. Sonuç olarak öğretim elemanlarının uzaktan öğretimde önemli bir role sahip oldukları ve bu konudaki bilgi ve tutumlarının eğitimin kalitesi ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu araştırmada ayrıca, bazı öğretim üyelerinin uzaktan öğretim konusunda yanlış ya da yetersiz bilgiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Herhangi bir kurumun hedeflerini gerçekleştirmesinde kurum çalışanlarının birikimlerinin, tutum ve davranış kalıplarının temel belirleyici olduğu yönetim bilimince kabul görmüştür (Hatipoğlu 2010). Bu amaçla bu çalışmada; uzun yıllardır öncü rolüyle açıköğretim hizmeti veren Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğrenmeye ilişkin

tutumlarını belirlemenin, kurumun kolektif algısını ve kültürünü belirlemede bir basamak olacağı düşüncesinden yola çıkılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğretim sistemine ve uzaktan öğretim kavramına ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla geçerli ve güvenilir bir araç geliştirmek ve analizler sonucu belirlenen duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenler doğrultusunda tutumları değerlendirmektir. Çalışanların tutumlarının; akademik, idari ve büro çalışanları gruplamasına göre karşılaştırılmalı olarak değerlendirilmesi hedeflenmiştir.

Yöntem

Bu araştırma yukarıda da belirtildiği gibi Anadolu Üniversitesinin çalışanlarının uzaktan öğretime ilişkin tutumlarının saptanmasına yönelik bir alan araştırmasıdır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen projede, bir tutum ölçeği geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yürütülmüştür. Çalışmada kesitsel tarama modeli ile geliştirilen ölçme aracı Üniversitede çalışan tüm idari ve akademik personele uygulanmıştır. Araştırma, kuramsal ve deneysel süreçler olmak üzere iki temel aşamada yürütülmüştür. Kuramsal süreçte, sınanabilir kuramsal bir ölçek formu oluşturulmuş ve deneysel süreçte de geliştirilen bu kuramsal ölçme formu hedef kitleye uygulanarak deneysel ölçek formu üretilmiştir. Ölçek geliştirme süreci aşağıda detaylı bir biçimde anlatılmıştır.

Ölçme Aracı Geliştirme Süreci

Kuramsal süreç

Bu süreçte ölçeğin madde havuzunun oluşturulması amacıyla kaynak taraması ve uzman görüşüne danışılması süreçleri işletilmiştir. Takip eden bölümde geliştirilen madde havuzunun içeriği açısından ölçülmek istenen kavramı ne derece kapsadığı sınanmıştır. Madde havuzu oluşturma aşaması; belge tarama ve uzman görüşü alma olmak üzere iki evreden oluşmaktadır. Ölçme aracının madde havuzunu geliştirmek amacıyla öncelikle araştırmacılar tarafından alanyazında benzer konudaki çalışmalar ve ölçme araçları incelenmiştir. Daha sonra açık ve uzaktan öğretime yönelik tutumları belirlemek amacıyla, bu alanda deneyime sahip uzmanlarla bire bir ve/veya odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla 20 kişiyle informal görüşmeler yapılmıştır. Kaynak tarama süreciyle eşzamanlı sürdürülen bu aşamada,

uzmanlardan yazılı ve sözlü elde edilen veriler deşifre edilerek tüm görüşler konsolide edilmiştir. Gerek kaynak taraması gerekse uzman görüşüyle toplanan tutuma yönelik kanılar ölçüm aracındaki madde havuzunu oluşturmak amacıyla ölçek tipi ifadelerle dönüştürülmüştür. Ölçme formunun ilk bölümünde yer alan madde havuzu 48 tutum ifadesinden oluşmuştur. Devamında ise katılımcıların gerek kişisel özellikleri, gerekse açık ve uzaktan öğretime ilişkin deneyim ve kavrayışlarını belirlemek amacıyla açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan bir bölüm yer almaktadır.

Kapsam geçerliliği

Geliştirilen ölçme aracında yer alan her bir maddenin, amaca ne derece hizmet ettiğini değerlendirmek amacıyla kapsam geçerliği çalışması yapılmıştır. Bu süreçte, Açık ve Uzaktan Öğretim Tutum (AUT) ölçeğindeki maddelerin ölçülecek içeriği örnekleme derecesi, yani konuyu ne derece iyi ölçtüğü değerlendirilmiştir. Madde havuzunda yer alan tüm maddeler kapsam geçerliği sınaması amacıyla uzaktan öğretim alan uzmanlarının görüşüne sunulmuştur. Ölçek maddesinin ölçülmesi amaçlanan özelliği kapsama düzeyi uzmanlara bir derecelendirme ölçeği ile sorulmuştur. Uzmanlardan, maddelerin konuyla uyumunu belirtmelerinin yanı sıra ölçek maddesinin anlaşılabilirliği, hedef-kitleye uygunluğu gibi konular hakkında da görüş istenmiştir. Uygulama sonrası Lawshe (1975) tarafından geliştirilen kapsam geçerlik yaklaşımı ile uzman görüşleri arasında uyum/uyumsuzluk düzeyleri hesaplanmıştır. Lawshe tekniği için en az 5 en fazla ise 40 uzman görüşüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırma kapsamında ise 12 alan uzmanına ulaşılmıştır. Bu formda madde havuzundaki toplam 48 madde için “Madde Ölçekte Kalsın” (Uygun), “Madde Ölçekten Çıksın” (Uygun Değil) ve “Madde Düzeltilerek Ölçekte Kalsın” (Biraz Uygun-Düzeltilme) şeklinde bir derecelendirme yapılmıştır. Benzer şekilde bir üst paragrafta da belirtildiği gibi maddelerin anlaşılabilirliği, hedef kitleye uygunluğu vb. konularda da uzmanların görüşleri alınmıştır. Tüm görüşler elde edildikten sonra her bir madde için Kapsam Geçerlik Oranı (KGO) hesaplanarak ölçek maddelerinin uzlaşma kestirimleri yapılmıştır. Madde havuzuna ilişkin kapsam geçerlik oranları herhangi bir maddeye ilişkin “Uygun” görüşünü belirten uzman sayısının, maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısının yarısına oranının 1 eksiği ile elde edilir:

$$KGO = \frac{N_U - (N/2)}{N/2}$$

Burada; N_U : Maddeye “Gerekli” diyen uzmanların sayısı; N : Maddeye görüş bildiren tüm uzmanların sayısını göstermektedir. Ölçekte yer alan tüm maddeler için KGO hesaplamaları yapıldıktan ve KGO kritik sınırının (0,56) altında kalan maddeler çıkarıldıktan sonra, ölçekte

kalan maddelerin KGO'sunun aritmetik ortalaması ölçme aracının Kapsam Geçerlilik İndeksini (0,86) vermiştir. Bu maddelerden 10 tanesi 0,56 kritik KGO sınırının altında yer almış ve çalışma grubu tarafından incelenmeye alınmıştır. Uzlaşa istatistikleri doğrultusunda işlemeyen ve düzeltilmesi önerilen maddeler katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılarak tekrar değerlendirilmiştir. Görüşmeler sonunda madde havuzunda uzlaşa istatistikleri düşük bulunan 5 madde çıkarılmıştır. Yine KGO değeri kritik sınırın altında kalan diğer 5 madde ise düzeltilerek kurulun sözlü onayına sunulmuştur. Katılımcılar yapılan düzeltmeleri ile maddelerin nihai ölçme formunda kalmasını uygun görmüştür. Son olarak uzlaşa istatistikleri kritik sınırın üzerinde olmasına rağmen katılımcılarla yapılan görüşmede tekrara düşen ve anlam sıkıntısı oluşturabilecek 6 madde daha formdan çıkarılmıştır. Bunların dışında katılımcılardan bazılarının önerisiyle forma madde havuzunun dışında yeni bir madde eklenmiş ve kuramsal ölçme aracı son haline getirilmiştir. Böylelikle 37 ölçek maddesinden oluşan beşli Likert tipi seçenekli bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Likert tipi ölçekler tutum ölçmede sıklıkla önerilen ve kullanılan enstrümanlardır (Likert, 1932).

Deneysel süreç

Deneysel süreç; ölçme aracının uygulanacağı hedef kitle ve uygun örnekleme tekniğinin belirlenmesi ile yapı geçerliliği çalışmalarını kapsamaktadır.

Araştırma evreni ve örnekleme süreci

Araştırmanın hedef evrenini Anadolu Üniversitesine bağlı tüm Fakülte, Yüksekokul ve Bürolarda çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu nedenle Anadolu Üniversitesinin tüm birimlerinde çalışanlara kuramsal olarak geliştirilen ölçme formunun ulaştırılması planlanmıştır. Çalışmada “oranlı tabakalı örnekleme” ile hedef evrende tanımlanan çalışma gruplarının, evrendeki ağırlıkları oranında kişiye ulaşılması amaçlanmıştır. Söz konusu örneklem üç ayrı gruptan (tabakadan) oluşmaktadır. Açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutumları belirlemek üzere geliştirilen ölçek Anadolu Üniversitesi genelinde belirlenen her bir örneklem grubuna eşzamanlı uygulanmıştır. Kuramsal ölçme formu, araştırma evreninde yer alan birimlerin çalışanları ile kurumsal e-postaları vasıtasıyla iletişime geçilerek çevrimiçi formda uygulanmıştır. Kurumda görevli çalışma gruplarına ilişkin sayılar Tablo 3'te verilmiştir.

Kurumda 2015 verilerine göre toplam 2569 akademik personel bulunmaktadır. Örnekleme oluşturan sayının aynı zamanda belirlenen değişkenler açısından dağılımı da sağlanmaya çalışılmıştır. Anadolu Üniversitesinin idari personelinden 1085 kişi memur ve 459

kişi işçi statüsünde çalışmaktadır. Anadolu Üniversitesi'ne bağlı bürolarda yaklaşık 750 kişi hizmet vermektedir. Bunların dışında 1613 kişilik grup ise kısmi zamanlı çalışanlar olup, örneklem kapsamına alınmamıştır. Tablo 3'de görüleceği gibi çalışanlara ikinci bir hatırlatma mesajı gönderilmesine rağmen, gönüllü katılım nedeniyle örneklem içerisinde idari personel grubuna ilişkin oran, evren oranının biraz altında kalmıştır.

Tablo 3 2015 Yılı Anadolu Üniversitesi Personel/Çalışan Sayısı					
GRUPLAR	EVREN		ÖRNEKLEM		
	KİŞİ	ORAN (%)	PLANLANAN (KİŞİ)	ULAŞILAN (KİŞİ)	ORAN (%)
Akademik Personel	2569	53	285	477	53
İdari Personel	1544	32	170	214	24
Büro Personeli	750	15	80	203	23
Toplam	4863	100	535*	894**	100

* Minimum %4 hata payı için toplam ulaşılmaması planlanan kişi sayısı

** Elde edilen örneklemin hata payı %3

Toplam 894 kişinin katıldığı araştırmada, gerek örneklem oranlarının dağılımı gerekse beklenenden düşük hata payı (%3) söz konusu grubun evreni temsil etme gücünü artırmıştır.

Yapı geçerliği ve güvenilirlik

Araştırma evrenine uygulanan ölçekten elde edilen veriler öncelikle örneklem uygunluk ölçüsü ve değişkenlerin çok boyutlu dağılım özellikleri bakımından sırasıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testleri ile sınanmıştır. KMO katsayısı özünde verilerin faktör analitik modeliyle modellenip, modellenemeyeceğine ilişkin bir ölçüdür. Bartlett testi ise değişkenler arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığına karar veren bir istatistiktir. Kuramsal süreçte geliştirilen Açık ve Uzaktan Öğretim Tutum Ölçeğinin 0,91 olarak hesaplanan KMO değeri; 894 kişiden oluşan örneklemin büyüklük açısından faktöriyel yapıların sergilenmesinde oldukça yeterli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bartlett Küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak düzeyde yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılır. Bu testin sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) maddeler (değişkenler) arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için uygun ve anlamlı olduğuna işaret eder. Bu araştırmanın veri setine ilişkin Bartlett test sonucu manidar olup, “evren korelasyon matrisi birim matristir” şeklindeki H_0 hipotezi reddedilmiştir ($\chi^2=7658$; $p < 0,001$). Dolayısıyla, KMO ve Bartlett test sonuçları veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

Bu testlerin ardından eğer ölçek faktöriyel bir yapıyla açıklanabiliyorsa, faktör analizi ile faktörleşen yapılar ve bu yapıların açıkladığı varyansa ilişkin çözümlenmeler yapılmıştır. Bu çalışmanın temel amacı da hem değişkenlerin sayısının daha az sayıda faktöre indirgenmesi

hem de değişkenler arasındaki ilişkileri (korelasyon) tanımlamaktır. Bu nedenle, çalışmada açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin faktöriyel yapısına ilişkin çok boyutlu bir model oluşturulması amaçlanmıştır. Analiz sonucunda gerek faktör yükleri gerekse görsel tanılama yöntemleriyle kuramsal ölçek formundaki maddeler sınanmıştır. Faktör analizine ek olarak, ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlık analizi gerçekleştirilmiştir. Faktörün yapı geçerliliği ve güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçlarına bulgular bölümünde yer verilmiştir.

Veri analizi

Yukarıda bahsedilen yapı geçerliği ve güvenilirlik analizlerinin yanı sıra, ölçme aracının faktöriyel bazda sağladığı tutum düzeylerinin katılımcıların belirli özelliklerine göre değişim gösterip göstermediği çıkarımsal istatistiksel analizlerle belirlenmiştir. Cinsiyet gibi iki bağımsız grubun tutum düzeylerinin karşılaştırmalarında *bağımsız örneklem t-testi* kullanılmıştır. İki'den fazla bağımsız grup karşılaştırmalarında ANOVA ve ilgili PostHoc testlerinden yararlanılmıştır. Tüm testler için %95 güven düzeyinde tip hatanın düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Tüm istatistiksel testler SPSS yazılımından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sayıltıları ve sınırlılıkları

Katılımcıların ölçek ifadelerine gönüllü olarak ve birbirlerinden bağımsız olarak yanıtlar vereceği ve veri toplama aracında hazırlanan ölçek maddelerinin açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutumlarını ortaya çıkaracak düzeyde olduğu araştırmanın temel sayıltılarıdır. Bu araştırma, sadece Anadolu Üniversitesi çalışanlarıyla sınırlıdır.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bulguları üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların sistemle ilgili genel görüşleri ve demografik özellikleri, izleyen bölümde açık ve uzaktan öğretime yönelik tutumları belirlemek amacıyla geliştirilen Açık ve Uzaktan Öğretim Tutum (AUT) ölçeğinin yapı geçerliği ile güvenilirliğe ilişkin sonuçları ve ölçek maddelerine ayrıca faktörlere yönelik betimsel istatistikler verilmiştir. Son bölümde ise ölçme aracından faktöriyel temelde elde edilen tutum düzeylerinin katılımcıların belirli özellikleri bakımından değişim gösterme durumları analiz edilmiş ve araştırma genel olarak değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu bölümde ilk olarak demografik bulgular başlığı altında katılımcıların; görev unvanı, cinsiyet, yaş, kurumdaki çalışma süreleri, eğitim düzeyleri, kurumdaki görev yerleri, Açıköğretim Sisteminde aldıkları görevler ve bu sistemden öğrenci olarak yararlanma düzeyleri sorgulanmıştır.

Anadolu Üniversitesinde başta da belirtildiği gibi toplam 4863 kişi görev yapmaktadır. Bu kişilerin 2569'u akademik, 2294'ü idari personeldir. Geçici işçi kadrosu ile çalışan personelin kurumla bağlantılarının sürekli olamayacağı dikkate alındığında, kalan 4863 çalışanın %53,12 si akademik, %47,88 i idari personel olarak dağılım gösterir. İdari personel; memur ve işçilerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan toplam 894 personelin %55'i (491) akademik personel, %45'i (403) idari personeldir. Araştırmaya, hem idari hem de akademik personelin birbirine yakın oranlarda katıldıkları görülmüştür.

Anadolu Üniversitesi çalışanlarının %47,8'i kadın, %52,2'si erkektir. Araştırmada yer alan katılımcıların ise %47,3'ü kadın, %52,7'si erkektir. Bu bağlamda, katılanların cinsiyet dağılımı personelin genel yapısını yansıtmaktadır. Bu katılım hem evrendeki orana uygun olduğunu hem de kadın - erkek görüşlerinin birbirine yakın oranda temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcı personelin ağırlıklı olarak 36-45 (%34,6) yaş aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaş dağılımı da; %2,8'i 25 yaş ve altı, %6,9'u 56 yaş ve üstü yaş grubundandır. Çalışma süreleri yedi kategoride incelenmiştir. Beş yıl ve daha az çalışanlar %25,1 oranı ile ilk sırada yer alırken, 16-20 yıl çalışanlar %20,2 oranı ile ikinci sırada yer almıştır. Açıköğretim Sistemi kurulduğundan bu yana (yaklaşık 35 yıl) kurumda çalışanlar araştırmada %6,2 oranında temsil edilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde, %54,9'unun lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Lisans eğitimi alanların oranı ise %33,1'dir. Ortaokul ve lise eğitimi alanlar sadece %4,6 gibi düşük bir orandadır. Eğitim düzeyinin yüksek olması kurumun niteliğine özgü yapısından kaynaklanmaktadır.

Görev yerleri belirlenirken, birimlerin bağlı olduğu bilim alanlarına bakılmıştır. Anadolu Üniversitesi'ndeki her birimin Açıköğretim Sistemine farklı oranlarda destek verdiği bilinmektedir. Bu sistem içinde yer alan, Açıköğretim, İktisat ve İşletme Fakültelerinden katılım oranı %8,7'dir. Matbaa, BAUM, TV Yapım Merkezi, Dizgi gibi birimler ise sisteme destek veren idari birimleridir ve katılımcıların yaklaşık %3,9'u birimlerde görev yapmaktadır. Ayrıca Türkiye genelinde sisteme yönetsel destek sağlayan Açıköğretim Bürolarından katılım oranı oldukça yüksektir (%23).

Bu sistemle doğrudan ilişkili olan Açıköğretim, İşletme, İktisat Fakülteleri ile bürolar ve destek birimlerinde görev alanların, tutumlarında diğer birimlerde çalışanlara göre bir farklılık olup olmadığı araştırmada ulaşılabacak sonuçlar açısından önemlidir. Katılımda sırasıyla Eğitim Bilimleri (%15,8), Fen Bilimleri (%15,2) ve Sosyal Bilimler (%14,3) yakın oranlarda temsil edilmiştir. Öte yandan Güzel Sanatlar (%4,1) ve Sağlık Bilimleri (%4) alanlarından katılımcıların oranları düşüktür. Tüm bu akademik ve idari birimlerin dışında kalan kütüphane, hastane, misafirhane vb. yerlerde görev yapan katılımcıların oranı ise toplamda %11 civarındadır.

Açıköğretim Sistemi'yle ilgili görevler üç grupta ele alınmıştır.

1. Açıköğretim Sisteminde, sistemle ilgili kararlar alan, programlar öneren, belirleyen ve bu programlarla ilgili içerik üreten katılımcı oranı %4'tür.
2. Öğrenme materyali üretimi kategorisinde yer alan görevleri (e-öğrenme ortamları için özet hazırlama ve değerlendirme, e-seminer, sesli kitap, soru hazırlama ve değerlendirme, kitap değerlendirme, moderatörlük vb.) yerine getiren katılımcıların oranı %18,1'dir.
3. Uygulamaya yönelik görevleri (sınav organizasyonunda görev almak, sınav sonuçlarının işlenmesi, büro işleri, idari işler, basılı materyal hazırlanması vb.) yerine getiren katılımcıların oranı %45,6'dır.

Açıköğretim Sistemi farklı alanlardaki çalışmaların bir arada yürütüldüğü büyük bir sistemdir. Dolayısıyla bu sistemdeki çalışanlar da birden fazla görev üstlenebilmektedirler. Bu nedenle görev çeşitlilikleri dikkate alınarak bu çalışma özelinde aşağıdaki birleştirilmiş görev kategorileri oluşturulmuştur:

Kategori I, hem içerik hem de öğrenme materyali üretenleri kapsamaktadır. Bu kategoride görev yapanların oranı %7,7'dir.

Kategori 2, hem içerik üretenleri hem de uygulamaya yönelik görev yapanları kapsamaktadır. Bu kategoride görev yapanların oranı %1,5'tir.

Kategori 3, hem öğrenme materyali üretenleri hem de uygulamaya yönelik görev yapanları kapsamaktadır. Bu kategoride görev yapanların oranı %12,1'dir.

Kategori 4, hem içerik üretenleri hem de öğrenme materyalleri üretenleri ve uygulamaya yönelik görev yapanları kapsamaktadır. Bu kategoride görev yapanların oranı %5,2'dir.

Kategori 5, Açıköğretim Sisteminde görev almayanlardır. Katılımcılar arasında Açıköğretim Sisteminde görev almadıklarını bildirenlerin oranı ise %5,8'dir.

Akademik personel; içerik üretimi, öğrenme materyali üretimi ve uygulamaya yönelik görevleri yaparken, idari personel daha çok üçüncü kategoride yer alan uygulamaya yönelik görevleri üstlenmektedir.

Tutumla ilgili alanyazında da belirtildiği gibi kişiler eğer bir konuya ilişkin yeterli bilgi düzeyine ve olumlu duygulara sahiplerse, o konuyla ilgili daha fazla eyleme geçme davranışı sergileyeceklerdir. Katılanların yaklaşık %46'sının uzaktan öğretim veren sistemlerin öğrencisi olması işte bu durumu destekler bir sonuçtur. Bu oran hiç de azımsanmayacak bir oran olup çalışanların içinde buldukları sistemden veya benzer uygulamalardan yararlanma eğilimlerini göstermektedir. Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğretim bünyesinde %29,5 oranında lisans düzeyinde ve %14,5 oranıyla önlisans düzeyinde eğitim aldıkları görülmüştür. Ayrıca, üniversite çalışanlarının ilköğretimden, lisansüstüne, ikinci üniversiteden hizmet içi eğitime kadar her düzeyde uzaktan öğretimi kullandıkları saptanmıştır. Dahası, katılımcı verileri kişilerin açık ve uzaktan öğretimden birden fazla alan ve düzeyde yararlandığını da göstermektedir.

Sistemle İlgili Genel Görüşler

Bilim alanlarının açık ve uzaktan öğretime uygunluğu

Araştırmaya katılanlar; sosyal bilimleri %92,7; eğitim bilimlerini %77,5 oranla sisteme uygun bulurken, fen bilimlerini %34,5; sağlık bilimlerini %22,4 ve güzel sanatları %17,7 oranında uygun bulmuştur. Bu sonuçlar, katılımcıların uygulamaya dayalı alanları uzaktan öğretime uygun bulmadığını göstermektedir.

Eğitim düzeylerinin açık ve uzaktan öğretime uygunluğu

Katılımcılar; %93,7 oranında önlisansı ilk sırada uygun bulurken, ikinci olarak %89,5 oranında lisans eğitimini, %88 oranında ise sertifika eğitimini uygun bulmuşlardır. En düşük düzeyde ise %19,7 ile ilkökul uygun bulunmuştur.

Öğrenme materyallerinin açık ve uzaktan öğretim açısından değerlendirilmesi

Araştırmanın sonuçları; internet ve bilgisayar ortamlarını %67,5 oranında önemli bulurken, ikinci sırada %57,1 oranında basılı materyaller, daha sonra %48,4 oranında ise mobil araçlar önemli bulunmuştur. Bu bulgular 30 yılı aşkın bir süredir basılı materyalleri temel alan bir sistemin yeni bilgi ve iletişim teknolojileri ekseninde dönüşümünü göstermesi bakımından da çarpıcı bir bulgudur. Özellikle son yıllarda ağ destekli yenilikçi modellerin öğrenen ve

öğretmenlerle buluşması sistemde tek taraflı etkileşimden çok yönlü etkileşime geçişi de desteklemiş, öğrenenin kurumla etkileşimini ve dolayısıyla aidiyetini artıran bir aracı olmuştur.

Açık ve uzaktan öğretimi ilgilendiren yenilikleri, yasa ve mevzuatları izleme durumu

Araştırmaya katılanlar; Açıköğretim Sistemi'ni ilgilendiren yenilikleri, yasa ve mevzuat değişikliklerini %61 oranında izlediklerini belirtmişlerdir.

Açık ve uzaktan öğretim konusundaki görüşler

Ölçeğin 37. maddesinde yer alan “Derslerimi açık ve uzaktan öğretim yöntemleriyle de verebilirim” tutum cümlesine katılımcıların %63'ü olumlu yanıt verirken, %7,2'si olumsuz yanıt vermiştir. %13'ü herhangi bir fikri olmadığını, %16,8 ise bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmiştir. Bu maddeyi takiben olumsuz yanıt veren kişilere bunun nedeni sorulmuş ve olumsuz yanıt veren ve kararsızların bir kısmı (84 kişi), bu sistemde ders vermeme/verememe nedenlerini açıklamışlardır. Verilen yanıtlar, içerik analizi yöntemiyle yedi ayrı başlık altında toplanmıştır. İlk gerekçe olarak mevcut dersinin uygulamaya yönelik olması (%42,9) gösterilmiştir. Ardından alanının uygun olmaması (%31) ve yüz yüze eğitimi daha fazla tercih etme (%13,1) gelmektedir. Daha sonra da bireysel olarak kendini yetersiz hissetme (%4,8), açık ve uzaktan öğretime inanmama (%4,6), karma eğitimden yana olma (%2,4) ve eğitim düzeyi açısından uzaktan öğretimi uygun görmeme (%1,2) nedenleri gelmektedir.

Açıköğretim Sisteminde çok farklı görevler üstlenen katılımcıların, ‘Açıköğretim’ çağrışımları araştırmacılar için özel bir önem taşımaktadır. Bu amaçla sorulan “Bence Açıköğretim ...” diye başlayan ve katılımcıların açıköğretimin onlar için ne ifade ettiğine ilişkin düşüncelerini anlamaya yönelik açık uçlu soru, hem akademik hem de idari personel tarafından yüksek oranda yanıtlanmıştır. Yanıtlar içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Oluşturulan kodlama yönergeleri doğrultusunda, kodlar araştırmacılar tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Daha sonra geliştirilen kodlar karşılaştırılmış ve beş kategoride toplanmıştır:

1. *Genel olarak açık ve uzaktan öğretime bakış:* Bu gruptaki yanıtların büyük çoğunluğu, yaşam boyu öğrenme vurgusuyla bireysel gelişime katkıyı vurgulayan yanıtlardır. Açık ve uzaktan öğretimin bilim alanlarına (sosyal, fen, güzel sanatlar gibi) uygun olup olmadığı açısından değerlendirmeleri de bu grupta yer almıştır. Katılımcılar; bilim alanlarına uyumluluk konusunda olumlu görüş bildirmişlerdir.
2. *Açık ve uzaktan öğretimin avantajları:* Bir grup katılımcı, konuya avantajlar açısından yaklaşarak sistemi olumlulamışlardır. Bu avantajlar arasında zaman-mekân esnekliği ve teknolojinin sağladığı olanaklar öne çıkmaktadır.

3. *Yüz yüze eğitimle yapılan karşılaştırmalar:* Konuya kıyaslamalı yaklaşanların büyük çoğunluğu, açık ve uzaktan öğretimi olumlarken, bunların yarısı karma eğitimin daha yararlı olacağı düşüncesini de vurgulamıştır. Sayıca az da olsa yüz yüze eğitimin daha etkili olduğu görüşü de belirtilmiştir.

4. *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemine bakış ve öneriler:* Bu konuda görüşler; *olumlu ifade*, *olumsuz ifade* ve *öneri* olarak kodlanmıştır. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi uygulamalarına çeşitli açılardan olumlu diyenlerle, olumsuz diyenlerin oranı birbirine çok yakındır. Olumsuzluk gerekçesi olarak öne çıkan nedenler ise; ölçme-değerlendirme sistemi, sisteme öğrenci giriş koşulları ve toplumun bazı kesimlerinde olduğu düşünülen olumsuz algılardır. Sistemin işleyişindeki ve algılanmasındaki olumsuzluklara değinen grup, aynı zamanda bu olumsuzlukların giderilmesine yönelik önerilerde de bulunmuşlardır. Bu önerilerin büyük çoğunluğunun akademisyenler değil, idari personel tarafından yapılmış olması ise dikkate değer bir noktadır.

5. *Açık ve uzaktan öğretim sistemine ülke politikaları açısından bakış:* Açık ve uzaktan öğretim ülke için yararlı bulunmuştur.

Açık ve uzaktan öğretim tutum ölçeği (aut) geçerlik ve güvenilirlik çalışması bulguları

Anadolu Üniversitesi çalışanlarına AUT Ölçeğinin yapı geçerliğini sınamak amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, açıklanan toplam varyans oranı %42 olarak elde edilmiş ve deneysel sürecin sonunda 32 madde ve üç faktörlü bir yapı önerilmiştir. Bu faktörler; bilişsel (15madde), duyuşsal (8 madde) ve davranışsal (9 madde) tutum boyutları olarak adlandırılmıştır. Tüm ölçek düzeyinde 7 madde olumsuz ve 25 madde olumlu olarak yapılandırılmıştır. Gerek ölçek geliştirme, gerekse uyarlama çalışmalarında açıklanan varyans oranı için %40 ve üzeri ölçüt olarak alındığında, ölçeğin önerilen faktöriyel boyutlarıyla yapı geçerliğinin sağlandığı görülmüştür. Tablo 4'te Açık ve Uzaktan Öğretim Tutum Ölçeğinin alt boyutları tarafından açıklanan varyans oranları yer almaktadır.

Tablo 4 <i>Açık ve Uzaktan Öğretim Tutum Ölçeğinin Alt Boyutları Tarafından Açıklanan Varyans Oranları</i> (N=894)			
FAKTÖRLER	ÖZDEĞER	VARYANS (%)	YIĞILMALI VARYANS (%)
1	5,77	18,019	18,019
2	3,84	11,993	30,012
3	3,77	11,765	41,777

Maddelerin faktörlere dağılımı da dikkate alınarak adlandırılan alt boyutlardan, ilk faktörde yer alan maddeler genel olarak açık ve uzaktan öğretime yönelik “bilişsel tutum boyutunu” yansıtmaktadır. Örneğin “Açık ve uzaktan öğretimden her yaşta birey, öğrenci olarak yararlanabilir” (m1) ve “Açık ve uzaktan öğretimin, koşulları gereği yüz yüze eğitime devam edemeyen bireylere (engelli, hükümlü vb.) eğitim olanağı sağladığını düşünüyorum” (m2) gibi ifadeler bu sisteme ilişkin bir biliş düzeyini sergilemektedir. Bu bölümdeki maddeler dikkate alınarak birinci faktöre “bilişsel tutum boyutu” adı verilmiştir. İkinci faktörde yer alan maddeler genel olarak bireyin açık ve uzaktan öğretime yönelik duygularını ve kanaatlerini yansıtmaktadır. Örneğin, “Açık ve uzaktan öğretim öğrencisi olmanın, olumsuz bir imajı olduğunu düşünmüyorum” (m14), “Açık ve uzaktan öğretim, genellikle bir yüz yüze eğitim programını kazanamayanlar içindir” (m15), “Açık ve uzaktan öğretim öğrencilerinin ders geçmesi, yüz yüze eğitim öğrencilerine göre daha kolaydır” (m16) gibi maddeler bu sisteme ilişkin kişinin hissiyatını yansıtmaktadır. Bu maddelerin içeriklerinden hareketle bu faktöre alanyazının da desteklediği gibi “duyuşsal tutum boyutu” adı verilmiştir. Son olarak üçüncü faktördeki maddeler incelendiğinde, bu boyutun da bireyin açık ve uzaktan öğrenmeye ilişkin davranışlarına odaklandığı belirlenmiştir. Örneğin, “Açık ve uzaktan öğretimin, gelecekte yüz yüze eğitimden daha çok tercih edileceğini düşünüyorum” (m8), “Derslerimi açık ve uzaktan öğretim yöntemleriyle de verebilirim” gibi maddeler katılımcının bu sisteme ilişkin tavır ve davranışlarına karşılık gelmektedir. Bu nedenle geliştirilen ölçeğin üçüncü faktörü “davranışsal tutum boyutu” olarak adlandırılmıştır. AUT Ölçeğinin bilişsel boyutu toplam 15 olumlu maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 18, 27, 34, 35, 36) oluşmaktadır. Duyuşsal boyutu ise 3 olumlu (14, 19, 32) ve 5 olumsuz (13, 15, 16, 17, 20) olmak üzere toplam 8 maddeden ve davranışsal boyutu ise 2 olumsuz (21 ve 30) ve 7 olumlu (8, 23, 24, 25, 26, 29, 37) olmak üzere toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Tablo 5’te AUT Ölçeğinin faktöriyel yapısı ve güvenilirlik değerleri yer almaktadır.

Madde düzeyinde analizler incelendiğinde genellikle katılımcıların açık ve uzaktan öğretime ilişkin olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Öte yandan, standart sapma değerleri dikkate alındığında, katılımcıların görüşleri olumsuz ifadeler içeren maddelerde daha geniş bir varyasyon göstermiştir. Tablo 5’te görüldüğü gibi, faktöriyel düzeyde inceleme yapıldığında, en yüksek tutum düzeyinin bilişsel boyutta ($\bar{X} = 4,29$) olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların davranışsal tutum düzeylerinin ortalamaları 3,56 iken duyuşsal tutum puanlarının ortalamaları ise 3,05 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak katılımcılar, açık ve uzaktan öğretim hakkında ortalamanın biraz üzerinde bir tutum ($\bar{X} = 3,63$) sergilemişlerdir.

Tablo 5			
<i>AUT Ölçeğinin Faktöriyel Yapısı ve Güvenilirlik Değerleri</i>			
MADDE NO	BİLİŞSEL	DUYUŞSAL	DAVRANIŞSAL
m3	0,712		
m5	0,674		
m2	0,673		
m35	0,672		
m6	0,655		
m11	0,604		
m34	0,599		
m10	0,573		
m1	0,534		
m4	0,528		
m9	0,522		
m27	0,522		
m18	0,516		
m7	0,509		
m36	0,413		
m17		-0,702	
m13		-0,627	
m19		0,613	
m14		0,601	
m16		-0,53	
m32		0,497	
m15		-0,485	
m20		-0,376	
m37			0,684
m29			0,633
m25			0,559
m26			0,542
m8			0,541
m21			-0,523
m24			0,491
m23			0,461
m30			-0,407
Güvenilirlik (Cronbach α)	0,88 (n=783)	0,73 (n=770)	0,80 (n=725)
Açıklanan Varyans (%)	18,02	11,99	11,77

Katılımcıların Demografik Özellikleriyle Tutumların Etkileşimi

Araştırmanın ilk bölümünde açık ve uzaktan öğretime yönelik tutumları belirleyebilen geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış bir araç geliştirme süreci tamamlanmış olup, bu bölümde ölçme aracındaki yanıtların faktörler bazında katılımcıların demografik özellikleri ile ilişkileri sınanmıştır. Katılımcıların belirli özelliklerinin, söz edilen boyutlarda farklı dağılımlar sergilediği saptanmıştır.

Cinsiyet ve tutum etkileşimi

Üniversite çalışanı kadın ve erkek katılımcıların tutum düzeylerindeki dağılımına yönelik betimsel ve çıkarımsal istatistikler Tablo 6’da yer almaktadır. Genel olarak, 423 kadın ve 471 erkek katılımcının tutum düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu ve birbirlerine yakın dağılımlar gösterdiği gözlenebilir. Sadece bilişsel tutum boyutunda, kadın çalışanların tutum puanları erkek katılımcılardan fazladır. Diğer taraftan, duyuşsal ve davranışsal tutum boyutlarının ortalamaları karşılaştırıldığında, erkek katılımcıların her iki boyutta da, az da olsa daha yüksek bir tutum seviyesine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6							
<i>Tutum Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı</i>							
	CİNSİYET	N	\bar{X}	s	$s_{\bar{x}}$	SD	t
Bilişsel	Kadın	423	4,33	0,43	0,02	892	2,65**
	Erkek	471	4,24	0,56	0,03		
Duyuşsal	Kadın	423	3,03	0,59	0,03	892	-0,93
	Erkek	471	3,07	0,68	0,03		
Davranışsal	Kadın	423	3,55	0,58	0,02	892	-0,31
	Erkek	471	3,57	0,64	0,03		
Genel Tutum	Kadın	423	3,64	0,43	0,02	892	0,38
	Erkek	471	3,63	0,52	0,02		

N: katılımcı sayısı; \bar{X} : ortalama; s: standart sapma; $s_{\bar{x}}$: standart hata; SD: serbestlik derecesi; t: t istatistiği
** p<0,01

Toplam 894 kişiden elde edilen veri esas alınarak yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek katılımcıların duyuşsal ($t = -0,93$; $p=0,351$), davranışsal ($t = -0,31$, $p=0,752$) ve genel tutum ($t=0,38$; $p=0,705$) puanları ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sadece bilişsel boyutta kadın katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($t=2,65$; $p<0,01$; $r=0,09$).

Yaş-tutum etkileşimi

Yaş kategorilerine göre tutum puanlarının dağılımına yönelik betimsel istatistikler, hemen hemen tüm alt boyutlar için, yaş ilerledikçe tutumların daha olumlu olduğunu göstermektedir. Bu durum kurumda uzun süre çalışmanın getirdiği birikim ve deneyimden kaynaklanabilir. Tablo 7’de tutum puanlarının yaş gruplarına göre dağılımı yer almaktadır.

YAŞ GRUPLARI		N	\bar{X}	s	$s_{\bar{x}}$	F
Bilişsel	25 ve altı	25	4,22	0,54	0,11	2,40*
	26-35	255	4,21	0,55	0,03	
	36-45	309	4,33	0,52	0,03	
	46-55	243	4,30	0,43	0,03	
	56 ve üstü	62	4,35	0,46	0,06	
	Total	894	4,29	0,50	0,02	
Duyuşsal	25 ve altı	25	2,91	0,71	0,14	9,82**
	26-35	255	2,87	0,69	0,04	
	36-45	309	3,09	0,61	0,03	
	46-55	243	3,17	0,58	0,04	
	56 ve üstü	62	3,24	0,61	0,08	
	Total	894	3,05	0,64	0,02	
Davranışsal	25 ve altı	25	3,38	0,68	0,14	1,74
	26-35	255	3,52	0,65	0,04	
	36-45	309	3,62	0,60	0,03	
	46-55	243	3,55	0,59	0,04	
	56 ve üstü	62	3,57	0,60	0,08	
	Total	894	3,56	0,61	0,02	
Genel Tutum	25 ve altı	25	3,50	0,53	0,11	5,22**
	26-35	255	3,53	0,53	0,03	
	36-45	309	3,68	0,46	0,03	
	46-55	243	3,67	0,42	0,03	
	56 ve üstü	62	3,72	0,45	0,06	
	Total	894	3,63	0,48	0,02	

N: katılımcı sayısı; \bar{X} : ortalama; s: standart sapma; $s_{\bar{x}}$: standart hata; F: ANOVA testi F istatistiği
* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Yaş grupları arasında tutum puanlarındaki bu değişimin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin Tablo 7’deki sonuçlar, katılımcıların bilişsel ($F(4, 889)=2,40$; $p<0,05$), duyuşsal ($F(4, 889)=9,82$; $p<0,01$) ve genel tutum ($F(4, 889)=5,22$; $p<0,01$) düzeylerinde

yaşlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğuna işaret etmektedir. Davranışsal tutum düzeylerinde ise ($F(4, 889)=1,74; p=0,139$), böyle bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Farklılığın, her bir tutum boyutunda hangi yaş grupları arasındaki değişimden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma (Scheffe Testi) test sonuçlarına göre; bilişsel düzeyde 26-35 yaşlarındaki katılımcılarla, 36-45 yaş arasındaki katılımcıların ($p<0,05$) tutum puanları ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Söz konusu fark 36-45 yaş grubundaki katılımcılar lehine olup, bu grubun bilişsel tutum puanları diğer gruba göre daha yüksektir. Duyuşsal boyuta ilişkin sonuçlar; 26-35 yaş aralığındaki katılımcılarla (25 yaş ve daha genç olanlar dışında) diğer tüm yaş gruplarının (36-45, $p<0,01$; 46-55 $p<0,01$ ve 56 ve üstü $p<0,01$) tutum puanları ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu boyutta en düşük duyuşsal tutum puanı 26-35 yaş grubundakilere aittir. Diğer tüm yaş gruplarındaki katılımcıların tutum puanları söz konusu gruptan olumlu yönde fazladır. Genel tutum puanları incelendiğinde ise, 26-35 yaş grubundakilerin tutum puanı ortalamaları sadece 36-45 ($p<0,01$) ve 46-55 ($p<0,05$) yaş gruplarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür.

Eğitim düzeyi ile tutumun etkileşimi

Katılımcıların tutum puanlarının aldıkları eğitim düzeylerine göre değişim gösterip göstermediği incelendiğinde, bilişsel boyutta eğitim düzeyi arttıkça puanları olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Öte yandan duyuşsal ve davranışsal boyutta böyle bir örüntü gözlenmemiştir. Genel tutum puanları ise hemen hemen tüm gruplarda birbirine yakın değerlerdedir.

Eğitim düzeyleri arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları, sadece bilişsel ($F(5, 888)=8,89; p<0,01$) ve davranışsal ($F(5, 888)=3,04; p<0,05$) tutum boyutlarında gruplar arası farklılığı ortaya çıkarmıştır. Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testleri yapılmıştır. Bu karşılaştırmalara “ortaokul” eğitim düzeyi örneklem sayısının oldukça düşük olması nedeniyle ($n=2$) dâhil edilmemiştir. Elde edilen Scheffe Test sonucu incelendiğinde, lise diplomasına sahip katılımcılarla, lisansüstü düzeyde eğitim almış katılımcıların bilişsel tutum ortalamaları arasında ($p<0,01$) ve aynı şekilde önlisans ile doktora düzeyindeki katılımcıların tutum puanları ortalamaları arasında fark belirlenmiştir ($p<0,01$). Lisans düzeyi ile yüksek lisans ($p<0,05$) ve doktora ($p<0,01$) düzeyindeki katılımcıların da bilişsel tutum puanlarının farklı olduğu söylenebilir. Tüm bu çoklu karşılaştırmalardan eğitim düzeyi arttıkça tutumun da olumlu yönde arttığı sonucu çıkarılabilir.

Duyuşsal tutum boyutunda ise tutum puan ortalamaları arasında lise, lisans ($p<0,05$), yüksek lisans ($p<0,01$) ve doktora ($p<0,01$) düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Benzer şekilde, önlisans derecesine sahip katılımcılar ile yüksek lisans ($p<0,01$) ve doktora ($p<0,05$) derecesine sahip katılımcıların duyuşsal tutum puanları arasında da farklılık tespit edilmiştir. Sözü edilen değişimlerin bilişsel bileşende olduğu gibi eğitim düzeyi ile doğru orantılı olduğu söylenebilir. Tablo 8’de tutum puanlarının eğitim düzeyine göre dağılımı yer almaktadır.

	EĞİTİM DÜZEYİ	N	\bar{X}	s	$s_{\bar{x}}$	F
Bilişsel	Ortaokul	2	3,95	0,64	0,45	8,89**
	Lise	39	4,02	0,69	0,11	
	Önlisans	66	4,15	0,56	0,07	
	Lisans	296	4,20	0,52	0,03	
	Yüksek lisans	195	4,37	0,45	0,03	
	Doktora/Sanatta yeterlilik	296	4,39	0,44	0,03	
	Total	894	4,29	0,50	0,02	
Duyuşsal	Ortaokul	2	3,54	0,24	0,17	3,04*
	Lise	39	3,30	0,40	0,06	
	Önlisans	66	3,22	0,64	0,08	
	Lisans	296	3,07	0,64	0,04	
	Yüksek lisans	195	2,98	0,71	0,05	
	Doktora/Sanatta yeterlilik	296	3,02	0,60	0,04	
	Total	894	3,05	0,64	0,02	
Davranışsal	Ortaokul	2	2,87	0,01	0,01	1,35
	Lise	39	3,63	0,50	0,08	
	Önlisans	66	3,63	0,51	0,06	
	Lisans	296	3,60	0,60	0,03	
	Yüksek lisans	195	3,53	0,62	0,04	
	Doktora/Sanatta yeterlilik	296	3,52	0,66	0,04	
	Total	894	3,56	0,61	0,02	
Genel Tutum	Ortaokul	2	3,45	0,14	0,10	0,20
	Lise	39	3,65	0,44	0,07	
	Önlisans	66	3,67	0,45	0,05	
	Lisans	296	3,62	0,49	0,03	
	Yüksek lisans	195	3,63	0,49	0,04	
	Doktora/Sanatta yeterlilik	296	3,64	0,47	0,03	
	Total	894	3,63	0,48	0,02	

N: katılımcı sayısı; \bar{X} : ortalama; s: standart sapma; $s_{\bar{x}}$: standart hata; F: ANOVA testi F istatistiği

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

Görev yapılan birim ile tutumun etkileşimi

Tutum ile görev yapılan birim etkileşimleri incelenirken, araştırmanın konusu dikkate alınarak, Açıköğretim, İktisat ve İşletme Fakülteleri, AÖF Bürolar ve Açıköğretim Sistemi'yle ilgili birimler aynı kategoride toplanmıştır. Bu birimlerin dışında kalan tüm birimler "Diğer Birimler" olarak sınıflandırılmıştır. Tüm analizler akademik ve idari personel bazında yapılmıştır. Tablo 9'da tutum puanlarının, görev yapılan birime göre dağılımı yer almaktadır.

	BOYUT	GÖREV YERİ	N	\bar{X}	s	$s_{\bar{x}}$	SD	t
Akademik Personel	Bilişsel	AÖS İle İlgili Birimler	165	4,42	0,45	0,04	479	0,88
		Diğer Birimler	316	4,38	0,44	0,02		
	Duyuşsal	AÖS İle İlgili Birimler	165	3,03	0,64	0,05	479	0,24
		Diğer Birimler	316	3,01	0,64	0,04		
	Davranışsal	AÖS İle İlgili Birimler	165	3,69	0,55	0,04	479	4,49**
		Diğer Birimler	316	3,41	0,67	0,04		
	Genel Tutum	AÖS İle İlgili Birimler	165	3,71	0,45	0,03	479	2,37*
		Diğer Birimler	316	3,60	0,49	0,03		
İdari Personel	Bilişsel	AÖS İle İlgili Birimler	241	4,15	0,54	0,04	399	-0,35
		Diğer Birimler	160	4,17	0,55	0,04		
	Duyuşsal	AÖS İle İlgili Birimler	241	3,03	0,66	0,04	399	-2,76**
		Diğer Birimler	160	3,21	0,58	0,05		
	Davranışsal	AÖS İle İlgili Birimler	241	3,66	0,57	0,04	399	1,34
		Diğer Birimler	160	3,58	0,57	0,04		
	Genel Tutum	AÖS İle İlgili Birimler	241	3,61	0,49	0,03	399	-0,81
		Diğer Birimler	160	3,65	0,45	0,04		

N: katılımcı sayısı; \bar{X} : ortalama; s: standart sapma; $s_{\bar{x}}$: standart hata; SD: serbestlik derecesi; t: t istatistiği

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

AÖS ile yakından ilişkili birimlerin tüm tutum boyutlarında tutum puan ortalamaları diğer birimlerde görev yapanlardan daha üst düzeydedir. Bu farklılıklar akademik personelin puanları incelendiğinde istatistiksel olarak sadece davranışsal boyutta ($t(479)=4,49$; $p<0,01$) görülmüştür. İdari personel esas alınarak yapılan karşılaştırmalarda akademik personele benzer bir örüntü gözlenmemiştir. Diğer bir deyişle, tutum puan ortalamaları AÖS ile yakından ilişkili birimlerde görev alan idari personelin aksine (davranışsal boyut hariç) diğer birimlerdekinden daha düşük bulunmuştur. İzleyen bölümde yapılan bağımsız örneklem t-testi karşılaştırmalarına göre, sadece duyuşsal boyutta diğer birimlerde çalışanların lehine tutum

puanlarının yüksek olduğu ve bu farklılığın da istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu söylenebilir ($t(399)=-23,76; p<0,01$).

Kurumda çalışma süresi ile tutumun etkileşimi

Anadolu Üniversitesi'nde çalışma süresi yedi farklı kategoride ele alınmıştır. Bilişsel tutum düzeyinde, çalışma deneyimine göre tutum puan ortalamaları arasında doğrusal bir değişimden söz etmek mümkün değildir. Her ne kadar kurumda en fazla hizmet yılına sahip katılımcılar en yüksek ve en az kıdeme sahip olanlar da en düşük bilişsel tutum puanına sahiplerse de, söz konusu dağılımda gruplar arasında istatistiksel bir farklılık belirlenmemiştir. Tablo 10'da tutum puanlarının çalışma süresine göre dağılımı yer almaktadır.

Farklı hizmet yıllarına sahip katılımcıların duyuşsal ($F(6, 883)=7,89; p<0,01$), davranışsal ($F(6, 883)=2,33; p<0,05$) ve genel tutum puan ortalamaları ($F(6, 883)=4,53; p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Duyuşsal boyutta ve genel tutum puanları bakımından kurumda hizmet yılı arttıkça, tutum puanlarının da arttığı gözlenmiştir. Davranışsal boyutta ise 26-30 yıl grubu hariç benzer bir örüntüden bahsedebilir.

Farklılıkları belirlemeye yönelik yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, duyuşsal düzeyde kurumda 5 yıl ve daha az süreyle kuruma hizmet verenlerin tutum puan ortalamaları 16-20 yıl ($p<0,01$), 21-25 yıl ($p<0,01$) ve 31 yıl ve daha fazla ($p<0,01$) çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derece düşüktür. Yine 6-10 yıl arasında çalışan katılımcıların duyuşsal tutum puan ortalamaları 21-25 yıl ($p<0,01$) ve 31 ve daha fazla yıl çalışanlardan anlamlı derecede azdır.

Tablo 10						
<i>Tutum Puanlarının Çalışma Süresine Göre Dağılımı</i>						
	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	\bar{X}	S	$s_{\bar{x}}$	F
Bilişsel	5 ve altı	223	4,24	0,51	0,03	1,51
	6-10	103	4,22	0,60	0,06	
	11-15	113	4,30	0,50	0,05	
	16-20	180	4,32	0,52	0,04	
	21-25	156	4,29	0,47	0,04	
	26-30	60	4,31	0,40	0,05	
	31 ve üstü	55	4,42	0,45	0,06	
	Total	890	4,28	0,50	0,02	
Duyuşsal	5 ve altı	223	2,87	0,68	0,05	7,89**
	6-10	103	2,91	0,67	0,07	
	11-15	113	3,10	0,59	0,06	
	16-20	180	3,15	0,59	0,04	
	21-25	156	3,20	0,61	0,05	
	26-30	60	3,02	0,49	0,06	
	31 ve üstü	55	3,30	0,67	0,09	
	Total	890	3,06	0,64	0,02	
Davranışsal	5 ve altı	223	3,50	0,66	0,04	2,33*
	6-10	103	3,59	0,64	0,06	
	11-15	113	3,52	0,66	0,06	
	16-20	180	3,60	0,58	0,04	
	21-25	156	3,62	0,53	0,04	
	26-30	60	3,38	0,56	0,07	
	31 ve üstü	55	3,72	0,61	0,08	
	Total	890	3,56	0,62	0,02	
Genel Tutum	5 ve altı	223	3,53	0,51	0,03	4,53**
	6-10	103	3,57	0,56	0,06	
	11-15	113	3,64	0,47	0,04	
	16-20	180	3,69	0,45	0,03	
	21-25	156	3,71	0,41	0,03	
	26-30	60	3,57	0,36	0,05	
	31 ve üstü	55	3,81	0,49	0,07	
	Total	890	3,63	0,48	0,02	

N: katılımcı sayısı; \bar{X} : ortalama; s: standart sapma; $s_{\bar{x}}$: standart hata (SH); F: ANOVA testi F istatistiği
*p<0,05; **p<0,01

Unvan ve tutum etkileşimi

Katılımcıların tutum puanları ile unvanları dikkate alınarak yapılan karşılaştırmalar Tablo 11’de özetlenmiştir. Bu sonuçlara göre, akademik personelin bilişsel düzey oranı idari personele göre daha yüksektir. Öte yandan, idari personel hem duyuşsal hem de davranışsal boyutlarda daha yüksek tutum düzeyine sahiptir.

	UNVAN	N	\bar{X}	s	$s_{\bar{x}}$	SD	t
Bilişsel	Akademik	491	4,39	0,44	0,02	892	6,83**
	İdari	403	4,16	0,55	0,03		
Duyuşsal	Akademik	491	3,01	0,64	0,03	892	-2,18*
	İdari	403	3,11	0,63	0,03		
Davranışsal	Akademik	491	3,51	0,64	0,03	892	-2,88**
	İdari	403	3,63	0,57	0,03		
Genel Tutum	Akademik	491	3,64	0,48	0,02	892	1,88
	İdari	403	3,63	0,48	0,02		

N: katılımcı sayısı; \bar{X} : ortalama; s: standart sapma; $s_{\bar{x}}$: standart hata; SD: serbestlik derecesi; t: t istatistiği

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

Tablo 11’de yer alan tutumun bileşenlerinde gözlenen farklılıkların hepsi istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar üretmiştir ($t_{bilişsel}(892)=6,83$, $p<0,01$; $t_{duyuşsal}(892)=-2,18$, $p<0,05$; $t_{davranışsal}(892)=-2,88$, $p<0,01$). Diğer taraftan, genel tutum düzeyinde ortalama puanları arasında akademik personel lehine çok küçük bir artıştan söz etmek mümkündür.

Uzaktan öğretim alma deneyimi ile tutum etkileşimi

Tablo 12’de uzaktan öğretim alma deneyimi ile tutum puanlarının etkileşimi yer almaktadır. Tutum puanlarının uzaktan öğretim alma deneyimine göre dağılımı incelendiğinde, bilişsel boyutta uzaktan öğretim öğrencisi olan katılımcıların tutum puanı ortalamalarının, böyle bir eğitim almayanlardan daha düşük olduğu ($t(899)=2,78$; $p<0,01$) bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Öte yandan her iki grubun da bilişsel boyuttaki tutum puanları ortalamasının üstündedir ve söz konusu farklılığın pratik anlamda önemli bir etkiye sahip olduğu söylenemez. Ancak davranışsal tutum puan ortalamaları karşılaştırıldığında tam tersi yönde bir etkileşim görülmüştür. Bir diğer deyişle, her hangi bir uzaktan öğretim derecesi almış kişilerin davranışsal tutum puan ortalamaları, almayanlardan daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($t(899)=-6,12$; $p<0,01$).

Tablo 12
Tutum Puanlarının Uzaktan Öğretim Alma Deneyimine Göre Dağılımı

UZAKTAN EĞİTİM		N	\bar{X}	s	$s_{\bar{x}}$	SD	t
ÖĞRENCİSİ OLMA DURUMU							
Bilişsel	Hayır	482	4,33	0,47	0,02	889	2,98**
	Evet	409	4,23	0,54	0,03		
Duyuşsal	Hayır	482	3,05	0,63	0,03	889	-0,37
	Evet	409	3,06	0,65	0,03		
Davranışsal	Hayır	482	3,45	0,62	0,03	889	-6,12**
	Evet	409	3,69	0,58	0,03		
Genel Tutum	Hayır	482	3,61	0,47	0,02	889	-1,72
	Evet	409	3,66	0,48	0,02		

N: katılımcı sayısı; \bar{X} : ortalama; s: standart sapma; $s_{\bar{x}}$: standart hata (SH)

SD: serbestlik derecesi; t: t istatistiği

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

Var olan veri setinde uzaktan öğretim deneyimine sahip olma durumu ile duyuşsal ve genel tutum puan ortalamaları arasında herhangi etkileşim gözlenmemiştir.

Sonuçlar

Başlangıcından bu yana Anadolu Üniversitesi'nin tüm çalışanları sistemin yürütülmesinde önemli görevler üstlenmiştir. Bu nedenle Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğretime ilişkin yeterli bilgi ve donanımına sahip, yenilikleri izliyor ve olumlu tutumlar geliştirmiş olmaları beklenmektedir.

Açık ve uzaktan öğretime ilişkin tutumları belirlemek amacıyla bir ölçek geliştirme çalışması olarak tasarlanan ve uygulanan bu çalışmada, Anadolu Üniversitesi kapsamında toplam 894 çalışana ulaşılmıştır. Anadolu Üniversitesinde toplam 4863 (2569 akademik personel, 2294 idari personel) personel çalışmaktadır. Çalışmaya katılan 894 personelin %55'i akademik personel, %45'i idari personel; %53'ü erkek (%50'i idari, %50 akademik personel) ve %47'si kadın (%39'i idari, %61 akademik personel) çalışandır. Katılımcı personel ağırlıklı olarak 36-45 (%34,6) yaş aralığındadır. Kurumdaki çalışma süresi 5 yıl ve daha az olanların oranı %25'tir. Katılımcıların yaklaşık %55'i lisansüstü eğitim düzeyinde eğitim almış ve %46'sı açık ve uzaktan öğretim sisteminde öğrenci olmuştur.

Katılımcıların açık ve uzaktan öğretim konusundaki görüşlerinin sorgulandığı bölümle ilgili bulgular ise şöyle özetlenebilir: Bilim alanlarının açık ve uzaktan öğretime uygunluğu açısından, %93 ile sosyal bilimler ilk sırada yer alırken, en az uygun bulunan alan %17,7 ile güzel sanatlar olmuştur. Eğitim düzeyine uygunluğu açısından en yüksek oranda ön lisans

programları (%94) bulunurken, ilkökul düzeyi (%19,7) açık ve uzaktan öğretime düşük oranda uygun bulunmuştur. Sistemde kullanılan öğrenme ortamları açısından %67,5 ile internet ve bilgisayar en uygun öğrenme ortamları olarak saptanırken, diğer ortamlar birbirine yakın oranlarda uygun bulunmuştur. Bu sonuç, çoklu ortam ve materyal kullanımını onaylar niteliktedir. Anadolu Üniversitesi çalışanlarının %94,2'si Açıköğretim Sisteminde görev almaktadır. Akademik personel çoğunlukla içerik üretimi ve uygulamaya yönelik, idari personel ise uygulamaya yönelik görevleri üstlenmektedir. Araştırmaya katılanlar; AÖS'ü ilgilendiren yenilikler, yasa ve mevzuat değişiklikleriyle %61 oranında ilgilendiklerini belirtmişlerdir.

Ölçekte “Derslerimi açık ve uzaktan öğretim yöntemleriyle de verebilirim” ifadesine yönelik olarak katılımcıların %63'ü (564) olumlu yanıt verirken, %7,2'si (64) olumsuz yanıt vermiştir. Geriye kalan katılımcıların yaklaşık %30'u sorudaki ifadeye kararsız olduğunu veya her hangi bir fikri olmadığını belirtmiştir. Bu maddeyi takiben olumsuz yanıt veren kişilere bunun nedeni sorulmuştur. Ders vermeme nedenleri arasında öğretim elemanlarının mevcut derslerinin uygulamaya yönelik olması, ders verdikleri alanın uzaktan öğretime uygun olmaması, uzaktan öğretimi tercih etmemeleri, bu eğitim modeline inanmamaları olarak sıralanmıştır. Bugün dünyada alan gözetmeksizin hemen hemen tüm disiplinlerde uzaktan öğretimin işe koşulduğu düşünüldüğünde söz konusu nedenler konuya aşinalıkla ilişkilendirilebilir. Özellikle kitlesel açık çevrimiçi ders (MOOCs-Massive Open Online Courses) hareketi bu iddianın en somut kanıtıdır. Son yıllarda popüler olan bu hareket tüm alanların uzaktan öğretime elverişli olduğunu hatta öğrenmede yarattığı esneklikler dikkate alındığında yakında belki de en popüler eğitim seçeneği olacağının göstergesidir. Ölçekte yer alan aynı soruya verilen bireysel olarak kendini yetersiz hissetme veya karma eğitimden yana olma gibi yanıtlar daha gerçekçi olarak nitelendirilebilir. Yüzyıllardır hayatımızın bir parçası olan geleneksel yüz yüze eğitim için bile desteğe ihtiyaç duyabilecek olan insan kaynağı sistemin uzaktan yürütülmesinde elbette hizmet içi eğitime ihtiyaç duyabilir. Söz konusu açık mesleki gelişim uygulamalarıyla kapatılabilir. Aynı zamanda karma ya da harmanlanmış model olarak adlandırdığımız hibrit öğretim modeli yüz yüze eğitimi eğitim teknolojileri ve uzaktan öğretime entegre ederek bilgi ve iletişim teknolojilerinin avantajlarını eğitim ortamına aktarmaya yardımcı olur.

“Bence Açıköğretim ...” diye başlayan katılımcıların düşüncelerini saptamaya yönelik açık uçlu soruyu, 577 kişi yanıt vermiştir. Çalışanların bu soruya verdikleri yanıtlar sistemin genel değerlendirilmesini, avantajları ve dezavantajlarını, örgün eğitimle uzaktan öğretimin karşılaştırılmasını ve kişisel önerileri içermektedir. Açık ve uzaktan öğretim sisteminin kişilere

sunduğu eğitim fırsatı, yaşam boyu öğrenmeye ve bireysel gelişime katkısı, Anadolu Üniversitesinin öncü rolü, sistemin önemli ve gerekli olduğu, geleceğin eğitimi vb. olumlu ifadeler içinde yer almaktadır. Sistemin her bilim dalına uygulanamayacağı, açıköğretimle ilgili toplumdaki olumsuz imaj, eğitim ve ölçme değerlendirme sisteminin sınırlılığı vb. olumsuz ifadelerde yer almıştır. “Derslerimi açık ve uzaktan öğretim yöntemiyle de verebilirim” ifadesinde olduğu gibi bu soruda da, karma eğitimden yana olma dile getirilen bir diğer görüştür. Bu soruda Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi’ne bakış ve öneriler açısından olumlu görüş bildirenlerle, olumsuz görüş bildirenlerin oranı birbirine çok yakındır. Konuya ülke yararı açısından bakan görüşlerin tamamına yakını olumludur. Tüm görüşlerin genel değerlendirmesi yapıldığında, Anadolu Üniversitesi çalışanlarının açık ve uzaktan öğretimi ayrıntılarıyla tanıdığı, sisteme ilişkin olumlu bir tutum geliştirdiği saptanmıştır. Çalışanlardan bir kısmı, uygulamalardaki kimi aksaklıkların giderilmesi gerektiğini ve bu sistemin ülke yararı için gerekli olduğunu belirtmiştir.

Açık ve Uzaktan Öğretim Tutum Ölçeğinin bireyleri tanılamak veya sınıflamak amacıyla değil, yalnızca söz konusu olgu bakımından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta genel olarak tutum düzeylerini değerlendirmek amacıyla kullanılacak bir ölçme aracı olduğu göz önüne alındığında, yapı geçerliği ve güvenilirlik katsayıların yeterli olduğu söylenebilir. Madde düzeyinde analizlere göre, genellikle katılımcıların açık ve uzaktan öğrenmeye ilişkin olumlu ve ortalamanın biraz üzerinde bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Bu sonuç, uzun yıllardır açık ve uzaktan öğretim alanında hizmet veren Anadolu Üniversitesi çalışanları için beklenen bir sonuçtur.

Araştırmanın bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktör bulgularıyla, katılımcıların demografik özellikleri ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır: Üniversite çalışanı kadın ve erkek katılımcıların tutum düzeylerinde birbirlerine yakın dağılımlar sergilemiştir. Sadece bilişsel tutum boyutunda kadın katılımcıların tutum puanları erkek katılımcılardan fazladır. Diğer taraftan, duyuşsal ve davranışsal tutum boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında; erkek katılımcıların az da olsa daha yüksek bir tutum düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Yaş kategorilerine göre tutum puanlarının dağılımına yönelik betimsel istatistikler, hemen hemen tüm alt boyutlar için, yaş ilerledikçe tutumların daha olumlu olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların tutum puanlarının sahip oldukları eğitim düzeyine göre değişim gösterip göstermediği incelendiğinde; bilişsel boyutta eğitim düzeyi arttıkça puanların daha olumlu

yönde kümелendiği görülmektedir. Eğitim düzeylerinin yükselmesi ile bilişsel boyuttaki puanların olumlu yönde artması yine önemli bir bulgu olarak saptanmıştır.

Akademik personelin tutum puanlarına ilişkin karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde; sistemle yakından ilişkili birimlerin tüm tutum boyutlarında tutum puan ortalamaları, diğer birimlerde görev yapanlarından daha üst düzeydedir.

Anadolu Üniversitesinde çalışma süresinin tutum faktörleriyle ilişkisi incelendiğinde; bilişsel tutum düzeyinde, çalışma deneyimine göre tutum puan ortalamaları arasında doğrusal bir değişimden söz etmek mümkün değildir.

Katılımcıların tutum puanları ile unvanları dikkate alınarak yapılan karşılaştırma sonuçlarına göre, bilişsel düzeyde akademik personelin idari personele göre daha yüksek puanlar aldığı, idari personelin de hem duyuşsal hem de davranışsal boyutlarda daha yüksek tutum düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Tutum puanlarının uzaktan öğretim alma deneyimine göre dağılımı incelendiğinde, her hangi bir uzaktan öğretim derecesi almış kişilerin davranışsal tutum puan ortalamaları, almayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Sistem içinde olmak, onun avantajlarından yararlanmak tutumları da olumlu yönde etkilemiştir.

Araştırma; idari personelin, özellikle de öğrenciyle yüz yüze gelen personel olarak büro personelinin bilişsel düzeydeki tutumlarının geliştirilmesi gerektiği yolunda ipuçları sunmaktadır. Bu grupta yer alan personelin duyuşsal ve davranışsal düzeydeki tutum puanlarının yüksekliği, bilişsel düzeydeki gelişime açık olduklarının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Anadolu Üniversitesi çalışanlarının uzaktan öğretime ilişkin tutum ve görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışma; tüm çalışanları kapsayan ilk çalışma olması nedeniyle önem taşımaktadır. Çalışmanın; uzaktan öğretimin potansiyeli, uzaktan öğretim uygulamalarına bakış ve uzaktan öğretime kişisel yatkınlığı inceleyen bilimsel bir çalışma olarak, benzer çalışmalara temel oluşturması beklenmektedir.

Öneriler

Anadolu Üniversitesi AÖS, bir yandan kurumsal gelişimini sürdürürken, uzaktan öğretim alanında uzmanlar yetiştirmeyi de sürdürmüştür. Bu süreçte bilgi yanında, kurum çalışanlarının motivasyonu da önem kazanmıştır. Bu tür araştırmaların periyodik olarak yapılması, çalışanların motivasyonlarını artırmak adına ipuçları vermesi ve sistemin geliştirilmesi açısından önemlidir. Benzer araştırmaların yükseköğretim yapma potansiyeli olan kişiler ve uzaktan öğretimle eğitim veren kurumlarla yürütülmesi, bu sistemin gelişmesine katkıda bulunacaktır.

Kaynakça

- Ajzen I. (2012) Values, Attitudes, and Behavior. In: Salzborn S., Davidov E., Reinecke J. (eds) Methods, Theories, and Empirical Applications in the Social Sciences. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Amara, R., & Salanik, G. (1972). Forecasting: From conjectural art toward science. *Technological Forecasting and Social Change*, 3(3), 415-426.
- Anadolu Üniversitesi (2015). Açıköğretim Sistemi- 2014-2015 Öğretim Yılı Açıköğretim Sistemine İlişkin Öğrenci Görüşleri Nisan 2015 s.10.
- Anadolu Üniversitesi İnternet Destekli Eğitim Sistemi (2012). *Çevrimiçi öğrenme*. 8 Ekim 2012 tarihinde http://cevrिमici.anadolu.edu.tr/genel_bilgiler/sub01.htm adresinden erişilmiştir.
- Anastas, P. T., & Zimmerman, J. B. (2006). The twelve principles of green engineering as a foundation for sustainability. In M.A. Abraham (Ed.), *Sustainability Science and Engineering: Defining Principles* (pp. 11-32). Elsevier B.V.
- Anderson, T. (2008). *The theory and practice of online learning*. Edmonton, AB: Athabasca University.
- Arkonac, S. A. (2001). *Sosyal Psikoloji*. Değiştirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul: Alfa Basın Yayım Dağıtım.
- Bakioğlu, A., ve Can, E. (2011). Açıköğretimde ölçme ve değerlendirme: Problemler ve öneriler. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelimler ve Sorunlar (UYK-2011)*, 2(XI), 1263-1271, İstanbul. 8 Ekim 2012 tarihinde http://www.uyk2011.org/kitap/pages/uyk2011_s_1263_1271.pdf adresinden erişilmiştir.
- Clark, T. (1993). Attitudes of higher education faculty toward distance education: A national survey. *The American Journal of Distance Education*, 7, 19-33.
- Çiftçi-Topa, G. (2011). *Uzaktan eğitimde IPTV'nin kullanılabilirliğine ilişkin bir Delphi çalışması*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (1992). *Sosyal bilimler sözlüğü*. İstanbul: Bayrak.
- Demiray, U., Kurubacak, G., & Yuzer, T. V. (Eds.). (2011). *Meta-communication for reflective online conversations: Models for distance educations*. Hershey, PA: Information Science Reference.

- Gündüz Balpetek F., Alay E., ve Özdoğan E. (2012). Sürdürülebilir kalkınma için yaşam döngüsü değerlendirmesi ve tekstil sanayi etkisi. *Tekstil Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 6(2), 28-40. 10 Kasım 2012 tarihinde http://www.teknolojikarastirmalar.com/pdf/tr/04_2012_6_2_129_755.pdf adresinden erişilmiştir.
- Hannay, M., & Newvine T. (2006). Perceptions of distance learning: A comparison of online and traditional learning. *MERLOT Journal of Online Teaching and Learning*, 2(1),1-11.
- Hatipoğlu, T. (2010) *Üniversitelerde idari personel olmak*. 3 Aralık 2016 tarihinde <http://www.memurlar.net/haber/169751/> adresinden erişilmiştir.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, Algı İletişim*, İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları.
- Kaya, Z., ve Odabaşı, F. (1996). Türkiye’de Uzaktan Eğitimin Gelişimi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 29-41.
- Karakoyuna, F., & Kavak M. T. (2009). The opinions of academicians regarding distance learning: a sample of Dicle University. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1(1), 1172-1176.
- Kurubacak, G., Aydın, A.,Görü, T., Yıldırım, H.F.(2008) “Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri” Conference: 2nd International Computer and Instructional Technologies Sysposium (ICITS 2008), At İzmir.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Lee, J. (2002) Faculty and administrator perceptions of instructional support for distance education *International Journal of Instructional Media*, 27(1), 27-45.
- Maguire, L.L. (2005). Literature review-Faculty participation in online distance education: barriers and motivators *Online Journal of Distance Learning Administration*, 8(1).
- Mutlu, M. E. (2014). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde e-Öğrenmenin Gelişimi. *Açıköğretimle 30 Yıl*, Ed: A.E. Özkul ve diğerleri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, s.1-58.
- Phillips, S. L. (2003). *Contributing factors to music attitudes in sixth, seventh and eighth-grade students*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Iowa Üniversitesi. 27 Ağustos 2017 tarihinde <http://www.lib.umi.com/dissertations/gateway> adresinden erişilmiştir.
- Rosenberg M. J. & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, Affective and Behavioral Components of Attitudes. In M. J. Rosenberg, C. I. Hovland (eds.), *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency Among Attitude Components*. New Haven: Yale University Press.

- Süer, İ., Z., Kaya, H. İ., Bülbül, H., Karaçanta, Ş., Çetin, Ş., ve Koç, Z. (2005). Gazi Üniversitesi'nin uzaktan eğitim potansiyeli. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 4(1), 107-113.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara; Nobel Yayınları.
- Tezbaşaran, A. A. (1996). *Likert Tipi Ölçek Gelistirme Kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- YÖK (2017). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi-Öğrenci Verileri*. 18 Temmuz 2017 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Yüzer, T. V., ve Öztürk Kamışlı, Ö. (2012). İnternet- Tabanlı Ortamlarda Bilgiye Ulaşmak. İçinde Eby, G., Yamamoto, G. T., ve Demiray, U. (Eds.), *Türkiye'de e-Öğrenme: Gelişmeler ve Uygulamalar-III* (ss. 181-192). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Zacharia, Z. (2003). Beliefs, attitudes, and intentions of science teachers regarding the educational use of computer simulations and inquiry-based experiments in Physics. *Journal of Research in Science Teaching*, 40(8), 792-823.

Yazarlar Hakkında

Yard. Doç. Dr. Serpil DÜNDAR (1958-2016)



Yard. Doç. Dr. Serpil Dündar, Ege Üniversitesi, Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Yüksek Okulu, Radyo-Televizyon Bölümü'nden mezun oldu. Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü'nde yüksek lisans, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde doktora derecesini aldı. 2016 yılına değin, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde öğretim üyeliği görevini sürdürmüştür.

Yrd. Doç. Özden CANDEMİR



Yrd. Doç. Özden Candemir, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, Sinema-Televizyon Bölümünden mezun olduktan sonra, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans, Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü'nde sanatta yeterlilik derecelerini aldı. Candemir, 1982 yılında Anadolu Üniversitesi Televizyon Yapım Merkezi'nde göreve başladı. Halen Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir

Tel (İş) : +90 222 335 05 80/5806

Eposta : ocandemir@anadolu.edu.tr

Prof. Dr. Emine DEMİRAY



Prof. Dr. Emine Demiray, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, Sinema-Televizyon Bölümünden mezun olduktan sonra, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans ve doktora derecelerini aldı. Demiray, 1982 yılında Anadolu Üniversitesi Televizyon Yapım Merkezi'nde göreve başladı. Halen Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir

Tel (İş) : +90 222 335 05 80/5829

Eposta : edemiray@anadolu.edu.tr

Doç. Dr. Evrim GENÇ KUMTEPE

Ankara Üniversitesi, Ziraat Fakültesinden mezun olduktan sonra yüksek lisans ve doktora eğitimini Florida Eyalet Üniversitesi Fen Eğitimi alanında tamamladı. Genç Kumtepe, aynı üniversite ölçme ve istatistik alanında yan dal dercesini aldı. 2006 yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesinde öğretim üyesi olarak çalışmaya başlayan Genç Kumtepe 2014 yılında iletişim alanında doçentlik ünvanını kazandı. Halen Yaygın Öğretim Bölümü Bölüm başkanlığı yapan Genç Kumtepe'nin uzaktan fen eğitimi alanında birçok yayını ve projesi bulunmaktadır.

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir

Tel (İş) : +90 222 335 05 80/2457

Eposta : egkumtepe@anadolu.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Serap ÖZTÜRK

Yrd. Doç. Dr. Serap Öztürk, Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi, Yönetim Bilimleri Fakültesinden mezun olduktan sonra, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde doktora derecelerini aldı. Öztürk, 1985 yılında Anadolu Üniversitesi Televizyon Yapım Merkezi'nde göreve başladı. Halen Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir

Tel (İş) : +90 222 335 05 80/5826

Eposta : srozturk@anadolu.edu.tr

Prof. Dr. Mediha SAĞLIK TERLEMEZ

Prof. Dr. Mediha Sağlık Terlemez, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, Sinema-Televizyon Bölümünden mezun olduktan sonra, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans ve doktora derecelerini aldı. Terlemez 1983 yılında Anadolu Üniversitesi Televizyon Yapım Merkezi'nde göreve başladı. Halen Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir

Tel (İş) : +90 222 335 05 80/5825

Eposta : msaglik@anadolu.edu.tr

Yrd. Doç. İlknur ULUTAK

Yrd. Doç. İlknur Ulutak, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, Sinema-Televizyon Bölümünden mezun olduktan sonra, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans, Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü'nde sanatta yeterlilik derecelerini aldı. Ulutak, 1984 yılında Anadolu Üniversitesi Televizyon Yapım Merkezi'nde göreve başladı. Halen Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir

Tel (İş) : +90 222 335 05 80/5827

Eposta : iulutak@anadolu.edu.tr