



Gönderme Tarihi: 10.01.2020

Kabul Tarihi: 19.07.2020

*Bu bir araştırma makalesidir.

Açıköğretim hizmeti veren bir üniversitede uzaktan eğitim deneyimi olmayan personelin uzaktan eğitim hakkındaki görüşlerine ilişkin bir durum çalışması

Öğr. Gör. Emine TUTSUN^a^aAnadolu Üniversitesi, B.A.U.M, Eskişehir, Türkiye, ORCID: 0000-0003-0291-8635

Özet

Bu araştırmanın amacı, Açıköğretim hizmeti veren bir üniversitede çalışan ve uzaktan eğitim deneyimi olmayan personelin uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin tespit edilmesidir. Çalışmada personelin uzaktan eğitim deneyimi olmaması ile anlatılmak istenen seçilen personel grubunun Türkiye'de Açıköğretim Fakültesine sahip kurumların herhangi birinden bir öğretim programına kayıt yaptırmamış olması ve herhangi bir açıköğretim fakültesi için ders materyali tasarımı ya da içerik geliştirilmesinde görev almamış olmasıdır. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması ile desenlenmiştir. Durum çalışmalarında, katılımcılar genellikle birbirlerini tanıyan, etkileşimde bulunan ve aynı çalışma ortamını paylaşan bireylerden oluştuğundan çalışma grubu için üniversitenin tek bir departmanı seçilmiştir ve bu departmanda görevli 4 adet üniversite personeli çalışma grubuna dahil edilmiştir. Personellerden veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak ilk olarak ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, sonrasında Nvivo 12 programı aracılığıyla tümevarımsal içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda personellerin uzaktan eğitime yönelik olumlu ve eleştirel bakış açılarına sahip oldukları aynı zamanda uzaktan eğitim bağlamında görüş ve önerilerinin de olduğu tespit edilmiştir. Personelin özellikle mesleki gelişim amaçlı uzaktan eğitim araçlarına hayatlarında çok fazla yer verdikleri ve uzaktan eğitime yönelik sahip oldukları olumlu görüşlerin negatif görüşlere oranla daha baskın olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Açık ve uzaktan eğitim, Personel görüşleri, Durum çalışması.

Abstract

The aim of this study is to examine the opinions of the personnel working in a university that provides Open Education service and who do not have experience in distance education, means the absence of remote training experience in Turkey and have not enrolled in a faculty program from any of the institutions with the Open University and also have not been taken part in the development of course material design or content for any distance education faculty. The study was designed with case study which is one of the qualitative research methods. The study group chosen from a single department of the university consists of four university personnel who knew each other, interacted and shared the same working environment. The data from the personnel were first recorded with a voice recorder using a semi-structured interview form and then analyzed by inductive content analysis method using Nvivo 12 program. As a result of the research, it was found that the personnel have positive and critical perspectives towards distance education and also have opinions and suggestions in the context of distance education. It has been observed that the spersonnel have given a lot of space to distance education tools especially for professional development in their lives and their positive opinions towards distance education have been more dominant than negative opinions.

Keywords: Open and distance education, Personnel opinions, Case study

Kaynak Gösterme

Tutsun, E. (2020). Açıköğretim hizmeti veren bir üniversitede uzaktan eğitim deneyimi olmayan personelin uzaktan eğitim hakkındaki görüşlerine ilişkin bir durum çalışması. *AUAd*,6(3), 1-26.

Giriş

21. Yüzyılın hızla gelişen dünyasında, özellikle bilim ve teknoloji alanlarındaki gelişmeler önemli seviyede dikkat çekmekte ve hayatlarımızı etkilemektedir. Teknoloji, ekonomide yarattığı büyük değişimlerin yanı sıra birbirimizle nasıl iletişim kurduğumuzu, nasıl etkileşimde bulunduğumuzu ve giderek nasıl öğrendiğimizi de şekillendirmektedir (Bates, 2015). Son zamanlarda eğitim bilimlerinde ortaya çıkan yeni yaklaşımların, 21. Yüzyıl eğitim yeterlikleri ve beklentileri ile ilgili olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Gelen, 2017). Özellikle eğitim ve öğretim alanında bilginin edinilmesi kadar takım çalışması, esneklik, iletişim becerileri, dijital beceriler, analitik düşünme gibi becerilerin kazanımı da oldukça önemli hale gelmiştir. Özellikle eğitim-öğretim sistemini kapsayan tüm bu değişim ve dönüşüm süreçlerinde artık öğrenme denilen olgunun nihai bir sonu olmadığı keşfedilmiştir. Yaşam boyu eğitim kavramı burada kendini göstermekte, temel eğitim süreci ile genelde tamamlandığını düşündüğümüz kişisel gelişimin sürekli olması fikri, bu sayede değer kazanmaktadır (Al ve Madran, 2004). Bu sayede hem tam mesai çalışan insanların kendilerini geliştirmeleri ve ilgi duydukları konuları öğrenmeleri adına hem de eğitim olanaklarından yararlanma fırsatı bulamamış kişilerin bu fırsatı tekrar elde etmeleri adına ya da bu iki durum dışında sadece hobi amaçlı yeni birşeyler öğrenmek isteyenlere cevap vermek adına uzaktan eğitim hizmetleri kişilerin bu isteklerine hızlı ve etkili bir şekilde yanıt vermektedir.

Farklı ihtiyaçlar doğrultusunda oluşsa da tüm bu yaşam boyu öğrenme gereksinimlerini karşılamak önemli ve gerekli unsur uzaktan eğitimidir. Uzaktan eğitim, yaşam boyu bireysel ve bağımsız öğrenme olanağı ile bireylerin kendi kendilerine istedikleri alanda gelişim imkânı vermektedir (Arat ve Bakan, 2011). Uzaktan eğitimin literatürde çok sayıda tanımı bulunmaktadır. Moore (1973) yaptığı çalışmada uzaktan eğitimi, öğretene ve öğrenene arasında basılı, elektronik, mekanik ve diğer araçlarla iletişimin kolaylaştığı, öğretme davranışlarının öğrenme davranışlarından ayrı yapıldığı öğretme yöntemleri olarak tanımlamıştır. İşman'a göre (2011) uzaktan eğitim, öğretmen ve öğrencinin aynı mekânlarda bulunmak zorunda olmadığı ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin posta hizmetleri ve bilgi iletişim teknolojileri sayesinde yürütülen bir eğitim sistemi modelidir.

Uzaktan eğitim hizmetlerini kişilerle buluşturmak için hem Türkiye'de hem de dünyada yükseköğretim kurumları ve bazı devlet kurumları faaliyetlerde bulunmaktadır. Kronolojik sıraya bakıldığında ilk olarak 1982 yılında çıkarılan 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Anadolu

Üniversitesine Sürekli ve Açıköğretim yapma görevi verilmiştir. Daha sonra yine Açıköğretim Fakültesi bağlamında bakıldığında, 2010 yılı itibariyle Anadolu Üniversitesi'nin yanı sıra, Bakanlar Kurulu Kararlarıyla İstanbul Üniversitesi bünyesinde Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Atatürk Üniversitesi bünyesinde de Açıköğretim Fakültesi kurulmuştur (Bozkurt, 2017). Türkiye'de açıköğretim hizmetleri Yükseköğretim kurumu olarak bakıldığında 2010 yılı itibariyle üç devlet üniversitesi aracılığıyla vermeye başlanmıştır.

Uzaktan eğitim hizmeti veren kurumların ulusal ve uluslararası düzeyde hizmet ettikleri öğrenenler söz konusudur. Ancak bununla birlikte bu kurumlarda çalışan bilinç ve eğitim seviyesi yüksek personelin de bu olanaklardan haberdar olmaları ve bu süreçleri hayatlarına katmaları hem mevcut iş süreçlerinde kolaylık sağlayacak hem de kurumlarıyla aralarında daha iyi bir iletişime ve anlayışa sebebiyet verecektir. Özellikle açıköğretim hizmeti veren kurumlarda çalışan personelin, böyle bir olanakın içerisinde bulunmasına rağmen uzaktan eğitim hizmetlerine olan tutumlarının araştırılması önemlidir. Kurum çalışanlarının bu işe inanması ve sahiplenmesinin toplum genelinde açıköğretim süreçlerinin benimsenmesinde yarar sağlayacağı da öngörülmektedir. Literatüre bakıldığında uzaktan eğitime yönelik çalışmaların daha çok öğrenci ve öğretmenler için yapıldığı görülmektedir (Kaya vd., 2017). Bununla birlikte kurum çalışanları bağlamında uzaktan eğitim görüşlerinin incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Açıköğretim kurumlarındaki personelin bu olanaklardan yararlanmaları ve iş süreçlerinde kullanmaları diğer kamu kurum ve özel sektör çalışanları için de bir örnek çalışma teşkil edebileceğinden önem taşımaktadır. Bu bağlamda bu araştırmanın önemi, uzaktan eğitim olanaklarına sahip bir kurumda çalışan ve belirli bir eğitim seviyesine sahip üniversite personelinin, uzaktan eğitimin olanaklarından ve öneminden ne ölçüde haberdar olduğu ve bu olanaklara hayatlarında ne kadar yer verildiğinin araştırılması olacaktır. Araştırmanın sonucunda uzaktan eğitim üzerine personel algısının ne düzeyde olduğu tespit edilerek, gündelik iş süreçlerinde ve kişisel gelişimlerinde bu olanaklardan ne düzeyde yararlandıkları ortaya konacaktır. Eğer beklenen düzeyde bir algı tespit edilemezse personelin bu konuda bilgilendirilmesine yönelik iş planları yapılabilir. Belirli bir düzeyde bir algı ortaya koyulursa diğer kurum ve özel sektör çalışanları için mevcut kullanım biçimlerinin örnek teşkil etmesi için çalışmalar yürütülebilir.

İlgili Alanyazın

Literatürde kişilerin sınırlandırılmış bir sistemde zaman ve mekanla sınırlandırılmış bir duruma yönelik tutumlarının araştırıldığı örnek durum çalışmaları yer almaktadır. Yin (2009) yaptığı çalışmada, durum çalışması araştırması için, gerçek yaşamın, güncel bağlam ya da ortamın içindeki bir durumun araştırılmasının gerekmekte olduğunu belirtmiştir. Creswell (2013)' e göre durum çalışması ise, araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (bir durum), ya da belli bir zaman içerisindeki çoklu sınırlandırılmış sistemler (durumlar) hakkında çoklu bilgi kaynakları (örneğin gözlemler, mülakatlar, görsel-işitsel materyaller ve dokümanlar ve raporlar) aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır. Durum çalışmasındaki temel nokta durumun özel bir yer ve zaman gibi parametrelerle sınırlandırılabilir ya da tanımlanabilir olmasıdır (Creswell, 2013). Bu da araştırmacı açısından doğru bilgiye daha kısa sürede ulaşabilme bağlamında kolaylık sağlayacaktır. Durum çalışmalarında tek bir durum seçilip bunun üzerinde çalışılabileceği gibi, çoklu durumlar seçilip bunlar üzerinde de çalışma yürütülebilir.

Literatürde yer alan durum çalışmalarına bakıldığında, durum çalışması araştırmalarının çoğunlukla eğitim kurumlarındaki öğretmen ve öğrencilerin bir duruma yönelik tutumlarını incelemek ve anlamak için yapıldığı görülmektedir (Ünal ve Ünal, 2010; Kayıkcı ve Uygur, 2012; Uzunkol, 2013; Türkmen ve Kandemir, 2018; Göncü vd., 2019; Chou vd., 2012; Wu, 2019).

Uzaktan eğitim bağlamında ele alındığında ise yine hem yükseköğretim hem de ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve öğrencilerin ya da akademik personellerin uzaktan eğitime dönük görüşlerinin incelenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirildiği görülmüştür (Kılıç vd., 2017; Kaya vd., 2017; Cabı, 2018; Kuru, 2019; Sekendiz, 2018; Marvasi vd., 2019). Ayrıca bir uzaktan eğitim teknolojisi olan kitlesel açık çevrimiçi dersler (KAÇED) üzerine yapılan çalışmalar da uzaktan eğitimi bağlamı ele alındığındaki yapılan durum çalışmalarına örnek olarak gösterilebilir (Günbayı ve Işık, 2013; Kesim ve Altınpulluk, 2014; Artsın, 2019; Drake vd., 2015; Hove ve El-Sai, 2016).

Ancak yükseköğretim kurumlarının personellerine yönelik özellikle de açıköğretim sistemi bulunan üniversitelerdeki personellerin uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlı çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Gerçekleştirilen algı tespiti durum çalışmaları ise genellikle

akademik personel için uygulanmaktadır. Personel özelliklerini sınırlandıracak olursak, kadro ünvanı akademik olmayan, en az lisans derecesinde bir mezuniyetine sahip ve Türkiye'de Açıköğretim Fakültesine sahip kurumların hiç birinden bir öğretim programına kayıt olmamış ve herhangi bir açıköğretim fakültesi için ders materyali tasarımı ya da içerik geliştirilmesinde rol almamış kısa bir deyişle uzaktan eğitim deneyimi olmayan kurum personelinin uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, açıköğretim hizmeti veren bir üniversitede çalışan ve uzaktan deneyimi olmayan personelin açık ve uzaktan eğitime olan görüşlerinin tespit edilmesidir. Üniversitedeki bir departman seçilerek durumun derinlemesine analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bir açıköğretim programına kaydı olmadığı halde, belirli bir eğitim düzeyi ve iş tecrübesine sahip personelin, aslında açıköğretim sistemi bulunan bir kurumda çalışmasına rağmen uzaktan eğitim hakkında nasıl bir farkındalığa sahip olduğu, ilgisinin olup olmadığı, uzaktan eğitime dair görüşlerinin neler olduğu, sistemi ne kadar sahiplendiği, uzaktan eğitimi mesleği ile ilgili kullanıp kullanılmadığının tespiti amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen algı düzeyi verisinin, personelin uzaktan eğitim konusundaki bilgi düzeyinin artırılması, uzaktan eğitimin iş süreçlerine daha çok dahil edilmesi ve diğer üniversitelere, kamu kurumlarına ve özel sektör çalışanlarına örnek teşkil edecek düzeye taşınmasında rol oynaması da amaçlanmaktadır.

Görüşmecilerden yanıtlar yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilerek toplanmış bu bağlamda görüşmecilere 4 adet soru yöneltilmiştir. Bu sorular görüşmecilere yöneltilmeden önce uzaktan eğitim alanında uzman öğretim üyesi tarafından onaylanmıştır. Soruların son haline getirilmesinde personelin uzaktan eğitim hakkında ne düşündüğü, yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitim arasında nasıl bir ilişki ve farklılık gözettiği ayrıca meslek yaşantısında uzaktan eğitim olanaklarından ne düzeyde faydalandığı konularına açıklık getirilmesi gözetilmiştir. Çalışmanın amacı kapsamında görüşmecilere aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

1. Açıköğretim hizmeti veren bir üniversite personeli olarak uzaktan eğitime olan ilginiz nedir?
2. Uzaktan eğitim hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
3. Yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitimi karşılaştırdığınızda neler söylersiniz?
4. Çalıştığınız alanda uzaktan eğitim olanaklarından nasıl yararlanmayı düşünüyorsunuz

Yöntem

Bu bölümde araştırma deseni, araştırma grubu, araştırma verilerinin toplanması ve verilerin analiz edilmesi başlıklarına yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Açıköğretim hizmeti veren bir üniversitede uzaktan deneyimi olmayan personelin açık ve uzaktan eğitime olan görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanan bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması (case study) ile desenlenmiştir. Durum çalışmasında genelleştirme yerine, durumdan en mükemmel şekilde ne anlaşıldığının çalışılmasının tasarısı üzerinde vurgu yapılmaktadır (Denzin ve Lincoln, 1994; aktaran Aytaçlı, 2012). Bu nedenle araştırmanın amacı evren üzerinde genelleme yapmak değil; kişinin, topluluğun ya da durumun ayırt edici özelliklerini anlayabilmek ve açıklayabilmektir (Göncü vd., 2019). Araştırmaya katılan her bir katılımcının açık ve uzaktan eğitim konusu hakkındaki ilgi ve görüşlerine yönelik benzer yönler ve farklılıklar saptanmaya ve derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır.

Katılımcılar

Durum çalışmalarında, katılımcılar çoğunlukla birbirlerini tanıyan, birbirleriyle etkileşen, aynı mekânı paylaşan bireylerden oluşur (Büyüköztürk vd., 2014; aktaran Kaya vd., 2017). Bu araştırmanın araştırma grubunu, Açıköğretim hizmeti veren bir üniversitenin bir biriminde çalışan ve uzaktan eğitim deneyimi olmayan 4 üniversite personeli oluşturmaktadır. Uzaktan eğitim deneyimi olmamasından kasıt, Türkiye'de Açıköğretim Fakültesine sahip üniversitelerin hiç birinde bir öğretim programına kaydı bulunmayan ve herhangi bir açıköğretim fakültesi için ders materyali tasarımı ve ders içeriği geliştirilmesinde rol almamış olmasıdır. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Örneklemin problemle ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşturulması gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2012; aktaran Özgül ve Uysal, 2016). Katılımcı grubu ile ilgili demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1 <i>Katılımcı grubuna ilişkin özellikler</i>				
n	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Çalışma Yılı
1	Kadın	30	Yüksek Lisans	7
2	Erkek	27	Lisans	5
3	Kadın	29	Yüksek Lisans	5
4	Erkek	32	Lisans	8

Araştırma 4 kişiden oluşan sınırlı bir grupla gerçekleştirilmiştir. Durum çalışmasında katılımcı sayısı veya örneklem büyüklüğünün küçük olmasının sebebi ayrıntılı ve derinlemesine bir araştırma yöntemi olmasından kaynaklanmaktadır (Yıldırım, Şimşek, 2008; aktaran Ayaçlı, 2012.).

Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veriler, nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşme türleri literatürde 3 kategori altında toplanmaktadır, bu kategoriler yapılandırılmış, yarı-yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olarak sıralanabilir. Bu çalışma kapsamında veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmede, araştırmacı katılımcıya soracağı soruları önceden belirler, ancak görüşmenin o anki alacağı duruma göre yeni sorularla görüşme genişletilebilir görüşmenin akışı değiştirilebilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi nedeniyle daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 283; aktaran Türnüklü, 2000).

Görüşmeler katılımcıların kendi istedikleri yerde ve zaman aralığında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara görüşme hakkındaki tüm detaylar aktarılmıştır aynı zamanda önceden hazırlanan gönüllü katılım formları takdim edilerek veri gizliliğinin sağlanacağı ve diledikleri zaman görüşmeden çekilebilecekleri konusunda bilgi verilmiştir. Görüşmeler ortalama 15-20 dakika aralığında sürmüştür. Katılımcılara yöneltilen 4 adet soru bir alan uzmanı tarafından görüşme öncesinde onaylanmıştır. Veri toplama süresince katılımcılara yöneltilen soruların cevapları ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş sonrasında metne çevrilerek veri analizi için hazır duruma getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler, hem betimsel analiz hem de tümevarımsal içerik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Analiz sürecinin ilk adımı olarak katılımcılardan ses kaydı olarak toplanan cevaplar word dosyasına dönüştürülmüştür. Her bir katılımcı için elde edilen word dosyası analizler için Nvivo 12.0 programına aktarılmıştır. Betimsel analiz olarak katılımcıların verdiği cevapların sınıflandırılma süreci ve frekanslarını bulma işlemleri Nvivo 12.0 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen verilerin daha derinlemesine incelenebilmesi adına veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizinde amaç birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Çepni, 2014; aktaran Usta vd., 2018). Nitel içerik analizinde verilerin kodlanarak kategorileştirilmesi, temaların bulunması, verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması ve bulguların yorumlanması aşamaları birbirini izlemektedir (Yıldırım ve Şimşek 2013; aktaran Göncü vd., 2019).

Her bir görüşmecinin cevapları her bir soru kırılımında analiz edilerek kodlar oluşturulmuştur. Sonrasında bu kodların birbirleri ile olan uyumu kontrol edilerek sorular bazında temalar oluşturulmuştur. Birinci soru için 3 tema, ikinci ve üçüncü sorular için 3 tema, dördüncü soru için de 1 tema oluşturulmuştur. Personelin uzaktan eğitime dönük görüşleri ve yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitimin karşılaştırılmasına yönelik cevapları birbirleri ile çok örtüştüğü için bu iki soru için ortak tema oluşturulmuştur.

Bulgular ve Yorumlar

Açıköğretim hizmeti veren bir üniversitede personel olarak çalışan ve uzaktan eğitim deneyimi olmayan 4 personelin uzaktan eğitim ile ilgili görüşlerini elde etmek için şu sorular yöneltilmiştir: “*Açıköğretim hizmeti veren bir üniversite personeli olarak uzaktan eğitime olan ilginiz nedir?*”, “*Uzaktan eğitim hakkındaki görüşleriniz nelerdir?*”, “*Yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitimi karşılaştırdığınızda neler söylersiniz?*”, “*Çalıştığınız alanda uzaktan eğitim olanaklarından nasıl yararlanmayı düşünüyorsunuz?*”. Katılımcıların bu sorulara verdikleri cevaplardan yola çıkarak kodlar oluşturulmuştur. Analiz sonucunda 30’dan fazla kod elde edilmiştir. Nvivo programı aracılığıyla en fazla referans verilen koddan itibaren sıralama yapıldığında en fazla referansa sahip kodlar şu şekilde sıralanabilir: Pozitif görüş(4 dosya, 36

referans), negatif görüş(4 dosya, 33 referans), nötr görüş(4 dosya, 21 referans), kullanım amacı(4 dosya, 15 referans), kullanılan UE kaynakları (4 dosya, 11 referans), mesleki gelişim(3 dosya, 9 referans), tercih sebepleri(3 dosya, 8 referans), etkileşim(3 dosya, 8 referans). Tüm kodların bilgisi ise Şekil 1’de gösterilmektedir. Bazı kodların alt kodları da oluşmuştur. Bu alt kodlara ait bilgiler de Şekil 2’de yer almaktadır.

Name	Files	References
Pozitif görüş	4	46
Negatif görüş	4	41
Nötr görüş	4	22
Kullanım amacı	4	15
Kullanılan UE kaynakları	4	11
Mesleki gelişim	3	9
Tercih sebepleri	3	8
Etkileşim	3	8
Gerekli dinamikler	2	7
Motivasyon	2	4
Birim içinde kullanım	3	4
İhtiyaç	2	3
Yüksek lisans	2	2
Psikolojik sorunlar	1	1
Sistemi terk etme	1	1

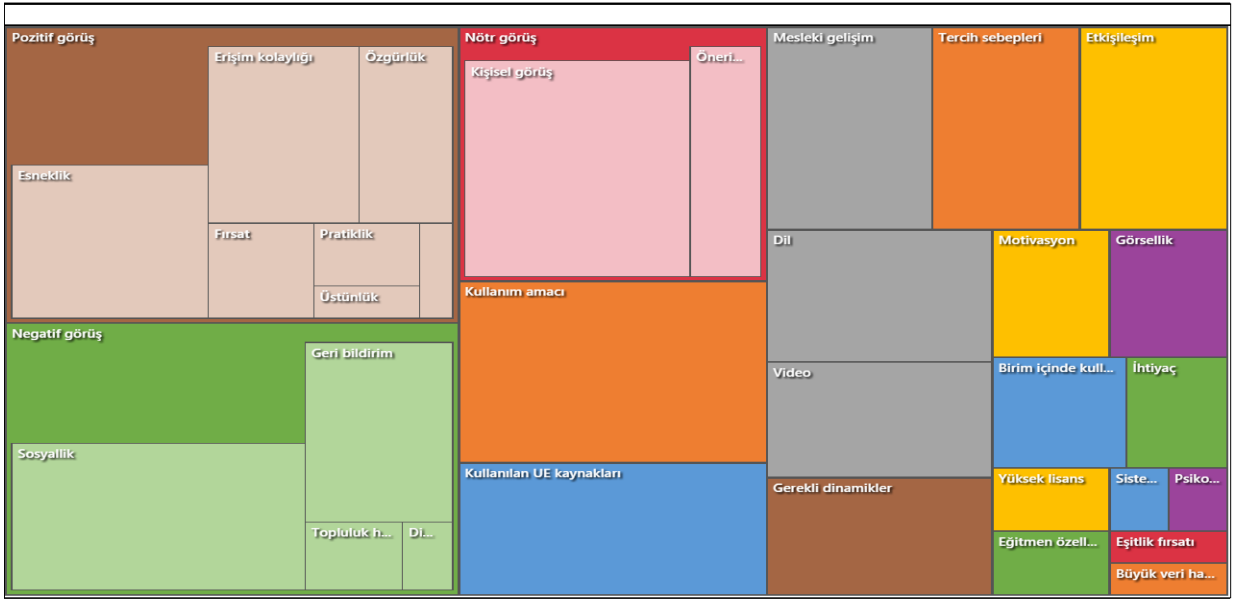
Name	Files	References
Pozitif görüş	4	46
Erişim kolaylığı	3	10
Esneklik	3	10
Özgürlük	1	6
Fırsat	2	5
Katkı	2	2
Pratiklik	1	2
Büyük veri havuzu	1	2
Üstünlük	1	1
Eşitlik fırsatı	1	1
Negatif görüş	4	41
Sosyallik	4	13
Geri bildirim	4	8
Dil	2	8
Topluluk hissi	2	2
Dikkat dağınıklığı	1	1
Nötr görüş	4	22
Kişisel görüş	3	15
Video	3	7
Görsellik	2	4
Öneri Görüş	3	6
Eğitmen özellikleri	1	2

Şekil 1. Analiz Sonucu Elde Edilen Kodlar

Şekil 2. Analiz Sonucu Elde Edilen Alt Kodlar

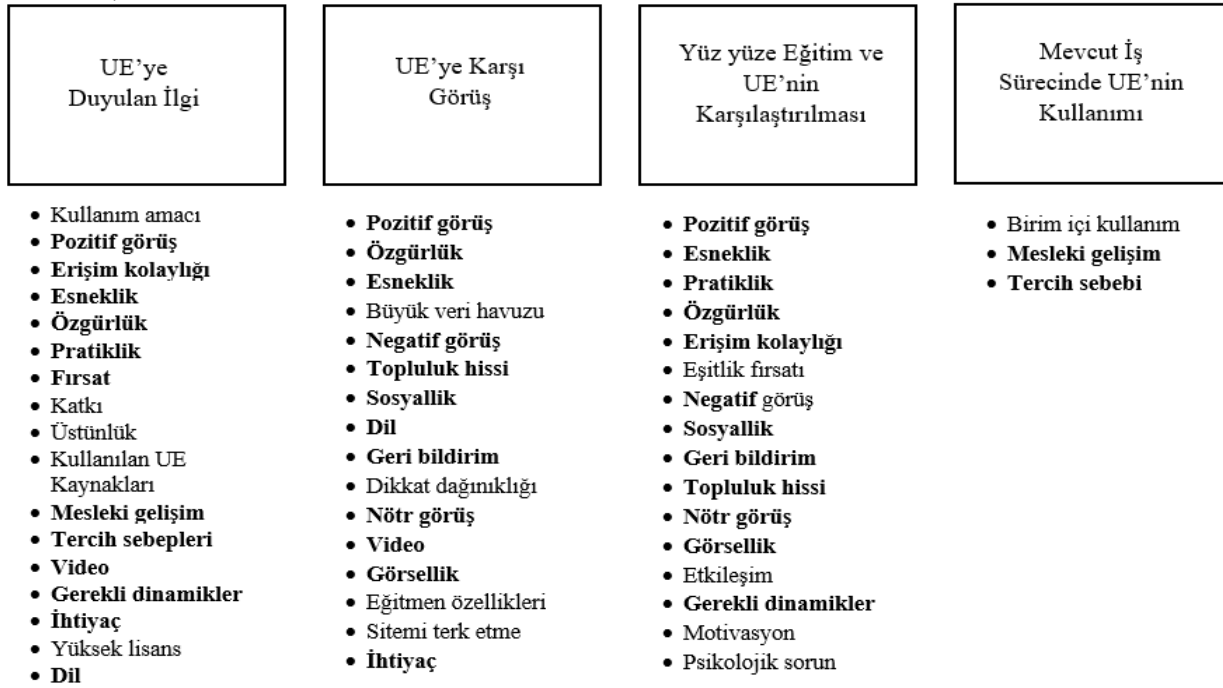
Verilerin analizi ve kodlama esnasında elde edilen tüm kodlar uzaktan eğitime karşı pozitif, negatif ya da nötr (öneri ya da kişisel görüş) olup olmama bağlamında tekrar değerlendirilmiş ve taşıdıkları anlamlar bağlamlarında uygun kodlara alt kod olarak eklemeleri yapılmıştır. Örneğin Şekil 2’ye bakıldığında erişim kolaylığı, esneklik, özgürlük gibi kodların pozitif görüş kodu altında, sosyallik, geri bildirim ve dil gibi kodların ise negatif görüş kodu altında yer aldığı görülebilir.

Ayrıca katılımcılar uzaktan eğitime yönelik kişisel görüşlerini ve öneri görüşlerini de belirtmişlerdir. Bu kodlar da nötr görüş kodu altında toplanmıştır. Elde edilen tüm kodların Nvivo 12 aracılığı ile elde edilen hiyerarşi haritası da Şekil 3'te gösterilmektedir. Hiyerarşi haritasında en fazla referans değerine sahip olan pozitif görüşün haritada en çok yer kaplayan kod olduğu ve onu da ikinci ve üçüncü sıralarda gelen negatif görüş ve nötr görüş kodlarının takip ettiği görülmektedir.



Şekil 3. Elde edilen kodların hiyerarşi görüntüsü

Her bir soru bağlamında da bu kodların nasıl dağılım gösterdiği incelenmiştir. Bu dağılıma ait veriler Şekil 4'te gösterilmektedir. Şekil 4'te görüldüğü üzere kodların her bir soru kırılımında dağılımları incelendiğinde bir veya birden fazla soru altında kesişimleri görülmektedir.



Şekil 4. Kodların her bir araştırma sorusu bazında dağılımı

Sadece son soru olan personelin mevcut yaptıkları iş alanında uzaktan eğitimi kullanım durumu sorusunda çok az koda ulaşıldığı ve bu soru altında belirtilen görüş çeşitliliğinin de sınırlı olduğu görülmektedir. Ayrıca ikinci soru olan uzaktan eğitime yönelik görüşler sorusu ve üçüncü soru olan yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitimin karşılaştırılması sorularında personelin cevaplarının önemli ölçüde örtüştüğü tespit edilmiştir. Bu sebeple tema oluştururken bu iki soru birlikte ele alınmıştır.

Ayrıca betimsel analiz bağlamında, bulunan her bir kodun cinsiyet kırılımında karşılaştırılması da yapılmıştır. Şekil 5'te her bir kodun kadın ve erkek personel tarafından kaç referans değerine sahip olduğu gösterilmektedir. Örneğin dil konusunda 2 kadın görüşmecinin de görüşü olmasına rağmen, erkek görüşmeciler bu noktaya değinmemişlerdir. Ya da aynı şekilde yüksek lisans alanında uzaktan eğitim kaynaklarından yararlanma konusunda her 2 kadın katılımcı görüş belirtirken erkek görüşmeciler bu konuda bir fikir dile getirmemişlerdir.

Diğer yandan bir uzaktan eğitim sürecini sürdürme konusunda erkek görüşmecilerin her ikisi de gerekli dinamiklerden söz ederken, kadın görüşmecilerin bu konuda bir fikir dile getirmediği görülmektedir. Kullanılan uzaktan eğitim kaynakları, kullanım amacı, negatif görüş,

geri bildirim, sosyallik, nötr görüş ve pozitif görüş gibi kodlar da hem kadın hem erkek tüm görüşmecilerin fikir belirttiği konular olmuştur. Yaş aralıkları ve çalışma yıl değerleri birbirlerine yakın değerler olduğu için bu aralıklarda bir karşılaştırma tablosu çizilmemiştir.

Kişiler	Cinsiyet = Kadın (2)	Cinsiyet = Erkek (2)	Total (4)
Birim içinde kullanım	1	2	3
Dil	2	0	2
Eğitmen özellikleri	0	1	1
Erişim kolaylığı	2	0	2
Esneklik	2	1	3
Eşitlik fırsatı	1	0	1
Etkileşim	2	1	3
Gerekli dinamikler	0	2	2
Geri bildirim	2	2	4
Görsellik	0	2	2
İhtiyaç	1	1	2
Kullanılan UE kaynakları	2	2	4
Kullanım amacı	2	2	4
Mesleki gelişim	1	2	3
Motivasyon	0	2	2
Negatif görüş	2	2	4
Nötr görüş	2	2	4
Kişisel görüş	2	1	3
Öneri Görüş	2	1	3
Özgürlük	0	1	1
Pozitif görüş	2	2	4
Pratiklik	0	1	1
Psikolojik sorunlar	0	1	1
Sistemi terk etme	0	1	1
Sosyallik	2	2	4
Tercih sebepleri	1	2	3
Topluluk hissi	1	1	2
Video	1	2	3
Yüksek lisans	2	0	2
Total (unique)	2	2	4

Şekil 5. Cinsiyet bağlamında personelin kod sayıları

Uzaktan Eğitime Duyulan İlgi Bağlamında Görüşler

Araştırmanın ilk sorusu olan “*Açıköğretim hizmeti veren bir üniversite personeli olarak uzaktan eğitime olan ilginiz nedir?*” sorusunun yanıtları ve kodlamaları çerçevesinde 3 tema tespit edilmiştir. Bu temalar şu şekildedir: “*Uzaktan Eğitimin Güçlü Yönleri*”, “*Uzaktan Eğitimin Kullanım Amacı ve Şekli*” ve “*Tetikleyici Unsurlar*”.

Uzaktan eğitime olan ilgi başlığı altında, personelin uzaktan eğitim olanaklarından farkında olmadan yararlandıkları ve önemli derecede uzaktan eğitime ilgi duydukları görülmüştür. Betimsel analizde de görüldüğü gibi personelin uzaktan eğitime olan pozitif bakış açısı, negatif bakış açısından daha ileride bir yerdedir.

“*Uzaktan Eğitimin Güçlü Yönleri*” teması ele alındığında personelin pozitif görüş olarak kodlandığımız erişim kolaylığı, esneklik, özgürlük, pratiklik, fırsat, üstünlük kodlarını içeren ifadeler görüşlerinde oldukça fazla şekilde yer verdiği görülmüştür. Örneklendirecek olursak, aşağıdaki alıntıda Elif (30) ilk soruyu cevaplarken uzaktan eğitimin fırsat, esneklik ve katkı özelliklerine vurgu yapmaktadır.

Elif (30): “Uzaktan eğitimden direkt olarak yararlanmıyorum bir öğrenci olarak en basitinden ama kendim için de çevremdekiler için de çok güzel bir fırsat olduğunu düşünüyorum. Sonuçta özellikle çalışanlar her zaman aktif olarak fiziksel derslere giremiyor. Zamandan ve mekandan bağımsız olarak ders alma fırsatı hele ki günümüzde yani zaman bu kadar kıymetli iken, bence çok güzel bir fırsat. Önüme uzaktan eğitim fırsatı çıkarsa da bana katkısını düşünerek söylüyorum tabi bu fırsatı kaçırmayabilirim.”

Bu soru altındaki diğer tema “*Kullanım Amacı ve Şekli*” teması 4 görüşmeci tarafından da görüş bildirilen bir temadır. 4 personelin de uzaktan eğitimden mesleki gelişim amaçlı yararlandıkları ve çeşitli uzaktan eğitim araçlarını kullandıkları tespit edilmiştir. Örnek olarak Gürkan (27) adlı görüşmecinin konuya ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Gürkan (27): “Üniversite personeli olarak uzaktan eğitimi genelde mesleki olarak gelişim için kullanıyorum. Fiziksel olarak bulunamadığım ortamlarda çoğunlukla internet üzerinden eğitim alma amacıyla kullanmaya çalışıyorum. Genelde mesleki eğitimle ilgili kullandığımı söyleyebilirim.”

“*Kullanım amacı ve şekli*” şekli teması altında 4 görüşmeci ilgi duydukları ve özellikle mesleki gelişimleri için kullandıkları uzaktan eğitim kaynaklarını da paylaşmışlardır. Bu kaynakların en başında Youtube gelirken, Udemy, Coursera, podcastler ve tutoriallar de tercih edilen diğer uzaktan eğitim kaynaklarıdır.

Gürkan (27)’in Youtube ve diğer uzaktan eğitim araçlarını kullanıma dönük görüşü aşağıda verilmiştir.

Gürkan (27): “...genelde şey var YouTube'da teknik anlamda, mesleğimle ilgili olan kanalları takip ediyorum. Onlar haftalık veya işte haftada birkaç kez olabiliyor, video yayınlıyor genelde. Bunların bildirimleri geliyor. Hafta içerisinde vaktim varsa takip ediyorum yoksa biriktirip sonra boş bir vakitte topluca izliyorum. Genelde gelişmeleri bu şekilde takip etmeye çalışıyorum. Bunların çoğu bilgisayar bilimleri ile ilgili olan kanallar. Onun haricinde yeni bir alanla ilgili eğer düzgün bir eğitim bulamadıysam da Udemy üzerinden gitmeye çalışıyorum,

Udemy 'deki hazır eğitimlerden satın alıyorum. Ama dediğim gibi genelde YouTube üzerinden gidiyorum diyebilirim.”

Uzaktan eğitime duyulan ilgi sorusu altındaki son tema “*Tetikleyici Unsurlar*” olmuştur. Tetikleyici unsurlar görüşmecilerin uzaktan eğitime olan ilgilerini devam ettirmek ve de bu ilgiyi daha da artırmak için gerekli olan hususlardır.

Bu temanın altında yer alan kodlar; gerekli dinamikler ve dildir. Katılımcılar ilgi alanlarındaki konulara daha fazla erişmeleri için daha fazla Türkçe kaynak varlığını önemli bir tetikleyici unsur olarak belirtmişlerdir. Bu konunun görüşme örneği üçüncü soru altında detaylı verilecektir. Görüşmeciler için diğer bir tetikleyici unsur uzaktan eğitim için gerekli dinamiklerdir. Görüşme verilerine bakıldığında bu dinamikleri katılımcıların öz disipline verdikleri önem, güdülenmenin uzaktan eğitim için olmazsa olmaz bir kavram olması ve de planlı programlı çalışma gibi dinamiklerin oluşturduğu gözlenmiştir. Asaf (32)’in öz disiplinin gerekliliği konusundaki görüşü aşağıda belirtilmiştir.

Asaf (32): “...çok kısa süre içinde çok fazla şey öğrenmek için de uzaktan eğitim yöntemini kullanıyorum, ama genel çerçevede söylersem öz disiplin ile birlikte ki bunun zorunlu olduğunu düşünüyorum, uzaktan eğitimin bir personel olarak bana çok fazla bir katkıda bulunduğunu söyleyebilirim.”

Uzaktan Eğitime Karşı Görüş ve Yüz yüze Eğitim ile Uzaktan Eğitimin Karşılaştırılması Bağlamındaki Görüşler

Araştırmanın ikinci sorusu olan “*Uzaktan eğitim hakkındaki görüşleriniz nelerdir?*” ve üçüncü sorusu olan “*Yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitimi karşılaştırdığınızda neler söylersiniz?*” soruları için verilen cevapların birbirleri ile önemli ölçüde örtüşükleri görülmüş ve bu iki sorunun cevapları ve oluşturulan kodlar birlikte ele alınarak tema oluşturulması yoluna gidilmiştir. 3 adet tema tespit edilmiştir. Bu temalar “*Uzaktan Eğitime Olumlu Bakış*”, “*Uzaktan Eğitime Eleştirel Bakış*” ve “*Kişisel Deneyim ve Öneriler*” başlıkları altında toplanmıştır.

İlk tema ele alınacak olursa, “*Uzaktan Eğitime Olumlu Bakış*” temasının hem ikinci hem de üçüncü soru için en fazla koda sahip olan tema olduğu söylenebilir. Personelin herhangi bir açıköğretim programına kayıtlı olmaması ve açıköğretime içerik hazırlama konularında bir deneyimi olmamasına rağmen uzaktan eğitim kaynaklarına karşı oldukça olumlu bir bakış açısına sahip olduğu ve mesleki gelişim amaçlı uzaktan eğitim kaynaklarından önemli derecede

yararlandıkları görülmektedir. Bu tema altında yer alan kodlar; pozitif görüş, özgürlük, esneklik, büyük veri havuzu, pratiklik, eşitlik, ihtiyaç ve erişim kolaylığıdır.

Meriç (29)'in bir personel olarak uzaktan eğitime dair görüşlerini belirtirken kolaylığı vurguladığı görüşü aşağıda gösterilmektedir.

Meriç (29): "...dediğim gibi bence uzaktan eğitim çok büyük kolaylık. Özellikle bizim gibi hem öğrenci olup hem personel olanlar için istediğimiz yerden açık bilgiye erişebilmemiz çok büyük kolaylık oluyor. Yani hocaların bize verdiği kaynaklar haricinde başka kaynaktan da yararlanabiliyorsun."

Elif (30)'in uzaktan eğitime dair görüşlerini anlatırken zaman ve mekan esnekliği ve eşitlik fırsatlarından söz ettiği görüşü aşağıda verilmiştir.

Elif (30): "... Özellikle zamandan bağımsız olmak bana çok güzel geliyor. Evimizde bir çorba yaparken bile bundan yararlanabiliyoruz. Yani ev hanımı da olsan çalışan da olsan öğrenci de olsan bence bu herkesi eşit kılan bir eğitim fırsatı."

Gürkan (27)'in uzaktan eğitim görüşlerini belirtirken dile getirdiği esneklik ve özgürlük fırsatlarına dair görüşüne aşağıda yer verilmiştir.

Gürkan (27): "...yani işten sonra eğitime gitmek veya işten sonra zaman ayırmak, zaman özellikle büyük problem iş hayatında. Bu sebeple bence iş hayatına atıldıktan sonra uzaktan eğitim artık eğitimin sürekliliği açısından vazgeçilmez bir hal aldı günümüzde."

Görüşmeciler yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitimi karşılaştırırken de birçok önemli noktalara temas etmişlerdir. Örneklendirecek olursak, Asaf (32)'in yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitimi karşılaştırırken yer verdiği olumlu bakış görüşü aşağıda yer almaktadır. Asaf (32) burada uzaktan eğitimin sahip olduğu mekan esnekliği fırsatının çok önemli bir avantaj olduğuna dair vurgu yapmaktadır.

Asaf (32): "karşılaştığımızda bir defa hani mekan ve zaman özgürlüğü dedik gelişen teknoloji zaten bize özgürlük sağlıyordu. Eğitimdeki gelişen bu teknoloji de bize bu yönde bir özgürlük sağlayacak, örneğin mekan ve zaman bağımsız olarak istediğim her an çalışabilirim. Kütüphanede çalışabilirim ya da bir kafeteryaya gidip orada da çalışabilirim. Mekanı tamamen ben belirleyebilirim."

Gürkan (27) uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitimi karşılaştırdığında ise gelişen teknoloji olanaklarıyla birlikte bazı alanlarda yüz yüze eğitime gerek kalmadan uzaktan eğitimin yeterli olabileceğini aktardığı görüşüne aşağıda yer verilmiştir.

Gürkan (27): “Fakat bazı alanlarda özellikle güncel teknolojinin ilerlemesi ile birlikte güncel alanlarda birçok içerik artık yüz yüze eğitim ihtiyacı olmadan da halledilebiliyor. Hatta son güncel eğitim teknolojileri ile birlikte kastettiğim sanal gerçeklik gibi teknolojiler aslında, sanal gerçeklik ile yüz yüze eğitimin de gerekli olduğu alanlar çözülebiliyor.”

Alıntılarda da görüldüğü gibi personelin hem uzaktan eğitime dair görüşler bildirirken hem de yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitimi karşılaştırdıklarında birçok olumlu noktaya temas ettikleri görülmüştür. Ancak bu olumlu bakış açıları ile birlikte personelin uzaktan eğitim hakkında belirttiği eleştirel görüşler de söz konusudur. Bu görüşlerin de sayısı azımsanmayacak derecede fazladır. Sınıf içindeki etkileşim, bir topluluğa ait olma hissi, sosyalleşme duygusu ve hocalardan eş zamanlı geri bildirimler alabilmek gibi kavramlar bu temanın altını doldurmakla birlikte hemen hemen bütün görüşmecilerin bu konulara değinmesi de bu tema için önemli bir referans oluşturmuştur. Burada bahsedilen ve ele alınan diğer tema “*Uzaktan Eğitime Eleştirel Bakış*” olmuştur. Bu temanın altında yer alan kodlar negatif görüş, topluluk hissi, sosyallik, dil, geri bildirim ve dikkat dağınıklığıdır.

Özellikle *geri bildirim ve sosyalleşme duygusu* konularında 4 görüşmeci de görüş belirtmiştir. Elif (30) ‘in geri bildirim konusunda belirttiği görüş aşağıdaki şekildedir.

Elif (30): “...bence uzaktan eğitimde geri bildirim daha geriden geliyor. Çünkü mesela bir konuyla ilgili bir sınava gireceğim veya onunla ilgili bir önemli bir günüm var ve o güne kadar onun cevabını öğrenmem gerekiyorsa, dersin hocasına veya o dokümanı koyan kişinin ona bakıp cevap vermesini beklemek zorundayım. Ben bilgiye o an ulaşamayacağım. Çünkü hepimiz insanız ve sürekli masa başında bilgisayarda o yorumları veya mailleri okumuyor olabiliriz. Ama ders anında direkt hocaya sorup direkt sonucu alıp yani ders bittiği anda kafamız rahatlamış olarak çıkmayı da tercih ederim.”

Meriç (29)’in geri bildirim hakkında paylaştığı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

Meriç (29): “...uzaktan eğitim de o pek mümkün olmuyor bir süre araştırmam gerekiyor. Aklına bir şey takıldığı zaman soramıyorsun. Yani o kaynağına gitmek lazım belki ama ben daha önce kafam takılan bir şey için hiç geri dönmedim sanırım. Örneğin bir makale inceledikten sonra aklıma bir şeyler takılıyordu. Ama bunun yazarıyla hiç görüşmedim. Yani biraz da sanırım zor olur diye düşündüm. Bir de şöyle bir şey olabilir. Bir şey soracaksın mesela, o sana hemen dönüş yapamayacak, bir hafta sonra dönecek belki zamanı geçmiş olacak.”

Gürkan (27)’in sosyallik ve sınıftaki etkileşim konusundaki görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

Gürkan (27): “...Hani şöyle bir şey de var, yüz yüze eğitimin ölçülemeyen bir katkısı da var kişiye sosyal iletişim sağlıyor aynı zamanda. Şimdi yüz yüze eğitimin olmadığı uzaktan eğitim sistemlerindeki en büyük problem de sosyalleşmenin engellenmesi. Zaten sosyalleşme dediğimiz şey uzaktan eğitimle aslında bir sanal ortamda sanal bir sosyalleşme oluşuyor. Yüz yüze eğitimdeki o tespit edilemeyen ya da görülmeyen katkılarını aslında absorbe ederek, sadece bir video izlemek veya bir içeriği takip ederek oradan bilgi almaya çalışıyoruz. Bu açıdan aslında bir uzaktan eğitimin kötü bir yanı var sosyallik açısından olduğunu düşünüyorum, dezavantaj olarak görüyorum.”

Elif (30) 'in sosyallik hakkında belirttiği görüşü aşağıda verilmiştir.

Elif (30): “...Ama orada bir sosyalleşme var ister istemez, bir grup var yani grup psikolojisi etkiliyor insanı. Herkes öğrenmeye çalışıyor, bir şeyler paylaşıyorsun. Belki o sana başka bir şey öneriyor. Ya da o bir şey sorduğunda hocaya, ben de başka bir şey öğreniyorum aklıma hiç gelmeyen bir şey belki. Yani dersleri daha eğlenceli hale ve daha keyifli hale getirmesi açısından yüz yüze eğitimi tercih edebilirim.”

Asaf (32) 'in etkileşim hakkındaki belirttiği görüşü aşağıda verilmiştir.

Asaf (32): “...Öğrenme sürecinde sınıf ortamında olduğum zamanlarda hocayı ve arkadaşlarımı direkt olarak görmek ve fiziksel bir ortamda beraber olmak ve de bu insanları kanlı canlı görmek hoşuma gidiyor.”

Meriç (29) 'in sosyalleşme ve etkileşim hakkında belirttiği görüşler aşağıdaki gibidir.

Meriç (29): “...o sınıftaki öğrencilerin bir şeyler sorması aklıma hiç gelmeyecek bir şeyler getiriyorlar, algin açılıyor, yeni bir ufuk açıyor sana.”

Araştırmaya katılan personeller uzaktan eğitime yönelik görüşleri kendilerine sorulduğunda uzaktan eğitim hakkında olumlu ve eleştirel fikirler belirtmişler bunlarla birlikte uzaktan eğitim sistemi ile ilgili kendi görüşlerini ve deneyimlerini de paylaşmışlardır. Bu iki soru altındaki diğer kodlar olan nötr görüş, video, görsellik, eğitmen özellikleri, sistemi terk etme, ihtiyaç, gerekli dinamikler, motivasyon ve psikolojik sorun kodları da “*Kişisel Deneyim ve Öneriler*” temasını oluşturmuştur.

Asaf (32) 'in bu tema altında yer alan uzaktan eğitim veren eğitmenler ve ders süreleri hakkındaki kişisel görüşleri aşağıda verilmiştir.

Asaf (32): “...Uzaktan eğitimde bu hocanın yapısına çok bağlı bir şey beni derste tutabilmesi için ya da benim bir şeyler alabilmem için. Böyle karşımda hiç etkileşime girmeyen bir hoca

olursa ve bir şeyler anlattırsa ben sıkılırım, kısa sürede dikkatim dağılıyor çünkü. O uzaktan eğitim ortamını da sağlamak zor çünkü. Bir de bana göre uzaktan eğitimde hoca çok önemli, online eğitimde hocanın daha iyi olması lazım. Daha çok çabalaması lazım bence herkesi canlı tutabilmesi için.”

Asaf (32): “...Ders süresi yüz yüze eğitimde 40 dakika ise, uzaktan eğitimde 20 dakikada ara verilebilir. Çünkü çok zor, o esnada öğrencilerle ve hocayla birebir etkileşim olmadığı için zorlandığımı düşünüyorum. Dikkatim daha çok çabuk dağılabiliyor.”

Kişisel deneyim ve görüş temasında diğer dikkat çeken ve betimsel analizde de yer verilen konu dil konusudur. Özellikle kadın görüşmecilerin bu konudaki deneyimi ve önerisi dikkat çekmektedir. Elif (30)’in ve Meriç (29)’in dil konusunda dile getirdikleri görüşler aşağıda verilmiştir.

Elif (30): “...Yani bizim ülkemizden çıkan kaynakların da artmasını bekliyorum. Çünkü yabancı dil her zaman bizim için zorlayıcı oluyor. Çünkü güven alanından çıkamıyorsun, anadille bir şeyleri görmek istiyorsan öbür türlü korkutuyor yani hani anlamam herhalde veya benim için verimli olmaz diyorsun. Ama bu kaynaklara Türkçe olarak ulaştık bizim için çok daha yararlı olur diye düşünüyorum. Mesela Coursera gibi bir platform keşke bizde de olsa, kendi hocalarımıza erişebilsek. Biz Türkiye’deki hocaları çok fazla tanımıyoruz ya da eğitmenleri.”

Meriç (29): “...ve yabancı çok fazla kaynak olduğu için bence biraz dilde de zorlanıyoruz, yani Türkçe makaleler, uzaktan eğitim ile ilgili Türkçe kaynaklar daha fazla olsa daha çok erişim sağlarız. Yabancı dil olduğunda bir tık anlayamayabiliyorsun benim konumla mı ilgili acaba diye.”

Kişisel deneyim ve görüş teması altında, erkek görüşmecilerin her ikisinin de çoğunlukla görsel eğitim kaynaklarını kullanmayı tercih ettikleri ve daha çok video kaynaklarından yararlandıkları da tespit edilmiştir. Gürkan (27)’in bu konuda belirttiği görüşler aşağıda verilmiştir.

Gürkan (27): “...Bir de şöyle bir durum var, tutorial dediğimiz yazılı kaynaklar var aslında. Bunları takip etmek, okumak zor oluyor. Bazen hızlıca çözüm bulmamız gerektiğinde video eğitimleri de almak aslında çözüm olabiliyor, direk o problemle ilgili bir video varsa onu seyredip nasıl bir uygulama yaptığını öğrenerek daha kolay ve kalıcı etkisi oluyor. Daha önce yapılan bir şeyi nasıl yapıldığını gördüğünde tekrar yapmak daha kolay ama tutorial üzerinden

takip etmek biraz daha zor oluyor çünkü okuyup uygulamak gerekiyor onu da. Görsel anlamda bir şey yok sadece bir yazı var okuyarak anlayıp, anladıktan sonra uygulamak gerekiyor.”

Görsellik konusu altında Asaf (32)'ın verdiği görüşme cevaplarına aşağıda yer verilmiştir.

Asaf (32): “...Açıkçası beni görsel şeyler çok daha etkiliyor. Mesela yazılı bir şey okuyup da hatamı bulmaktan ziyade video içerisinde görüp o şekilde faydalanmak benim için daha aydınlatıcı oluyor. Daha iyi kavriyorum ve daha iyi anlıyorum. Okuduğumdan daha verimli bir süreç yaşıyorum.”

Mevcut İş Sürecinde Uzaktan Eğitimin Kullanımı Bağlamında Görüşler

Araştırmanın son sorusu olarak görüşmecilere “*Çalıştığınız alanda uzaktan eğitim olanaklarından nasıl yararlanmayı düşünüyorsunuz?*” sorusu yöneltmiştir. Bu soruya görüşmecilerin verdiği yanıtlardan birim içi kullanım, mesleki gelişim ve tercih sebebi kodlamaları elde edilmiştir. Kodlar ve görüşmecilerin verdiği cevaplar analiz edildiğinde 1 adet tema edilmiştir, bu tema “*İş Hayatında Uzaktan Eğitimin Kullanımı*” olmuştur.

Görüşmecilerin son soruya verdikleri cevaplar incelendikten sonra, görüşmecilerin meslek hayatlarında uzaktan eğitimin kullanımına yönelik fikirleri olmasına rağmen, gündelik iş hayatlarında ya da gelecek iş planlarında uzaktan eğitim olanaklarına çok fazla yer vermedikleri tespit edilmiştir. Bu yapılan görüşmeler esasında görüşmecilerde bu soru bağlamında bir algı oluşmasına sebebiyet vermiştir. Meriç (29)'ın ve Asaf (32)'ın iş hayatında uzaktan eğitimin kullanımına yönelik görüşleri aşağıda verilmiştir.

Meriç (29): “...dış birimler ile yaptığımız yazılı işler vb. iş süreçleri, hep toplantılar uzaktan eğitim aracılığıyla yapılabilir, zaten internet üzerinden her türlü kaynak bulunabilir. Biz de kaynak verebiliriz. Diğer birimlerdeki personel ile çalışma açısından da iyi olabilir.”

Asaf (32): “...uzaktan eğitimin kullanımı bizim iş alanımızda verimli olabilir aslında. Genelde araçlara diyoruz ki işte böyle bir durum var, böyle bir şey geliştirdik bunu kullanın. Uzaktan eğitim verilebilir aslında, kendi çalışanlarımız için de bu süreci yönetebiliriz. Herkesi buraya çağırıp yeni gelişmeleri anlatmaktansa eğitim toplantıları online olarak yürütülebilir. Gün içerisindeki mesai saatinden tasarruf da edebiliriz ayrıca. Bazı eğitimleri kurum içerisinde mesai saati içerisinde yapmak yerine, personeli bilgilendirip akşam 8-10 şöyle bir eğitimimiz var diye yönlendirebiliriz. Çünkü mesai saati içinde birçok işle uğraşıyorsun zorunlu olmayan şeyler için özellikle iki üç kişiye bir projeyi anlatınca tüm günün gidebiliyor.”

4 görüşme sorusu için 3 bağlamda temalar oluşturulmuştur. Toplamda 7 adet tema elde edilmiştir. Oluşturulan tüm temalar bir şekil üzerinde gösterildiğinde Tablo 2 elde edilmiştir.

Tablo 2 <i>Görüşme Soruları Bağlamında Elde Edilen Temalar</i>	
Görüşme Sorusu	Elde Edilen Temalar
Soru 1: Açıköğretim hizmeti veren bir üniversite personeli olarak uzaktan eğitime olan ilginiz nedir?	<ul style="list-style-type: none"> ● “Uzaktan Eğitimin Güçlü Yönleri” ● “Uzaktan Eğitimin Kullanım Amacı ve Şekli” ● “Tetikleyici Unsurlar”
Soru 2: Uzaktan eğitim hakkındaki görüşleriniz nelerdir?	<ul style="list-style-type: none"> ● “Uzaktan Eğitime Olumlu Bakış” ● “Uzaktan Eğitime Eleştirel Bakış” ● “Kişisel Deneyim ve Öneriler”
Soru 3: Yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitimi karşılaştırdığınızda neler söylersiniz?	
Soru 4: Çalıştığınız alanda uzaktan eğitim olanaklarından nasıl yararlanmayı düşünüyorsunuz?	<ul style="list-style-type: none"> ● “İş Hayatında Uzaktan Eğitimin Kullanımı”

Sonuçlar

Bu araştırma kapsamında açıköğretim hizmeti veren bir üniversitede uzaktan eğitim deneyimi olmayan personelin uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Uzaktan eğitim deneyiminin olmaması ile Türkiye’de Açıköğretim Fakültesine sahip kurumlarda öğrenci kaydının bulunmaması ve yine bu fakülteler için ders materyali tasarımı ya da içerik geliştirilmesi görevlerinde görev almaması kastedilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, açıköğretim hizmetinin kaynağında çalışan personelin, öğrenci ve ders tasarımcısı olmadıkları halde açık ve uzaktan eğitim kavramlarına ne kadar aşina oldukları, bu kavram hakkındaki görüşleri ve hem gündelik hem de iş hayatlarında açık ve uzaktan eğitim uygulamalarına ne kadar yer verdikleri araştırılmıştır. Literatür taramalarında uzaktan eğitime yönelik algı araştırmalarının genellikle öğretim üyeleri ve öğrenciler üzerine yapıldığı (Jegade, 1994; Borstorff ve Lowe, 2007; Sezer, 2016; Öztürk vd., 2017) ancak üniversitelerdeki akademik olmayan personel kadrolarına ve diğer kamu kuruluşlarındaki personele yönelik bu tarz çalışmalara pek yer verilmediği gözlemlenmiştir.

Üniversitenin bir departmanında çalışan 4 personel amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiş, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile uzaktan eğitime yönelik görüşleri araştırılmıştır. Nvivo 12 programı ile veriler analiz edilerek kodlar oluşturulmuş devamında ise elde edilen kodlardan temalar çıkartılmıştır. Tema oluşturma süreci her bir soru bağlamında gerçekleştirilmiştir.

İlk araştırma sorusu olan uzaktan eğitime yönelik ilgilinin araştırılması bağlamında 3 tema tespit edilmiştir. Bu temalar “*Uzaktan Eğitimin Güçlü Yönleri*”, “*Uzaktan Eğitimin Kullanım Amacı ve Şekli*” ve “*Tetikleyici Unsurlar*” olarak sıralanmaktadır. Personelin uzaktan eğitime önemli derecede ilgi duyduğu ve uzaktan eğitim kaynaklarından özellikle mesleki gelişim bağlamında önemli ölçüde yararlandıkları tespit edilmiştir. Bu soru altında elde edilen esneklik, özgürlük, pratiklik, mesleki gelişim, video kaynakları, üstünlük gibi kodlar da literatürde açık ve uzaktan eğitimin kişiler tarafından tercih edilmesini sağlayan kriterler ile örtüşen özelliklerdir (Cowan, 1995; Bates ve Bates, 2005; Clark, 2020). İkinci ve üçüncü araştırma sorularının yanıtları birbirleriyle önemli derecede örtüştüğünden bu iki soru için ortak tema oluşturulmuştur. Uzaktan eğitime yönelik görüşlerin ve uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitimin karşılaştırılması sonucundaki görüşlerin toplandığı ikinci ve üçüncü soruların analizlerinde elde edilen temalar “*Uzaktan Eğitime Olumlu Bakış*”, “*Uzaktan Eğitime Eleştirel Bakış*” ve “*Kişisel Deneyim ve Öneriler*” olmuştur. Bu iki soru için elde edilen kodlar ise personelin uzaktan eğitime olan pozitif ve negatif görüşleriyle birlikte personelin bugüne kadar sahip olduğu ve dile getirdiği uzaktan eğitim deneyimlerinden oluşmaktadır. Olumlu bakış temasına ait kodları özgürlük, esneklik, görsellik, büyük veri havuzu gibi kodlar oluştururken; sosyallik, geri bildirim, topluluk hissi, dikkat dağınıklığı gibi kodlar da eleştirel bakış temasını oluşturmaktadır. Personelin uzaktan eğitime karşı negatif tutumu da literatürde yer alan uzaktan eğitimin dezavantajlı noktaları ile örtüşmektedir (Galusha, 1998; Arkorful ve Abaidoo, 2015). Personelin uzaktan eğitime dönük pozitif görüşlerinin negatif görüşlere oranla daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Aynı zamanda her personel kendi deneyimlediği ve bir iyileştirme ihtiyacı hissettiği noktaları da görüşme esnasında dile getirmiştir. Araştırmanın son sorusu olan çalıştığınız alanda uzaktan eğitim olanaklarından yararlanmayı düşünüyor musunuz sorusunun analizinde ise 1 tema elde edilmiştir. Bu tema “*İş Hayatında Uzaktan Eğitimin Kullanımı*” adlı temadır. Bu temayı oluşturan kodlar ise birim içi kullanım, mesleki gelişim ve tercih sebebidir. Bu soru için personelin çok fazla görüş belirtmediği ve mevcut çalışma alanlarında uzaktan eğitim olanaklarından çok fazla yararlanmadıkları görülmüştür. Buna karşılık genel anlamda personelin uzaktan eğitime karşı güçlü ve olumlu bir bakış açısına sahip olduğu ve özellikle mesleki gelişim anlamında uzaktan eğitim kaynaklarından önemli bir şekilde yararlandıkları tespit edilmiştir. Olumlu bakış açısı ile birlikte personelin eleştirel bir bakış açısı ve kendi deneyimlerinden yola çıkarak öneri düşünceleri de söz konusu olmuştur.

Öneriler ve Sınırlılıklar

Bu çalışma bir üniversitenin bir departmanında çalışan 4 personel ile sınırlıdır. Çalışma durum çalışması ile desenlendiğinden genelleme kaygısı taşımamakla birlikte farklı üniversite ve kurumlar özelinde benzer durum çalışmaları uygulanıp sonuçlar tartışılabilir.

Bu çalışma kapsamında öneriler ise şu şekildedir:

1. Personelin uzaktan eğitim alanlarında ilgili ve hevesli olduğu tespit edilmiştir. Ancak personellerin gündelik iş süreçlerinde uzaktan eğitim uygulamalarına çok entegre olmadığı görülmüştür. Türkiye genelindeki tüm yükseköğretim kurumlarında personellerin iş süreçlerini iyileştirmek adına uzaktan eğitim araçlarının ve uygulamalarının tanıtımı yapıp örnek uygulamalarla personel tanıştırılabilir.

2. Özellikle Açıköğretim Fakültesi bulunan üniversitelerdeki akademik olmayan personelin açık ve uzaktan eğitim hizmetlerini benimsemeleri, sahiplenmeleri ve iş yaşamlarında kullanmaları sunulan hizmetlerin ülke çapında benimsenmesinde fayda sağlayacağından, kurum altındaki tüm personeller göz önünde bulundurularak açık ve uzaktan eğitim faaliyetleri planlanabilir.

3. Mesleki kullanım amaçlı yeni uzaktan eğitim araçlarının geliştirilmesi ve aynı meslek alanlarında çalışan kişilerin birbirleriyle fikir alışverişinin sağlanması çalışanlarda yeni ufuklar yaratabilir. Hem meslek alanlarının gelişmesi hem de daha donanımlı ve tecrübeli personelin artması ile birlikte ülke çapındaki kamu iş süreçleri bağlamında önemli bir fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

4. Söz konusu gelişmelerin üniversite ve kamu kurumlarındaki personel ile sınırlı kalmaması ve özel sektör çalışanları için de örnek uygulamalar ortaya konulması sağlanabilir. Artık günümüzde açık ve uzaktan öğrenme sistemleri sadece bir lisans derecesi almak adına değil, farklı alanlara yelken açmak, yeni hobiler edinmek, kişisel gelişime fayda sağlamak gibi yaşam boyu öğrenmeyi sürdürmek adına gerçekleştirilmektedir. Böylelikle hem kamu kurumları hem de özel sektördeki iş süreçleri daha verimli hale getirilerek ülke ekonomisi ve gelişimi için de katkıda sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Al, A., & Madran, O. (2004). Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Sistemleri: Sahip Olması Gereken Özellikler ve Standartlar. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 259-271.
- Arat, T. ve Bakan, Ö. (2011). Uzaktan Eğitim ve Uygulamaları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 363-374.
- Arkorful, V., & Abaidoo, N. (2015). The role of e-learning, advantages and disadvantages of its adoption in higher education. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 12(1), 29-42.
- Artsın, M. (2019). Kitlesele açık çevrimiçi derslerde öğrenen davranışları ve öğrenen-içerik etkileşimi: bir durum çalışması. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 70-86.
- Aytaçlı, B. (2012). Durum çalışmasına ayrıntılı bir bakış. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Bates, T. (2015). *Teaching in a digital age*, Tony Bates Associates Ltd
- Bates, A. W., & Bates, T. (2005). *Technology, e-learning and distance education*. Psychology Press.
- Borstorff, P. C., & Lowe, S. K. (2007). Student perceptions and opinions toward e-learning in the college environment. *Academy of Educational Leadership Journal*, 11(2).
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *AUAd*, 3(2), 85-124.
- Cabı, E. (2018). Uzaktan Eğitim ile Bilgisayar Okuryazarlığı Öğretimi: Eğitim Deneyimleri. *Başkent University Journal of Education*, 5(1), 61-68.
- Chou, C. C., Block, L., & Jesness, R. (2012). A case study of mobile learning pilot project in K-12 schools. *Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)*, 5(2), 3.
- Clark, J. T. (2020). *Distance education*. In *Clinical Engineering Handbook* (pp. 410-415). Academic Press.
- Cowan, J. (1995). The advantages and disadvantages of distance education. *Distance education for language teachers: A UK perspective*, 14-20.
- Creswell, J. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (4. baskı). Siyasal Kitapevi.

- Drake, J. R., O'Hara, M., & Seeman, E. (2015). Five principles for MOOC design: With a case study. *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice*, 14(14), 125-143.
- Galusha, J. M. (1998). Barriers to learning in distance education.
- Gelen, İ. (2017). P21-Program ve Öğretimde 21. Yüzyıl Beceri Çerçevesi (ABD Uygulamaları). *Journal of Interdisciplinary Educational Research*, 1(2), 15-29
- Göncü, A., Çetin, İ., & Ercan, T. O. P. (2019). Öğretmen Adaylarının Kodlama Eğitimine Yönelik Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 85-110.
- Günbayı, İ., & Işık, Ö. (2013). Kitle İletişim Araçlarının Eğitime Etkilerine İlişkin Yönetici, Öğretmen, Öğrenci ve Veli Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *Akdeniz İletişim*, (20).
- Hone, K. S., & El Said, G. R. (2016). Exploring the factors affecting MOOC retention: A survey study. *Computers & Education*, 98, 157-168.
- İşman, A. (2011). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Jegede, O. J. (1994). Distance education research priorities for Australia: A study of the opinions of distance educators and practitioners. *Distance Education*, 15(2), 234-253.
- Kaya, M., Çitil Akyol, C., Özbek, R., & Pepeler, E. (2017). Lisansüstü Eğitim Programlarında Uzaktan Eğitim Uygulamasına Yönelik Eğitim Bilimleri Bölümü Akademisyenlerinin Görüşleri. *Electronic Journal of Social Sciences*, 16.
- Kayıkçı, K., & Uygur, Ö. (2012). İlköğretim okullarının denetiminde mesleki etik (Bir durum çalışması). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 65-94.
- Kesim, E., & Altınpulluk, H. (2014). Perceptions of distance education professionals regarding the use of MOOCs. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 5(4), 62-85.
- Kılıç, C., Bayrak, M., & Karaman, S. (2017). Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Staj Uygulama Deneyimlerinin İncelenmesi: Uzaklığın Getirdiği Farklılıklar. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 31(5).
- Kuru, E. (2019). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Dijital Okuryazarlık Kavramına İlişkin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 14(3).
- Marvasi, M., Sebastian, G., & Lorenzo, S. L. J. (2019). Fostering researcher identity in STEM distance education: impact of a student-led on-line case study. *FEMS microbiology letters*, 366(6).

- Moore. M. (1973). Toward a theory of independent learning and teaching. *Journal of higher education*, 44, 661-679.
- Ozturk, D., Eyikara, E., & Baykara, Z. G. (2017). The Opinions of Nursing Students Regarding the First Implementation of Distance Education. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 9(2), 51-58.
- Özgül, E., & Uysal, Ö. (2016). Uzaktan yaz okuluna yönelik öğrenci görüşleri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 130-150.
- Sekendiz, B. (2018). Utilisation of formative peer-assessment in distance online education: a case study of a multi-model sport management unit. *Interactive Learning Environments*, 26(5), 682-694.
- Sezer, B. (2016). Faculty of medicine students' attitudes towards electronic learning and their opinion for an example of distance learning application. *Computers in Human Behavior*, 55, 932-939.
- Turkmen, H., & Kandemir, E. M. (2018). Öğretmenlerin bilimsel süreç becerileri öğrenme alanı algıları üzerine bir durum çalışması. *Journal of European Education*, 1(1), 15-24.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559.
- Usta, İ., İşcan, A., & Yiğit, B. (2019). Açık ve uzaktan öğrenme dersinin geliştirilmesine dönük eğitim fakültesi uzman görüşlerinin belirlenmesi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 37-52.
- Uzunkol, E. (2013). Akıcı okuma sürecinde karşılaşılan sorunların tespiti ve giderilmesine yönelik bir durum çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 70-83.
- Ünal, A., & Ünal, E. (2010). Öğretmen ve öğrencilerin rehber öğretmeni algılamalarına ilişkin bir durum çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 919-945.
- Wu, F. K., Shek, D. T., Chai, C. W., & Zhu, J. X. (2019). Well-being of university students in Hong Kong: A longitudinal case study. *International Journal of Child and Adolescent Health*, 12(1), 99.
- Yin, R.K. (2009). Case study research: Design and Method (4th edition). Thousand Oaks, CA: Sage.

Yazar Hakkında

Emine TUTSUN



Emine Tutsun, Anadolu Üniversitesi Bilgisayar Araştırma ve Uygulama Merkezi biriminde çalışmaktadır. Lisans eğitimini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünde, yüksek lisansını Anadolu Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünde tamamlayan Tutsun, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı Uzaktan Eğitim bölümünde doktora eğitimine devam etmektedir. Tutsun'un ilgi alanları arasında iş analizi, uzaktan eğitim ve e-öğrenme, öğretim teknolojileri, öğrenme analitikleri yer almaktadır.

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi, Yunus Emre Kampüsü, Bilgisayar Araştırma ve Uygulama Merkezi, Eskişehir
Tel (İş): +90 2223350580
Eposta: ecoksen@anadolu.edu.tr