



(ISSN: 2587-0238)

Doğaner, S. & Kızılkaya Namlı, A. (2021). Examination of Academicians' Job Satisfaction and Views on Organizational Commitment During the Distance Education Process, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(14), 349-396.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.294>

Article Type (Makale Türü): Research Article

---

## EXAMINATION OF ACADEMICIANS' JOB SATISFACTION AND VIEWS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT DURING THE DISTANCE EDUCATION PROCESS

**Seçkin DOĞANER**

Dr., Ankara University, Ankara, Turkey, [doganerseckin@gmail.com](mailto:doganerseckin@gmail.com)  
ORCID: 0000-0001-9475-8338

**Aysel KIZILKAYA NAMLI**

Dr., Munzur University, Tunceli, Turkey, [ayselkizilkaya@hotmail.com](mailto:ayselkizilkaya@hotmail.com)  
ORCID: 0000-0001-7980-421X

Received: 30.12.2020

Accepted: 21.03.2021

Published: 01.04.2021

### ABSTRACT

Due to the constraints caused by Covid-19, different solutions have been sought for professional groups all over the world. The education sector is at the top of the search for these solutions. Therefore, in the research, in the distance education process, it was aimed to examine the views of academicians working in Sports Sciences Faculties on job satisfaction and organizational commitment. A total of 33 academicians from different Sports Sciences Faculties participated in the study. Qualitative method was preferred in the research. Ethics committee approval of the study was obtained and detailed information about the research was given to the participants before the interviews. As a result of the research, it was determined that there was no decrease in the organizational commitment and job satisfaction levels of the academicians during the distance education process. Almost all the academicians stated that there was no disruption in both the management and their relations with their colleagues and students during this process. It is understood from the opinions given that the lack of material causes problems in applied courses, but this type of problem does not exist in theoretical courses or it is solved by searching for different solutions. Although staying away from faculties caused the academic staff to concentrate on their academic studies, it was determined that they had problems in collecting data. Participants mostly stated that distance education models can be used easily in the future, but the coeducation model should be preferred more. As a result of the research, it can be said that the distance education process does not negatively affect the organizational commitment and job satisfaction of academicians. The fact that academicians are not unfamiliar with distance education, management support and other stressful factors do not appear during this process may support this result. It is recommended to compare these results with similar studies to be conducted in the future.

**Keywords:** Covid-19, distance education, sports sciences, organizational commitment, job satisfaction

## INTRODUCTION

Today, with the technological advances, digitalization efforts among sectors are observed around the world. More and more digitized data and computer equipment connected to these data are being developed, and the use of the Internet is becoming universal (Pankratova et al., 2020). The most remarkable one among these developments is undoubtedly the distance education process and the innovations made in this field. Especially, looking at the distance education-based developments in education in the last decade, it is seen that this is supported by both basic education and various certificate programs (Akay, 2020; Çalışkan, 2020; Martin et al., 2019). The progress of the distance education process has been associated with the developments in educational technologies as well as with ongoing socio-economic or social changes. Examples include financial changes, students' course demands, and institutional requirements (McGee et al., 2017). Another factor that accelerates the distance education process is the COVID-19 virus threat that emerged at the beginning of 2020 and affected the whole world. This situation, which caused disruptions in the field of education as in all sectors and led educators to search for alternative education, accelerated the implementation of different education methods (Sahure & Altun, 2020). Known as the first state to face the COVID-19 danger, China made a rapid transition from face-to-face education to distance education in order to overcome this negative process and started to implement the government's "uninterrupted education and training" policy. As a result of the measures taken, many instructors continued their lessons in front of the computer in a short time to prevent disruption in education (Bao, 2020).

The digitalization process causes the employment structure and education environment of people to change. This change leads to the further strengthening of analytical skills and personal talents with communication technologies and the development of new working techniques (Pankratova et al., 2020). Therefore, the distance education process has revealed the necessity of using new teaching methods for educators. This necessity arises from the fact that the methods used in traditional face-to-face education cannot be used within distance education technology. Educators had to apply their own new skills and teaching methods to adapt to the new system (Martin et al., 2019). Therefore, experts in the field aimed educators to learn more effective teaching methods by planning effective courses for both instructors and designers in order to eliminate the differences in application method between face-to-face education and distance education, and thus tried to prevent communication problems (Sahure & Altun, 2020). The main reason for being so sensitive about distance education is that the phenomenon of "education" is seen as a tool that reveals the potential of people by aiming to improve their knowledge and quality (Waree, 2019). Even though the transfer of a subject that is of such importance in the world from face-to-face education environment to a digital environment caused prejudice of academic staff and institutions at first, it is also interpreted as an important improvement in terms of promoting these countries that apply this method as compatible with technology and having sustainable education opportunities (Sahure & Altun, 2020).

Distance education not only provides a simultaneous sharing of information between the teacher and the student, but it also provides students with an economical and fast learning process. Thanks to this method, the student can access recorded information at any time and participate in many programs with video conferences, without the need for physical presence in a specific place. However, this has led to the discussion by the teachers whether it affects the overall achievement in students (González-González et al., 2020). In order to examine concerns related to distance education, issues such as feelings towards work and faculty commitment were examined, and points such as faculty and student communication, student's cooperation with other students, and academic staff's skills on active teaching techniques were dwelled on (Tanis, 2020). While universities developed methods suitable for them in the distance education process, they also made modifications on some teaching techniques and used the systems they deemed useful. While using these systems, it was tried not to experience any disruptions in the subjects such as the basics of the course, active learning, cooperation and teamwork, as in the physical teaching process (Shenoy et al., 2020).

Providing a quality education in the distance education process and working in harmony with active teaching methods can of course be related to job satisfaction and organizational commitment levels as in face-to-face education (González-González et al., 2020; McGee et al., 2017; Sahure & Altun, 2020). In this case, it should be questioned that as teaching methods change, the level of learning outcome and interest may also change. Therefore, in the research, it is aimed to examine the effect of distance education process on academicians' job satisfaction and organizational commitment. As a matter of fact, the variability of job satisfaction and organizational commitment with distance education is important in terms of enabling discussion of the negative aspects as well as the positive aspects of this technique.

### **Job Satisfaction**

While job satisfaction is depicted as a frame of mind reflecting the positive or negative views of the employee, it determines not only the intention to leave the workplace but also the employee's tendency to continue at the workplace (Ekhsan, 2019). Job satisfaction is a frequent phenomenon, especially in studies on exhaustion, organizational behaviour, and human resources (Doğaner & Akoğlu, 2020; Scanlan & Still, 2019). The sense of job satisfaction is related to the consistency that employees show between some aspects of their private lives and the decisions they make in the workplace. When a job seeker chooses a job suitable for his / her private life can be given as an example. However, this preference has a two-sided character and maintains the balance between employer and employee (Wnuk, 2017). Since the sense of job satisfaction affects the job performance of the employees, it is considered as a difficult process to manage in corporate terms. Especially in educational institutions such as universities, motivating the teaching staff, ensuring work commitment, and keeping the course efficiency high are indispensable for faculty education policies. Factors such as conflict between faculty members and administrative bodies within the university, administrative problems or negative feedback reduce the performance of the lecturer as well as increase their feelings of stress and exhaustion (Han et al., 2020). Since higher education institutions are known to be more competitive and more performance-oriented education

centres, it can be thought that faculty members are under pressure by being affected by negative situations such as limited available resources, communication problems or heavy course burden (Ismayilova and Klassen, 2019). This type of situation may create a negative environment for teaching staff in terms of job satisfaction.

### **Organizational Commitment**

The sense of organizational commitment can be seen as a job satisfaction balance that leads to positive gains when the effort in people is sufficiently rewarded. If the effort and reward phenomenon is not balanced, there will be a negative situation that leads to dissatisfaction in the work environment. At this point, even if employees prefer to maintain this balance themselves, as long as adverse situations persist, the sense of organizational commitment will decrease (Li et al., 2017). The sense of organizational commitment gives the individual a sense of belonging to the organization where he / she works; in addition, it contributes to the employees' having a productive work life when combined with high motivation (Azeez et al., 2016). Organizational commitment is a positive mood that creates strong ties between the employee and the employer, as well as providing positive interpersonal relationships and increasing job satisfaction. This emotional state instils a sense of loyalty in the employee and ensures him/ her adapt to organization's vision and mission (Eliyana & Ma'arif, 2019). Employees' feeling of loyalty to the organization they work for and their positive attitudes towards the job are seen as a form of behaviour in line with the goals of the organization in terms of both providing job satisfaction and performing various duties correctly. This can be explained by the fact that employees want the best for their organization and gain a sense of responsibility (Ekhsan, 2019). Organizational commitment be a kind of identification with the organization within the organization, personalizing the organizational goals, motivating the desire to help the organization in any case, and keeping the effort at the highest level. This sense of commitment can be defined as a psychological feeling that includes the mutual benefit between the employee and the organization (Lambert et al., 2020).

### **Theoretical Frame**

The research has been prepared by considering the "Effort-Reward Imbalance" theory. The theory supports the view that discrepancies between the effort spent and the reward may cause dissatisfaction between the employee and the employer (Williams et al., 2018). Theory argues that the balance of effort and reward is carried out with three systems. These are respectively; financial satisfaction, respect, and career development in the profession (Kinman, 2019; Penz et al., 2019). Siegrist & Li (2016), developer of the theory one of the main supporters of it, stated mentioning there are many innovations in the field of business and employment especially in high-income countries today, that working conditions focused on service delivery and communication technology have brought major changes such as mobility and new education standards. These developments can be seen directly related to academicians working in distance education institutions, because it is known that the ability of academicians to work in a comfortable working environment depends on elements such as management structure, work and course burden, and research funding (Hamilton, 2019). When a high effort and low reward takes place in a repetitive process, it creates negative consequences such as more stress

factors and job dissatisfaction. This negative situation can also make itself felt in the feeling of excessive commitment to the organization (Penz et al., 2019). One of the most important points in overcoming the effort-reward imbalance is social support. Thus, the concept of social support, which starts with the family and includes business life, has shown that even if the working conditions change, people who receive positive feedback from their environment will be more satisfied and loyal to the work environment (Li et al., 2019).

### **Aim of the Study**

This research was conducted in order to examine the views of academicians working in Sports Sciences Faculties on job satisfaction and organizational commitment during the distance education process. It can be said that the distance education process, which was carried out to prevent interruption of education during the pandemic period, is new in the world and in our country. For this reason, it is likely to have many positive and negative consequences. It is thought that the study will contribute to the field in this sense. For this purpose, answers to the following questions were sought in the study:

- *Do you feel like a member of the university during the distance education process?*
- *Do you think distance education is suitable for your knowledge and skills?*
- *Can you render your relationships with your colleagues and students in the distance education process in terms of job satisfaction?*
- *How do you think the distance education process affected the subordinate-superior relations? Has this occasion affected your job satisfaction or commitment to university?*
- *Has the distance education process affected your academic studies? Can you explain its positive or negative effects with examples?*
- *Did you need educational materials in the faculty during the distance education process? What kind of solutions have you developed to meet this need?*
- *How do you find the distance education system in general? What are your views and suggestions for using this model in the future?*

## **METHOD**

### **Research Model**

This research is a qualitative study aiming to determine the level of job satisfaction and organizational commitment of academicians working in the faculty of sports sciences in the distance education process. Case study, one of the qualitative research designs, was used. Case study is a type of pattern within qualitative research that can be both the product and the subject of the research (Creswell, 2014). In the qualitative case study, it is the most important feature of this type of research that it allows one or more cases to be investigated profoundly and to examine deeply comparing more than one situation, context, programme, social group,

individual or limited systems describing their place and time in detail is also among its characteristics (Patton, 2002; Creswell, 2013; McMillan, 2004). Investigation of a situation within real life, current context or environment is another feature of the case study (Yin, 2009). This type of study is a qualitative approach in which the researcher collects detailed and profound information through multi-information resources about real life, a current limited situation or multiple restricted situations within a certain time period, and presents a situation description or themes (Creswell, 2014).

### Study group

Purposeful sampling method was used from sampling methods in determining the study group. The purpose of selecting this sample is to select cases with rich information that will illuminate the questions studied in the research in the purposeful sampling type (Patton, 2014). In the study, opinions of 33 academics working in sports science faculties were taken. The demographic characteristics of the academicians participating in the study are given in Table 1.

**Table 1.** Characteristics of the Study Group

Variables		f	%
Sex	Female	10	30.3
	Male	23	69.7
Marital Status	Married	10	30.3
	Single	23	69.7
Academic Title	Research Assistant	6	18.2
	Teaching Assistant	5	15.1
	Academic Member	22	66.7
Age	20-32 years	4	12.1
	33-45 years	21	63.7
	45 years and above	8	24.2
Term of Employment	1-10 years	12	36.4
	11-21 years	14	42.4
	22 years and above	7	21.2
Educational Status	Postgraduate	6	18.2
	Doctorate	27	81.8

### Data Collection Tool and Collection of the Data

A semi-structured interview form that provides flexibility was developed in order to determine the levels of job satisfaction and organizational commitment in the distance education process for the academicians participated in the study group. Interview method is one of the data collection methods commonly used in qualitative studies; it is a data collection tool used to reveal individuals' behaviours (emotions, attitudes, feelings, etc.) that cannot be detected by observation (Merriam, 2009; Punch, 2005; Patton, 2002). The data collection tool was examined by two academicians who are experts in the relevant field and delivered to the participants after it was finalized. The semi-structured interview form consists of two parts. In the first part of the interview form, there are six questions about the demographic characteristics of the participants; in the second part seven questions to measure the research data. Voice recordings were taken from some of the participants during the interviews,

and some of the participants filled out the interview form themselves. The duration of the meeting has been determined as 20 minutes on average.

### **Analysis of the data**

The data were analysed and interpreted using descriptive analysis and content analysis, which are frequently used in qualitative research methods. The researchers analysed the answers given by the participants, classified them under certain categories, and gave their opinions to the analysis through direct quotations.

### **Validity and Reliability**

Reliability and validity are important concepts that affect the model and quality of qualitative research (Patton, 2002). In order to ensure validity and reliability in qualitative research, the consistency (internal reliability), verifiability (external reliability), credibility (internal validity) and transferability (external validity) of the research must be provided (Yıldırım & Şimşek, 2008; Creswell, 2013). Validity in qualitative research refers to the investigator's control for the accuracy of the findings through certain processes. Qualitative reliability expresses the consistency of the researcher's approach in terms of different projects and different researchers (Creswell & Miller, 2000; Gibbs, 2007; Yıldırım & Şimşek 2013; Patton, 2014).

Consistency (internal reliability) in qualitative research is related to the repeatability of the obtained findings (Merriam, 2009). For this conducted research, consistency means reaching similar findings when the research is repeated under various similar conditions such as time and environment. In order to ensure the consistency of the study, an expert opinion other than the research was consulted. In order to confirm whether the responses obtained from the participants' opinions represent the theme in which they were placed, the field expert was asked to place the answers in the themes so that no answer was left out. After that, the matches made by the researchers and the experts were compared. As a result of these comparisons, the number of consensus and disagreement of the researchers and experts on the themes was determined. For the reliability calculation in research, the reliability formula [Reliability = Consensus / (Consensus + Disagreement)] suggested by Miles and Huberman (1994) was used. Considering that reliability will be provided in cases where the harmony between researchers and experts is 70% and above, it was determined that a consensus of 89% was achieved in the reliability study conducted specifically for the study. This agreement rate between the researcher and the expert can be seen as sufficient for the reliability of the study.

Verifiability (external reliability) raw data and coding obtained in the process are stored by researchers to allow those concerned to examine. In qualitative research, credibility (internal validity) expresses whether the findings obtained in the research are actually so (Merriam, 2009). Credibility is one of the strengths of qualitative research since it is based on determining whether the findings are correct from the perspective of the reader, the participant, and the researcher (Creswell & Miller, 2000).

How to reach the conceptual categories in order to ensure internal validity in the study was explained in detail. First of all, groupings were made according to the similarities of the expressions used while analysing the opinions of the participants. A code (P1, P2, P3 ...) was given to each participant whose opinion was consulted while analysing participant expressions. The obtained data were digitized and expressed as frequency and percentage. Similar items were grouped from the expressions in the opinions of the participants and themes appropriate for these similar expressions were created.

A detailed description strategy and purposeful sampling strategy were used to ensure transferability (external validity). With the detailed description strategy, direct quotations were added to the study on the opinions of the participants about their job satisfaction and organizational commitment during the distance education process. As a purposeful sampling strategy, while creating the research group, it was tried to provide maximum diversity according to the sampling principles. Permission was obtained from the Non-Invasive Ethics Committee of Munzur University Rectorate (Date and Number of Documents: 23/09/2020-E.2528) for conducting the research process.

## **FINDINGS**

This section is presented in seven titles based on research questions. In this part of the study, the findings of the results of the research questions and the comments regarding the findings are included.

### **Perceptions of academicians towards feeling like a member of the university during the distance education process:**

In the research, "Do you feel yourself as a member of the university during the distance education process?" question has been asked. As seen in Table 2, the opinions of the participants are given below.

**Table 2.** Perceptions of Academicians About Feeling Like a Member of the University

<b>Options</b>	<b>f</b>
Yes	27
No	4
Partly	2

As a result of the research, it was concluded that there was no change in the sense of belonging of the majority of academicians during the distance education process. Some of the quotations of the opinions of the participants are given below.

- *"Of course, I do. Whether the working environment is a university or a distance, I do not think of myself apart from school because I do my job best. " P13*
- *"Yes, I can feel it. Distance education was a method applied in many countries before the pandemic, and I can say that our transition to distance education made me feel more like a member of a university. " P19*



- *"Yes, I do, it's a strong feeling. Since we used the open archive system and the Bologna system before and I used such electronic media in other elements, we did not have difficulty in adaptation, we adapted very quickly. That is why we didn't have a problem." P27*
- *"During this period, I did not see much sense of belonging in myself. Because the virtual environment does not give me a sense of belonging." P4*
- *"I partially felt my commitment in distance education. I could show less commitment. Social relationships are weakened as there is no face-to-face communication. In this case, it affects my commitment." P5*

**Perceptions of academicians regarding the suitability of their knowledge and skills for distance education:**

In the research, "Do you think distance education is suitable for your knowledge and skills?" question has been asked. As seen in Table 3, the opinions of the participants are given below.

**Table 3.** Academicians' Perceptions of Their Appropriacy for Knowledge and Skills

Theme	Code	f
<b>Compliance with the Knowledge and Skills of Academicians</b>	Appropriate	17
	Not Appropriate	7
	Not Appropriate for Applied Courses	5
	Affecting the efficiency	5
	Having deficiencies	5
	Depending on knowledge of technology	5
	Low interaction	4
	Yielding	3
	To be used effectively	3

The majority of the academicians participating in the research stated that the distance education process is suitable for their knowledge and skills. However, there are also participants who disagree and stated that the distance education process is not suitable for applied courses. Some of the quotations belonging to opinions of the participants are given below.

- *"Considering today's society, it would not be wrong to say that we live a technological life. With the developing technology, computer and internet have become a tool that almost everyone puts into their lives. I think that distance education is very convenient, thanks to the information we have gained during our education and the technological devices we use in our daily lives. I do not think it requires any extra knowledge or skills." P20*
- *"Being in front of the screen is not suitable for our knowledge and skills because our field is a field with more application areas." P16*
- *"I do not think that the distance education process is fully compatible with the knowledge and skills of any educator. Because interaction in the online system is completely low. One of the most important conditions of education is to have a strong sense of mutual communication. Thanks to technological developments, we can go through this process easily, but the educator's strong stance towards the lesson*

*in a face-to-face environment and his ability to train students with examples and daily events creates a more realistic education system. When you are online, you inevitably break these personal ties.” P26*

- *“I did not have any problems in terms of technology usage. However, I think that face-to-face course training increases efficiency more. ” P7*
- *“Providing this type of training is not suitable for my knowledge and skills. This situation is not suitable for human psychology. For a faculty member aged 50 and over, non-face-to-face education seems repulsive to us.” P5*
- *“I think that the new generation is more advantageous and uses technology more effectively, although the old generation professors are behind the new academicians in terms of technology usage due to the environment and conditions, they were trained in.” P19*
- *“Even though there were question marks about how the lessons would be in the first weeks, the fact that I have enough knowledge about technological products enabled me to adapt quickly.” P24*
- *“We had deficiencies. I attended in-service training, but these deficiencies were not very important to me. I think I was beneficial to students in this process. The only problem was attendance and availability.” P6*

**Perceptions of academicians towards job satisfaction in relationships with colleagues and students in distance education:**

In the research, the academicians were asked "Can you comment on your relationships with your colleagues and students in the distance education process in terms of job satisfaction?" As seen in Table 4, the opinions of the participants are given below.

**Table 4.** Academicians' Perceptions of Job Satisfaction In Relationships with Colleagues and Students

Theme	Code	f
<b>Job Satisfaction in Relationships with Colleagues and Students</b>	Lack of job satisfaction	24
	Problem of communication with students	5
	Lack of satisfaction with students	5
	The need to be in the same environment	5
	Ensuring job satisfaction with colleague	4
	No change	4
	No attendance requirement	3
	Decreasing social relationships	2
	Increasing job satisfaction	2
	The necessity of training in physical places	1

Most of the participants in the study stated that they had problems in job satisfaction with colleagues and students during the distance education process and that job satisfaction could not be achieved. On the other hand, they also stated different opinions such as experiencing difficulties in communication with students and insufficient satisfaction. Some of the quotations related to opinions of the participants are given below.

- *"No interaction in distance education, how can there be job satisfaction? We are not at work actively, there is no working environment, so it is impossible to talk about job satisfaction. " P33*
- *"For me, eye contact is very important. It does not work to make eye contact with my colleagues and students from home on the screen. I cannot satisfy. " P16*
- *"We had trouble communicating with the students. Since we are at a certain level with the teaching staff, we did not have any problems." P1*
- *"There was not a very satisfying relationship. Because students did not have to attend, so this did not satisfy me because there was little participation." P3*
- *"There is nothing satisfying about it. Education requires a human touch. Of course, this does not have to be physical, but even breathing the air of the same environment is important. " P4*
- *"We meet again with my colleagues during the distance education process. We exchange ideas with each other. We even have very effective interactions about how to prepare course materials to be used. So, while the colleague part of distance education is very good in terms of job satisfaction, I definitely prefer a very bad classroom environment for student relations. " P8*
- *"Everyone's working from home caused a decrease in social relations." P29*

**Academicians' perceptions towards subordinate-superior relationship, job satisfaction and organizational commitment in distance education:**

"How do you think the distance education process affected the relations between subordinates and superiors? Has this affected your job satisfaction or commitment to university?" questions were asked. As seen in Table 5, the opinions of the participants are given below.

**Table 5.** Academicians' Perceptions Towards Subordinate-Superior Relationship, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Distance Education

Theme	Code	f
<b>Job Satisfaction and Organizational Commitment Status in Terms of Subordinate-Superior Relationships</b>	No change in subordinate- superior relationships	25
	No effect on organizational commitment	8
	Positive effect on subordinate- superior relations	5
	No change in job satisfaction	4
	Lack of job satisfaction	3
	Damage in organizational commitment	3
	Adverse effects on subordinate- superior relations	2

The majority of the participants in the study stated that there was no change in subordinate-superior relations. However, there are also opinions that the distance education process affects such relationships positively or negatively. Some of the quotations related to opinions of the participants are given below.

- *"The distance education process did not affect my subordinate-superior relations in any way. This process did not have a positive or negative situation. " P4*

- *"I think it affected positively. Here we have saved ourselves from people who want to have a superior relationship. We caught a line at a technological level. Either that was our interlocutor on the basis of the rectorate, that is, we do not have a subordinate relationship in the context of the course in our university, but on the other hand, it seems like there is an eye behind you. Although it also happens in online education, but I think it has at least eliminated some bureaucratic obstacles. " P27*
- *"This situation positively affected our subordinate-superior relations. We saw our shortcomings. We communicated with each other and were able to get help. Therefore, this process was positive. " P6*
- *"This process affected us. The subordinate-superior relationship has reached an inadequate dimension. " P11*
- *"I did not have any problems in this regard. There was no negative situation in terms of job satisfaction. Although there is a short-term interruption in my commitment to university during distance education, I can say that I was generally not affected. " P15*
- *"It had no effect. I have not dealt with my superiors; I am still not. In general, I was not satisfied with top management. For this reason, my job satisfaction was bad for a long time due to the mistakes and injustices the management made as a management and not dependent on distance education although I was committed to my duty." P8*
- *"Our relations with management continued in the same way. This situation certainly did not affect my commitment to my job and my institution. " P24*
- *"In this process, everyone did their job, but of course I could not achieve job satisfaction and it significantly reduced my commitment to the university."P16*

**Perception of academicians towards academic studies in distance education:**

"Has the distance education process affected your academic studies? Can you explain its positive or negative effects with examples? " questions were asked. As seen in Table 6, the opinions of the participants are given below.

**Table 6.** Perception of Academicians Towards Academic Studies In Distance Education

Theme	Code	f
Impact on Academic Studies	Positive effect	11
	Adverse effect	11
	Difficulty in collecting data	9
	Completion of unfinished works	6
	Inability to conduct new studies	4
	Lack of motivation	4
	No effect	4

In the research, it was stated by the participants that the distance education process had positive and negative effects on academic studies. At the same time, there are opinions about the difficulties in data collection or that this process is beneficial in completing the unfinished studies. Some of the quotations related to opinions of the participants are given below.

- *"The distance education process has positively affected my academic studies. It has allowed me to devote more time to my studies and research on new topics. Being at home all the time has allowed me to organize my accumulated academic studies and devote time to new studies. "* P24
- *"The distance education process has affected my academic studies completely positive. I had time to read more articles and do research. During the face-to-face education process, I could not read the resources I read during this period. During the process, I started writing 4 academic articles and 1 international project. I also had the chance to read more books. However, I had serious problems in data collection. The data I had was left incomplete during the distance education process and I had to wait. Although this process delayed me, I was able to progress faster academically because it gave me more opportunities to read and research. "* P26
- *"I think that academic study activities are reduced because it is difficult to create extra time since I spend too much time in front of the computer. "* P23
- *"I was negatively affected. The interruption in education was also reflected in our work. Students are our inspiration. During this process, I was negatively affected both to find the subject of study and to collect data. "* P10
- *"I could not collect data. We had a lot of trouble in this regard. However, we were able to work on the existing data. Reading we did more. We completed the unfinished works. "* P2
- *"Face to face education was a great advantage for our academic studies. Online education was limited in this regard. Unfortunately, new studies were not conducted. "* P6
- *"Distance education decreased our academic motivation. The lesson in a permanent sitting position and to continue a stable lifestyle were very tiring because it was against the nature of daily life. "* P14
- *"This process did not have any effect on my academic studies. The duty and responsibility are the same. "* P12

**Perception of academicians towards the needs of educational materials in distance education:**

In the research, "Did you need educational materials in the faculty during the distance education process? What kind of solutions have you developed to meet this need?" questions were asked to the academicians. As seen in Table 7, the opinions of the participants are given below.

**Table 7.** Perception of Academicians Towards the Needs of Educational Materials In Distance Education

Theme	Code	f
<b>The Need for Educational Materials</b>	No need for the materials	17
	Need for the materials	11
	Difficulty in applied courses	4
	Using materials suitable for distance education	4
	Taking materials home from school	3
	Providing with individual possibilities	3

While most of the participants in the study do not need educational materials in the distance education process, some of them stated that they do. In addition, the participants stated that they met these needs by taking materials from the school to home or by their own means. Some of the quotations related to opinions of the participants are given below:

- *"Since I attended the verbal lessons, I didn't need many tools. I used some material from the Internet."* P5
- *"I did not need any material because in this process, the lessons were taught very simply and superficially so that students would not suffer."* P10
- *"We needed hardware devices such as computers, speakers and microphones. It was temporarily provided by the computer department and delivered after the lessons were taught."* P8
- *"I definitely needed materials for applied courses. To meet this, I advised students to watch application-oriented links (such as match watching, technical watching)."* P2
- *"We provided the educational materials we needed in the distance education process with our own means."* P12
- *"So, I absolutely needed it for applied courses, but I could not use it in this process."* P16
- *"I taught my lessons by bringing home the tools I would use from school. That's how I created a workaround."* P1

**Academicians' perception on distance education and the use of this model:**

"How do you find the distance education system in general? What are your views and suggestions for using this model in the future?" questions were asked to the academicians. As seen in Table 8, the opinions of the participants are given below.

**Table 8.** Academicians' Perception on Distance Education and the Use of This Model

Theme	Code	f
Perception on the Distance Education Model	Hybrid education system to be suitable	9
	Face-to-face education preference	8
	Not suitable for applied departments	7
	This method will take place in the future	6
	Training of academicians	5
	Need for improvement	4
	Being against equal opportunity in education	2
	Not listening to the lesson on the computer	2
	Finding a new starting point	1
	Emergence out of necessity	1
	Taking place as supplementary education	1

According to the results of the study, some participants stated that hybrid education should be present, while some participants stated that face-to-face training should be provided. Participants also made comments that

the distance education system is not suitable for applied departments. Some quotations related to opinions of the participants are given below.

- *"Distance education is a process that has been used for years. We are not unfamiliar with this process, but it is necessary to understand very well that each course has its own management process. Therefore, I think it will be beneficial to use distance education only for special situations. Training centres abroad can be given as an example in this regard. For example, you can participate in numerous lessons on the internet and you can take lessons from different teachers. However, working one-on-one with professors and experiencing this in the classroom is extremely important, especially for university life. Postgraduate students are the best example of this. Working one-on-one with the consultant, doing the same analysis, and experiencing this with a presentation in the congress environment should really be seen as one of the most important parts of the education. Of course, a sustainable economic and social structure of distance education should not be ignored. In this case, I think that education systems, which are called hybrid education, which include face-to-face trainings when necessary, will be more in demand in the future. "*  
P26

- *"I think it will be very effective for non-departmental courses and courses suitable for distance education other than the basic courses of the department. I think that even if there is no pandemic, distance education that will continue to be applied is very valuable to the student and the lecturer in terms of time-saving, and that they should engage in activities that will help them improve instead of coming to school for those lessons, but it is not suitable for important lessons for the department and applied courses. By providing training to lecturers on technological developments, it can be ensured that lecturers who are willing to contribute but who have systemic difficulties are active. "* P18

- *"Distance education for Sports training faculties is not beneficial in terms of applied courses, but as of 2020, this technological opportunity should be used, and theoretical courses can be online."* P22

- *"I think it is a very good system, but the memory and recording system of the digital platform needs to be developed to be more useful. This system can be used in the future. The necessity of making education independent of time and place has been put forward. "* P4

- *"Generally, I find it weak. Academicians should be trained by providing more training. I believe that the e-education model will be more efficient in the future. "* P13

- *"Distance education has become an alternative method. However, the system needs to be further developed. It was not as effective as face-to-face training. Student participation must be mandatory. Student participation must be mandatory. This is a contemporary model, a model that can evolve against standard developments and problems in our world. Therefore, this system must have a continuation. However, it should be done at a certain rate and should be left to the selection of the instructors. P2*

## **CONCLUSION and DISCUSSION**

Due to the epidemic, a compulsory distance education system has been introduced in all levels of education in our country and all around the world. In this study, the opinions of academicians in the faculty of sports sciences on job satisfaction and organizational commitment were examined. According to the results of the research, it was determined that the sense of "belonging" was not damaged or lost in academicians in this process. The majority of the academicians (81.8%) continued to feel like members of universities during this period. However, it can be said that the short duration of this process may not have created a change in the sense of belonging yet. Therefore, it may not be possible to say the same thing for the long-term distance education process. Similar findings were found in a study conducted in India on distance education. Research; emphasizing that technological tools bring different experiences to the lecturers, it has been determined that although this situation causes negativities such as cognitive dissonance, it does not damage the sense of belonging and students participate more than expected (Shenoy et al., 2020). However, these results include certain limitations such as limited faculty or limited time. Therefore, the short distance education process can be seen as an important reason for achieving these results. As a matter of fact, when the literature is examined, it is emphasized that conducting long-term studies in research examining online education methods will yield more accurate results (McGee et al., 2017). In a different study on the sense of belonging, it was determined that the faculty members will always feel the sense of belonging as long as they actively perform their duties, regardless of what teaching technique they use. The research also stated that the high sense of justice felt by the management and affiliated elements within the educational institution will strengthen this commitment (Junru & Huang, 2019). In a similar study, it is emphasized that the sense of justice can only be provided by a manager who has leadership qualities and that the sense of justice can be properly felt by the management and mentions that leader managers have an important place in organizational behaviour (Quainoo et al., 2020). These results are similar to our research results and are important in terms of showing that the sense of belonging does not affect much in face-to-face or online trainings if managerial balances are provided correctly.

In the study, it was concluded that the majority of the academicians were suitable for the distance education process with their knowledge and skills. However, there are also participants who stated that they could not fully demonstrate their knowledge and abilities, as there are applied courses in sports sciences faculties. Frequent repetition of the goals determined in teaching is a factor that can increase the teaching method and student's comprehension power. At this point, it can be said that this technique can be used easily in the distance education method (Ismayilova & Klassen, 2019). In addition, the distance education method can save different days and hours to the instructors in order to repeat the teaching techniques. This situation shows that the lecturers maintain their talents in the distance education process. In a similar study examining distance education methods, it was shown that students feel more comfortable in online presentation techniques and manage time more comfortably (Martin et al., 2019). As different supervisors are needed in the evaluation phase of the distance education process, it is emphasized in a similar study that the provision of practical training may cause difficulties for the instructor (González-González et al., 2020). This situation may inevitably cause difficulties for



faculty members in sports sciences faculties and other faculties providing applied education. While these results obtained from the literature verify that the distance education method is suitable for the knowledge and abilities of the academicians, it is important in terms of showing that the problems related to the courses with practice are similar. This situation overlaps with our research results.

Considering that the education-training process is a process that requires mutual interaction, it can be predicted that this process may lead to communication difficulties unlike face-to-face education. However, when the data were examined, it was seen that the distance education process did not pose any problem in the relationship between academics and their superiors. In this process, it can be said that there are no problems in subordinate-superior relations because the work carried out by the academicians can be done easily by means of technological tools and therefore does not interfere with the work. Therefore, it was concluded that the academicians who did not experience pressure and stress did not lose their job satisfaction and organizational commitment during this process. The importance of this issue has been especially emphasized in a study examining the organizational commitment and stress states of academicians working at the university (Li et al., 2017). At this point, in the distance education process; It can be said that ignoring personal problems as well as reducing the workload of academicians and meeting need of communication with technological tools will not harm their organizational commitment since they will not feel stress and pressure. It is thought that the sense of organizational commitment should show consistency between the institution and the employee. The fact that employees who receive the support of the manager see themselves more productive can be seen as a result of this consistency (Wnuk, 2017). At the same time, it is known that high job satisfaction and organizational commitment decreases the resignation behaviour (Ekhsan, 2019; Eliyana & Ma'arif, 2019; Junru & Huang, 2019). Therefore, the fact that the subordinate-superior relations are not damaged in this process gives us the conclusion that the support expected from the management is seen in the distance education process, too. Since it is known that the positive support given by the management can increase the performance of employees by affecting their feelings and attitudes towards the job (Junru & Huang, 2019), it can be said that the results obtained from our study are similar to the literature.

According to the results of the research, most of the academicians did not need educational materials in the distance education process. However, it has been determined that there are academicians who stated that they needed educational materials especially for applied courses and who obtained this individually from the faculty or from different places. It can be said that technological innovations and factors facilitating human life in recent years contribute to this process. In a research on the development of innovative skills in teaching techniques; it has been determined that the instructors display the behaviour of changing and developing the materials they use for the lesson along with technological developments (Oke & Fernandez, 2020). In another similar study on online learning techniques, it was emphasized supporting the subject matter that instructors might have difficulties in terms of teaching techniques and materials, but in such a situation, using innovative methods instead of traditional methods would positively increase learning dynamics (Arghode et al., 2017). In a study conducted on the use of materials and technology in online education in the United States, it is mentioned that

more technology-supported education methods will be used in the future, and it is emphasized that lecturers may have difficulty in adopting this process. But research explains that technology-oriented materials should be used frequently to make this process healthier (Wingo et al., 2017). There are also studies that test some accepted practices among online education methods and show that these applications can be used instead of educational materials used in face-to-face education (Albashtawi & Bataineh, 2020). These types of systems can strengthen the communication between the instructor and the learner, as well as attract the students who sit passively in the classroom more to the lesson and keep them in constant communication because this type of communication can enrich learning through online boards, discussion platforms and presentations (Singh & Hurley, 2017). The results obtained from the literature show the importance of using different materials in technological teaching methods and are similar to our research results.

In the research, different results were revealed regarding the positive and negative effects of academic studies in the distance education process. The reasons such as the difficulties in collecting data during the online education process, the decrease in motivation and the inability to start new research projects were seen as negative effects of this process. Opinions such as the completion of unfinished studies, increasing the equipment by reading books scientifically, and using time more effectively were determined as factors that positively affect this process. In a study about working from home during the Covid-19 pandemic process, it is emphasized that employees must fully commit to business activities in order to perform well. According to the results of the research, the comfort of working from home can inevitably create adverse conditions such as low motivation, loss of concentration and unwillingness (Kaushik & Guleria, 2020). In a similar study on working conditions, they reported that even though people continue to work willingly and intensively from home due to the epidemic, they have experienced serious interruptions in terms of work as a result of social distancing and a decrease in some habits (Bick et al., 2020). In another study examining the positive and negative aspects of working from home conditions, the teaching staff has been determined that they can develop a comfortable and flexible working order in the home environment, but this situation creates low motivation and unwillingness towards new goals. According to the research results, this situation creates a routine because the educational environment for the instructor is not limited to the home. Teaching conditions can be realized in any environment where technological tools are available (Purwanto et al., 2020). In a study conducted after pandemic restrictions in Australia, the participants stated that they generally felt comfortable in the distance working process and that they worked more productively and actively (Beck et al., 2020). Therefore, the results obtained from the literature show that people can adapt to this process, but sociological and psychological factors can prevent them. The results obtained are similar to our research results.

According to the results of the research, it has been revealed that the distance education method can be integrated into our education system in the future and can be carried out with face-to-face education. Conducting distance education by saving time and space can be seen as advantageous in terms of allowing the student to easily access the lessons they missed or wanted to attend and watch again. However, considering that not every student has the same conditions and opportunities, these results also appear as disadvantages. It is

possible to say that distance education is against the principle of equality of opportunity in education (every individual has the right to receive education), as equal conditions are not offered to every student in today's conditions. Technology-supported trainings and how often and technically these educational methods can be applied or adapted to this process by instructors (technology adaptation model) has gained considerable importance in recent studies (Arghode et al., 2017; Oke & Fernandez, 2020; Wingo et al., 2017). The rapid transition to online education after the Covid-19 epidemic and the support of this issue by governments has caused educators to adapt to this system and develop different skills (Bao, 2020; Sahure & Altun, 2020). In a similar research on online learning techniques; by mentioning that this method can be preferred frequently in the future, it was emphasized that there is a very high relationship between the students' expectations from the course and the education they received. Therefore, research suggests that subsequent training plans should be made in line with this relationship (Tanis, 2020).

Another research emphasizing that online education will play a more role in our lives in the future and this situation will be supported with courses and other education programs underlines the need for an effective and sustainable education design in order for online education to be more effective (Singh & Hurley, 2017). In another study emphasizing that online education systems will always improve, it is explained that education methods will grow together with different technical and communication channels, and it is predicted that traditional education methods will also be abandoned in this direction. In the study, it is emphasized that educational institutions can adapt to an innovative system in this process, and more student participation can be achieved with distance education methods (Hewett & Bourelle, 2017). In another study in which innovative education systems were supported, it was found that online formations such as the Google Classroom system had a positive effect on students, besides it was found to be in demand by higher education institutions as it provides ease of use and accessibility and that such applications are desired to be used more in the future (Albashtawi & Bataineh, 2020). Another advantage of the online education system for students and faculty is to gain an understanding of education that can be individualized. This acquisition is considered important in that it paves the way for educational planning for students' individual needs (Singh & Hurley, 2017). Especially the motivation of students in online education is one of the most important factors that ensure their continuity. At this point, it is thought that strategies such as rewarding students can be effective (Kyewski & Krämer, 2018). In addition, it is known that a well-programmed instructional design strengthens students' learning capacities and provides a positive result (Eom et al., 2016).

The situations of the online education system that create disadvantages for students are also known. As seen from our research results, communication problems can sometimes occur between the student and the instructor. A similar study highlighting this problem reported that some students experienced adaptation problems in online education systems and their internet usage was insufficient for these courses (Suryaman et al., 2020). However, such problems are considered as the needs of the education system to find new solutions to the emerging financial and social problems in a study that examines similar problems in the literature (Dhawan, 2020). It is seen that the results obtained from the literature are related to the results we obtained for

the future use of online education systems. With these results, it can be said that online education systems are preferable for educational institutions in the future. The results obtained from the research have determined that the "Effort-Reward Imbalance" theory confirms the explanations. In the results of the research, it was determined that the teaching staff were supported in terms of management and there were no communication problems. This situation reinforces the "social support" phenomenon mentioned in theory. As it is known that the provision of social support by managers is a phenomenon that can increase organizational commitment and job satisfaction (Azeez et al., 2016), the ability of academicians who do not experience pressure and stress to continue their education without feeling exhaustion positively affected their job satisfaction and organizational commitment. The ability of individuals working in the field of education to work in a comfortable environment, to develop and use suitable materials, and to communicate with students without managerial pressure will increase both their physiological and psychological well-being levels (Penz et al., 2019) and this will cause the quality of education not to decrease. In this case, it can be said that the distance education methods coincide with the explanations mentioned in theory.

#### **RECOMMENDATIONS**

The Covid-19 epidemic period, one of the processes where technological facilities are used most frequently, forced all life, especially education, to use safe and disease-free methods. The education sector, which was affected by the epidemic but continued its life thanks to technology, has tried to complete the process with the online education systems it has put forward. In this process, it was found that the academic staff, who used similar technologies at certain times before the epidemic, did not have much difficulty in continuing their education. Especially the fact that theoretical courses have been previously experienced with communication and technology tools and similar methods have been their greatest help in this process. The most difficult point of the academicians participating in the study in the distance education system was the materials of the application courses used in sports sciences. At this point, it was determined that they preferred different methods such as video display in order to eliminate the deficiency. While it was observed that faculty members sometimes had difficulties in relations with students during the process, it was understood that they did not have any problems in terms of management. It is thought that this situation is caused by education outside the Faculty. While the relationship problems that may arise due to the business environment were not experienced in this period, the students' staying away from the Faculty was seen as the biggest problem that emerged in the relations of the academic staff with them.

Continuing education remotely has made it possible for academics to use their time more effectively and to do more research on the subjects they study. However, it was determined that negative effects such as data collection and low motivation were observed due to the process. As a result, it was determined that academics working in sports sciences did not impair their organizational commitment during the online education process and they shared the same feelings about job satisfaction compared to face-to-face training. When the opinions obtained from the research were examined, it was determined that the lecturers agreed that online education methods could continue and develop in the future. The fact that lecturers gain experience in this process and try

to prepare teaching materials in accordance with the process shows that this system can continue without interruption in the future. According to the results obtained; it may be suggested to test different question patterns and quantitative measurement methods in similar studies to be conducted in the future. In this case, the results obtained can be compared with the results of future research. Obtaining different results on organizational commitment and job satisfaction is important in terms of developing online training systems more effectively in the future and eliminating their deficiencies.

#### **ETHICAL TEXT**

In this article, journal writing rules, publishing principles, research and publishing ethics rules, journal ethics rules are followed. The authors are responsible for all kinds of violations related to the article.

**Author(s) Contribution Rate:** Dr. Seçkin Doğaner's contribution rate to this article is 50%; Dr. Aysel Kızılkaya Namlı's contribution rate to this article is 50%. All authors undertook the writing of the research from beginning to end.

#### **REFERENCES**

- Akay C. (2020). In-Service Teachers' Resistance to Technology: A Qualitative Meta-Synthesis By Entreq Statement (1998-2018), *IJETSAR, International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(12), 924-944. <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.154>
- Albashtawi, A., & Al Bataineh, K. (2020). The effectiveness of google classroom among EFL students in Jordan: an innovative teaching and learning online platform. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 15(11), 78-88. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i11.12865>
- Arghode, V., Brieger, E. W., & McLean, G. N. (2017). Adult learning theories: implications for online instruction. *European Journal of Training and Development*. 41(7). 2046-9012. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-02-2017-0014>
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114. <https://doi.org/10.5296/jmr.v8i2>
- Bao, W. (2020). COVID-19 and online teaching in higher education: A case study of Peking University. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(2), 113-115. <https://doi.org/10.1002/hbe2.191>
- Beck, M. J., Hensher, D. A., & Wei, E. (2020). Slowly coming out of COVID-19 restrictions in Australia: Implications for working from home and commuting trips by car and public transport. *Journal of Transport Geography*, 88(2020), 102846. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102846>
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19 Outbreak. *CEPR Discussion Paper No. DP15000*, <https://ssrn.com/abstract=3650114>, <https://doi.org/10.24149/wp2017>
- Creswell, J. W. & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124-131. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2)
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design (S. B. Demir, Çev.)*. Eğiten Yayınları

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Press
- Çalışkan E. (2020). The Outcomes of Flipped Learning In Information Technology Course In Higher Education, *IJETSAR, International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(12), 945-958. <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.38>
- Dhawan, S. (2020). Online learning: A panacea in the time of COVID-19 crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(1), 5-22. <https://doi.org/10.1177/0047239520934018>
- Doğaner S. & Akoğlu H.E. (2020). Investigation of Psycho-Social Variables Affecting the Professional Life of Persons after the Coaching Education, *Asian Journal of Education and Training*, 6(3), 527-535. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2020.63.527.535>
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1). 48-55.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Eom, S. B., Wen, H. J., & Ashill, N. (2016). The determinants of students' perceived learning outcomes and satisfaction in university online education: An update. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 14(2), 185-215. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4609.2006.00114.x>
- Gibbs, G. (2007). *The Sage qualitative research kit. Analyzing qualitative data*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849208574>
- González-González, C. S., Infante-Moro, A., & Infante-Moro, J. C. (2020). Implementation of E-proctoring in Online Teaching: A Study About Motivational Factors. *Sustainability*, 12(8), 3488. <https://doi.org/10.3390/su12083488>
- Hamilton, J. E. (2019). Cash or kudos: Addressing the effort-reward imbalance for academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 1-36. <https://doi.org/10.1037/str0000107>
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318-335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Hewett, B. L., & Bourelle, T. (2017). Online Teaching and Learning in Technical Communication: Continuing the Conversation. *Technical Communication Quarterly*, 26(3), 217-222. <https://doi.org/10.1080/10572252.2017.1339531>
- Ismayilova, K., & Klassen, R. M. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 98(2019), 55-66. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.012>
- Junru, X., & Huang, Y. J. (2019). The Influence Of Teachers'perceived Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior In Chinese Private Universities: Mediate Role Of Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 12(1), 295-303.

- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The Impact of Pandemic COVID-19 in Workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10. DOI: 10.7176/EJBM/12-15-02
- Kinman, G. (2019). Effort-reward imbalance in academic employees: Examining different reward systems. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 184. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000128>
- Kyewski, E., & Krämer, N. C. (2018). To gamify or not to gamify? An experimental field study of the influence of badges on motivation, activity, and performance in an online learning course. *Computers & Education*, 118(2018), 25-37. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.11.006>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Li, P., Liu, Y., Yuan, P., & Ju, F. (2017). The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. *Procedia computer science*, 122(2017), 642-648. DOI: 10.1016/j.procs.2017.11.418
- Li, X., Tan, Z., Guo, N., Qi, S., & Shao, J. (2019). The impact of effort-reward imbalance on loneliness of the elderly: the multiple mediation effect of social support and control belief in social domain. *Journal of elder abuse & neglect*, 31(4-5), 294-306. <https://doi.org/10.1080/08946566.2019.1663332>
- Martin, F., Budhrani, K., Kumar, S., & Ritzhaupt, A. (2019). Award-winning faculty online teaching practices: Roles and competencies. *Online Learning*, 23(1), 184-205. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2019.04.001>
- McGee, P., Windes, D., & Torres, M. (2017). Experienced online instructors: beliefs and preferred supports regarding online teaching. *Journal of Computing in Higher Education*, 29(2), 331-352. <https://doi.org/10.1007/s12528-017-9140-6>
- McMillan, J. H. (2004). *Educational research: Fundamentals for the consumer*. Pearson Education Press
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey-Bass Press
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis (2nd edition)*. Thousand Oaks. Sage Press
- Oke, A., & Fernandes, F. A. P. (2020). Innovations in Teaching and Learning: Exploring the Perceptions of the Education Sector on the 4th Industrial Revolution (4IR). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 31. <https://doi.org/10.3390/joitmc6020031>
- Pankratova, O. P., Abdullaev, J. A., & Konopko, E. A. (2020). The Development and Implementation of the Online Course "IT Interaction in the Digital Economy". In *2nd International Scientific and Practical Conference "Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth" (MTDE 2020)*. 138(2020), 171-176. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200502.027>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods (3rd ed.)*. Thousand Oaks. Sage Publications
- Patton, Q. M. (2014) *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (Çev Edt: Bütün, M. ve Demir, S. B)*. Pegem Yayınları
- Penz, M., Siegrist, J., Wekenborg, M. K., Rothe, N., Walther, A., & Kirschbaum, C. (2019). Effort-reward imbalance at work is associated with hair cortisol concentrations: Prospective evidence from the Dresden Burnout Study. *Psychoneuroendocrinology*, 109(2019), 104399. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2019.104399>

- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Quainoo, E. A., Chunga, J. O., & Lukoko, H. O. (2020). Deans' Leadership and Organizational Commitment in Higher Education; A Review of Literature. *International Journal of Social Science and Humanities Research*. 8(3), 167-174.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC health services research*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Shenoy, V., Mahendra, S., & Vijay, N. (2020). COVID 19 lockdown technology adaption, teaching, learning, students engagement and faculty experience. *Mukt Shabd Journal*, 9(4), 698-702.
- Singh, R. N., & Hurley, D. (2017). The effectiveness of teaching and learning process in online education as perceived by university faculty and instructional technology professionals. *Journal of Teaching and Learning with Technology*, 6(1), 65-75. <https://doi.org/10.14434/jotlt.v6.n1.19528>
- Suryaman, M., Cahyono, Y., Muliansyah, D., Bustani, O., Suryani, P., Fahlevi, M., & Munthe, A. P. (2020). Covid-19 Pandemic And Home Online Learning System: Does It Affect The Quality Of Pharmacy School Learning? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 524-530. DOI: 10.31838/srp.2020.8.74
- Tanis, C. J. (2020). The seven principles of online learning: Feedback from faculty and alumni on its importance for teaching and learning. *Research in Learning Technology*, 28(1), 1-25 <http://dx.doi.org/10.25304/rlt.v28.2319>
- Williams, C. J., Dziurawiec, S., & Heritage, B. (2018). More pain than gain: Effort–reward imbalance, burnout, and withdrawal intentions within a university student population. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 378-394. <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000212>
- Wingo, N. P., Ivankova, N. V., & Moss, J. A. (2017). Faculty perceptions about teaching online: Exploring the literature using the technology acceptance model as an organizing framework. *Online Learning*, 21(1), 15-35. [10.1010.24059/olj.v21i1.761](https://doi.org/10.1010.24059/olj.v21i1.761)
- Wnuk, M. (2017). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31-44.
- Sahure, G. T., & Altun, D. (2020). Coronavirüs ve Çevrimiçi (Online) Eğitimin Önlenemeyen Yükselişi, *Journal of University Research*, 3(1), 25-34. <https://doi.org/10.32329/uad.711110>
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods (4th ed.)*. Thousand Oaks. Sage Press



## UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

### Öz

Covid-19 kaynaklı kısıtlamalar nedeniyle tüm dünyada meslek grupları açısından farklı çözüm arayışları ortaya çıkmıştır. Eğitim sektörü ise, bu çözüm arayışlarının başında yer almaktadır. Bu nedenle araştırmada; uzaktan eğitim sürecinde Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelenmek istenmiştir. Araştırmaya farklı Spor Bilimleri Fakültelerinden toplam 33 akademisyen katılmıştır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiştir. Araştırmanın etik kurul onayı alınmış olup, görüşmelerden önce katılımcılara araştırma ile ilgili detaylı bilgi verilmiştir. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin uzaktan eğitim süreci içerisinde örgütsel bağlılıklarının ve iş tatmini düzeylerinde azalma olmadığı tespit edilmiştir. Akademisyenlerin tamamına yakını bu süreç içerisinde gerek yönetim ile ilgili gerekse meslektaşları ve öğrencileri ile olan ilişkilerinde aksama olmadığını belirtmişlerdir. Uygulamalı derslerde materyal eksikliğinin sıkıntı yarattığı ancak teorik derslerde bu tip problemin olmadığı ya da farklı çözüm arayışları ile giderildiği verilen görüşlerden anlaşılmaktadır. Fakültelerden uzak kalmak, her ne kadar öğretim elemanlarının akademik çalışmalarına ağırlık vermelerine yol açmış olsa da veri toplama konusunda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Katılımcılar çoğunlukla gelecekte uzaktan eğitim modellerinin rahatlıkla kullanılabileceğini ancak karma eğitim modelinin daha çok tercih edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmada sonuç olarak, uzaktan eğitim sürecinin akademisyenlerde örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumsuz etkilemediği söylenebilir. Akademisyenlerin uzaktan eğitime yabancı olmaması, yönetim desteği ve stres yaratan diğer unsurların bu süreçte ortaya çıkmaması bu sonucu destekleyebilir. Gelecekte yapılacak olan benzer araştırmalar ile bu sonuçların karşılaştırılması önerilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Covid-19, uzaktan eğitim, spor bilimleri, örgütsel bağlılık, iş tatmini

## GİRİŞ

Günümüzde teknolojik ilerlemeler ile birlikte, dünya üzerinde sektörler arası dijitalleşme çalışmaları gözlenmektedir. Giderek daha fazla sayısallaştırılmış veri ve bu verilere bağlı bilgisayar ekipmanları geliştirilmekte ve internet kullanımı evrensel bir hale gelmektedir (Pankratova ve ark., 2020). Bu geliştirmeler içerisinde en çok dikkati çeken ise hiç kuşkusuz uzaktan eğitim süreci ve bu alanda yapılan yeniliklerdir. Özellikle son on yılda eğitim alanında yapılan uzaktan eğitim temelli geliştirmelere bakıldığında, bunun hem temel eğitim hem de çeşitli sertifika programları ile desteklendiği görülmektedir (Akay, 2020; Çalışkan, 2020; Martin ve ark., 2019). Uzaktan eğitim sürecinin ilerleme göstermesi eğitim teknolojilerindeki gelişmeler ile bağlantılı olduğu kadar, süregelen sosyo-ekonomik ya da toplumsal değişimler ile birlikte olmuştur. Finansal değişiklikler, öğrencilerin ders talepleri ve kurumsal gereklilikler bunlara örnek olarak gösterilebilir (McGee ve ark., 2017). Uzaktan eğitim sürecini hızlandıran bir diğer etken ise, 2020 yılının başında ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkileyen COVID-19 virüs tehlikesidir. Tüm sektörlerde olduğu gibi eğitim alanında da aksamalara yol açan ve eğitimcileri alternatif eğitim arayışlarına yönelten bu durum, farklı eğitim metotlarının hayata geçirilmesini hızlandırmıştır (Sahure & Altun, 2020). COVID-19 tehlikesi ile ilk karşılaşan devlet olarak bilinen Çin, bu olumsuz süreci sağlıklı aşabilmek adına yüz yüze eğitimden, uzaktan eğitime hızlı bir geçiş yapmış ve hükümetin “kesintisiz eğitim ve öğrenim” politikasını uygulamaya başlamıştır. Alınan önlemler neticesinde eğitimde aksama olmaması için, kısa bir süre içerisinde çok sayıda öğretim elemanı bilgisayar önünde derslerine devam etmiştir (Bao, 2020).

Dijitalleşme süreci insanların istihdam yapısı ve eğitim ortamının değişmesine neden olmaktadır. Bu değişim analitik becerilerin ve kişisel yeteneklerin iletişim teknolojileri ile birlikte daha da güçlenmesine ve yeni çalışma tekniklerinin geliştirilmesine öncülük etmektedir (Pankratova ve ark., 2020). Bu nedenle uzaktan eğitim süreci, eğitimciler açısından yeni öğretim metotlarının kullanılması zorunluluğunu ortaya koymuştur. Bu zorunluluk ise geleneksel yüz yüze eğitim metotlarından kullanılan yöntemlerin, uzaktan eğitim teknolojisi içerisinde kullanılmamasından kaynaklanmaktadır. Eğitimciler yeni sistem içerisinde uyum sağlayabilmek için kendilerine ait yeni yetenekler ve öğretim metotları uygulamak durumunda kalmışlardır (Martin ve ark., 2019). Dolayısıyla alana ait uzmanlar yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitim arasındaki uygulama metodu farklılıklarını giderebilmek için hem öğretim elemanları hem de tasarımcılar için etkili kurslar planlayarak, daha etkili öğretim metotlarının, eğitimciler tarafından öğrenilmesini amaçlamışlar ve bu sayede iletişim sorunlarının önüne geçmeye çalışmışlardır (Sahure & Altun, 2020). Uzaktan eğitim konusunda bu kadar hassas davranılmasının asıl sebebi, “eğitim” olgusunun insanların bilgi ve kalitesini geliştirmeyi amaçlayarak onların potansiyellerini ortaya çıkaran bir araç olarak görülmesidir (Waree, 2019). Dünya üzerinde bu kadar öneme sahip bir konunun, yüz yüze eğitim ortamından alınarak, dijital bir ortama geçirilmesi her ne kadar öğretim elemanlarının ve kurumların başlarda önyargı göstermesine neden olmuş olsa da bu yöntemi uygulayan ülkelerin teknoloji ile uyumlu ve eğitim olanakları sürdürülebilir ülkeler olarak tanıtılması açısından da önemli bir gelişme olarak yorumlanmıştır (Sahure & Altun, 2020).

Uzaktan eğitim, öğretici ve öğrenci arasında eşzamanlı bir bilgi paylaşımı sağladığı gibi, öğrencilere ekonomik ve hızlı bir öğrenme süreci de yaşatmaktadır. Bu yöntem sayesinde öğrenci belirli bir yerde fiziksel olarak

bulunmasına gerek olmadan, kayıtlı bilgiye dileği zaman ulaşabilmekte ve video konferanslar ile birçok programa dahil olabilmektedir. Ancak bu durum, öğreticiler tarafından, öğrencilerde genel başarıyı etkileyip etkilemediğinin tartışılmasına neden olmuştur (González-González ve ark., 2020). Uzaktan eğitim ile ilişkili endişelerin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmalarda işe yönelik duygular ve fakülte bağlılığı gibi konular incelenmiş olup, fakülte ve öğrenci iletişimi, öğrencinin diğer öğrencilerle olan iş birliği, öğretim elemanlarının aktif öğretim teknikleri hakkındaki becerileri gibi noktalar üzerinde durulmuştur (Tanis, 2020). Üniversiteler uzaktan eğitim süreci içerisinde kendilerine uygun yöntemler geliştirirken, bazı öğretim teknikleri üzerinde de modifikasyonlar yapmışlar ve yararlı gördükleri sistemleri kullanmışlardır. Bu sistemler kullanılırken dersin temelleri, aktif öğrenme, iş birliği ve takım çalışması gibi konularda ise fiziksel öğretim süreci içerisinde olduğu gibi aksaklık yaşanmamasına çalışılmıştır (Shenoy ve ark., 2020).

Uzaktan eğitim sürecinde kaliteli bir eğitim yapılabilmesi ve öğreticilerin aktif öğretim metotlarına uyumlu bir şekilde çalışmasının elbette yüz yüze eğitimde olduğu gibi iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkili olabilir. Bu durumda öğretim metotları değiştikçe, kazanım ve ilgi düzeyinin de değişebileceği sorgulanmalıdır. Bu nedenle araştırmada; uzaktan eğitim sürecinin, akademisyenler üzerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nitekim iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, uzaktan eğitim ile değişkenlik göstermesi, bu tekniğin olumlu yönlerinin yanında, olumsuz yönlerinin de tartışılmasına olanak sağlaması açısından önemlidir.

### **İş Tatmini**

İş tatmini, çalışan kişinin olumlu ya da olumsuz görüşlerinin yansıdığı bir zihin çerçevesi şeklinde tasvir edilirken, sadece iş yerinden ayrılma niyeti olarak değil, çalışanın aynı zamanda iş yerine devam etme eğilimini de belirlemektedir (Ekhsan, 2019). İş tatmini, özellikle tükenmişlik, örgütsel davranış ve insan kaynakları konularında yapılan araştırmalarda sık sık karşılaşılan bir olgudur (Doğaner & Akoğlu, 2020; Scanlan & Still, 2019). İş tatmini duygusu, çalışanların özel hayatlarındaki bazı yönleri ile iş yerinde verdikleri kararlar arasında gösterdikleri tutarlılık ile ilişkilidir. Bu konuda iş arayan bir kişinin, kendi özel hayatına uygun bir iş tercihi yapması örnek verilebilir. Ancak bu tercih iki yönlü bir karaktere sahiptir ve işveren ile çalışan arasındaki dengeyi elde tutar (Wnuk, 2017). İş tatmini duygusu çalışanların iş performansını etkilediğinden dolayı, kurumsal anlamda zor yönetilen bir süreç olarak düşünülmektedir. Özellikle üniversite gibi eğitim kurumlarında öğretim elemanının motive edilmesi, iş bağlılığının sağlanması ve ders veriminin yüksek tutulması gibi noktalar fakülte eğitim politikalarının vazgeçilmezidir. Üniversite içerisinde öğretim elemanları ve yönetim organlarının çatışma yaşamaları, idari problemler veya olumsuz geri dönüşler gibi faktörler, öğretim elemanının performansını düşürdüğü gibi, onların stres ve tükenmişlik duygularının artmasına neden olmaktadır (Han ve ark., 2020). Yüksek öğretim veren kurumların daha rekabetçi ve daha performans odaklı eğitim merkezleri olduğu bilindiğinden, öğretim elemanlarının kısıtlı mevcut kaynaklar, iletişim problemleri veya ağır ders yükü gibi olumsuz durumlardan etkilenerek baskı altında kaldıkları düşünülebilir (Ismayilova & Klassen, 2019). Bu tip bir durum ise öğretim elemanlarına iş tatmini açısından olumsuz bir ortam yaratabilir.

## **Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık duygusu, insanlardaki çabanın yeterli derecede ödüllendirildiğinde olumlu kazanımlara yol açan bir iş tatmini dengesi olarak görülebilir. Çaba ve ödül olgusu dengelenmezse, iş ortamında tatminsizliğe yol açan olumsuz bir durum yaşanacaktır. Bu noktada çalışanlar söz konusu dengeyi kendileri korumayı tercih etse bile, olumsuz durumlar devam ettiği sürece, örgütsel bağlılık duygusunda azalmalar meydana gelecektir (Li ve ark., 2017). Örgütsel bağlılık duygusu bireyin çalıştığı kuruluşa karşı bir çeşit aidiyet duygusu kazandırmakla birlikte, yüksek motivasyon ile birleştiğinde çalışanların verimli bir iş yaşamı geçirmesine katkı sağlamaktadır (Azeed ve ark., 2016). Örgütsel bağlılık, çalışan ve işveren arasında güçlü bağlar kurmasının yanında, kişiler arası pozitif ilişkiler sağlayan ve iş tatminini artıran olumlu bir duygu durumudur. Bu duygu durumu ise çalışana sadakat duygusu aşılıyarak, örgütün vizyon ve misyonuna uyum sağlamasını sağlar (Eliyana & Ma'arif, 2019). Çalışanların çalıştığı kuruma karşı sadakat hissetmesi ve işe yönelik tutumlarının olumlu olması hem iş tatmini sağlanması hem de verilen çeşitli görevleri doğru bir şekilde yerine getirmeleri açısından örgütün hedeflerine uygun bir davranış biçimi olarak görülmektedir. Bu durum, çalışanların, çalıştıkları kurum için en iyisini istemeleri ve sorumluluk duygusu kazanmaları şeklinde açıklanabilir (Ekhsan, 2019). Örgütsel bağlılık, örgüt içerisindeki organizasyonla bir tür özdeşleşme yaşanması, örgüt hedeflerinin kişiselleştirilerek, her tür organizasyona yardım etme isteği güdülmesi ve çabanın en üst seviyede tutulması olarak görülebilir. Bu bağlılık hissi ise, çalışan ve örgüt arasındaki ortak faydalanın sağlanmasını içeren psikolojik bir duygu olarak tanımlanabilir (Lambert ve ark, 2020).

## **Teorik Çerçeve**

Araştırma, "Çaba-Ödül Dengesizliği" teorisi dikkate alınarak hazırlanmıştır. Söz konusu teori, harcanan çaba ile elde edilen ödül arasında ortaya çıkan tutarsızlıkların, çalışan ve işveren arasında memnuniyetsizliğe yol açabileceği görüşünü desteklemektedir (Williams ve ark., 2018). Teori; çaba ve ödül dengesinin üç sistem ile birlikte yürütüldüğü görüşünü savunmaktadır. Bunlar sırasıyla; finansal tatmin, saygı duyma ve meslekte kariyer gelişmesi olarak görülebilir (Kinman, 2019; Penz ve ark., 2019). Teorinin ana destekleyicilerinden olan ve modeli geliştiren Siegrist & Li (2016), günümüzde özellikle yüksek gelirli ülkelerde iş ve istihdam alanında çok fazla yenilikler meydana geldiğinden bahsederek, hizmet sunumu ve iletişim teknolojisi odaklı çalışma koşullarının iş yörüngesi, mobilite ve yeni eğitim standartları gibi büyük değişiklikler getirdiğinden bahsetmektedir. Ortaya çıkan bu gelişmeler özellikle uzaktan eğitim veren kurumlarda çalışan akademisyenler ile doğrudan ilişkili görülebilir çünkü, akademisyenlerin rahat bir çalışma ortamında görev yapabilmelerinin, yönetim yapısı, iş ve ders yükü ile araştırma fonu gibi öğelere bağlı olduğu bilinmektedir (Hamilton, 2019). Yüksek çaba ve alınan düşük ödül tekrarlayan bir süreç işlediğinde, daha fazla stres unsuru ve iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuz durum, örgüte karşı aşırı bağlılık duygusunda da kendini hissettirebilmektedir (Penz ve ark., 2019). Çaba-ödül dengesizliğinin aşılabilmesinin en önemli noktalarından biri de sosyal destektir. Nitekim, aileden başlayan ve iş yaşamını da kapsayan sosyal destek olgusu, çalışma şartları değişim geçirse bile, çevresinden olumlu geri dönüşler alan kişilerin iş ortamına karşı daha tatminkâr ve bağlılık göstereceğini göstermiştir (Li ve ark, 2019).

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma uzaktan eğitim sürecinde Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Pandemi döneminde eğitimin aksamaması için yapılan uzaktan öğretim sürecinin Dünya’da ve ülkemizde yeni olduğu söylenebilir. Bu sebeple pek çok olumlu ve olumsuz sonuçlarının olması da muhtemeldir. Yapılan çalışmanın bu anlamda alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla da araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- *Uzaktan eğitim sürecinde kendinizi üniversitenin bir üyesi gibi hissediyor musunuz?*
- *Uzaktan eğitimin bilgi ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?*
- *Uzaktan eğitim sürecinde meslektaşlarınızla ve öğrencilerinizle olan ilişkilerinizi iş tatmini açısından yorumlar mısınız?*
- *Uzaktan eğitim süreci ast-üst ilişkilerini sizce nasıl etkiledi? Bu durum sizin iş tatmini veya üniversiteye bağlılığınızı etkiledi mi?*
- *Uzaktan eğitim süreci akademik çalışmalarınızı etkiledi mi? Olumlu ya da olumsuz etkilerini örneklerle açıklayabilir misiniz?*
- *Uzaktan eğitim sürecinde fakülte içerisinde yer alan eğitim materyallerine ihtiyaç duydunuz mu? Bu ihtiyacı gidermek için ne gibi çözümler geliştirdiniz?*
- *Genel olarak uzaktan eğitim sistemini nasıl buluyorsunuz? Gelecekte bu modelin kullanılması hakkında görüşleriniz ve önerileriniz nelerdir?*

### **YÖNTEM**

#### **Araştırma Modeli**

Bu araştırma spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlayan nitel bir çalışmadır. Nitel araştırma desenlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışması araştırmanın hem ürünü hem de nesnesi olabilecek nitel araştırma içerisindeki bir desen türüdür (Creswell, 2014). Nitel durum çalışmasında, bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılması ve birden çok durumun karşılaştırılmasına olanak sağlaması bu araştırma türünün en önemli özelliği olup, aynı zamanda bir veya birden fazla olayın, ortamın, programın, sosyal grubun, bireyin ya da başka “sınırlanmış sistemlerin”, yeri ve zamanının ayrıntılı biçimde tanımlanarak derinlemesine incelenmesidir (Patton, 2002; Creswell, 2013; McMillan, 2004). Gerçek yaşamın, güncel bağlam ya da ortamın içindeki bir durumun araştırılması, durum çalışmasının başka bir özelliğidir (Yin, 2009). Bu çalışma türü, araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir durum veya belli bir zaman dilimi içerisindeki çoklu sınırlanmış durumlar hakkında çoklu bilgi kaynakları vasıtasıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi veya durum temalarını ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır (Creswell, 2014).

## Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu örnekleme seçmedeki amaç, amaçlı örnekleme türünde araştırmada çalışılan soruları aydınlığa kavuşturacak zengin bilgi içeren durumları seçmektir (Patton, 2014). Araştırmada spor bilimleri fakültelerinde görev yapan 33 akademisyenden görüş alınmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışma Grubunun Özellikleri

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	10	30.3
	Erkek	23	69.7
Medeni Durum	Evli	10	30.3
	Bekar	23	69.7
Akademik Ünvan	Araştırma Görevlisi	6	18.2
	Öğretim Görevlisi	5	15.1
	Öğretim Üyesi	22	66.7
Yaş	20-32 yaş	4	12.1
	33-45 yaş	21	63.7
	45 yaş ve üstü	8	24.2
Çalışma Süresi	1-10 yıl	12	36.4
	11-21 yıl	14	42.4
	22 yıl ve üstü	7	21.2
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	6	18.2
	Doktora	27	81.8

## Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Çalışma grubunda yer alan akademisyenlere yönelik uzaktan eğitim sürecinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla esneklik sağlayan yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşme metodu, nitel çalışmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olup; bireylerin gözlem yolu ile tespit edilemeyen davranışlarını (duygu, tutum, his vb.) ortaya çıkarmak amacıyla kullanılan bir veri toplama aracıdır (Merriam, 2009; Punch, 2005; Patton, 2002). Veri toplama aracı, ilgili alanda uzman iki akademisyen tarafından incelenmiş, son şekli verildikten sonra katılımcılara ulaştırılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmuştur. Görüşme formunun birinci kısmında katılımcıların demografik özelliklerini içeren altı soru; ikinci kısmında ise araştırma verilerini ölçmek amacıyla yedi soru yer almaktadır. Görüşmelerde bazı katılımcılardan ses kaydı alınmış, bazı katılımcılar ise görüşme formunu kendisi doldürmüştür. Görüşme süreleri ortalama 20 dakika olarak belirlenmiştir.

## Verilerin Analizi

Veriler, nitel araştırma yöntemlerinde sık kullanılan betimsel analiz ve içerik analizi kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmacılar katılımcıların vermiş olduğu cevapları çözümleyerek, belirli kategoriler altında sınıflama yapmış ve görüşleri analizlere doğrudan alıntılar yoluyla vermiştir.

## Geçerlik ve Güvenirlik

Güvenirlik ve geçerlik; nitel araştırmanın modelini ve kalitesini etkileyen önemli kavramlardır (Patton, 2002). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik sağlayabilmek için araştırmanın tutarlılığının (iç güvenilirlik), teyit edilebilirliğinin (dış güvenilirlik), inandırıcılığın (iç geçerlilik) ve aktarabilirliğinin (dış geçerliliğinin) sağlanmış olması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008; Creswell, 2013). Nitel araştırmalarda geçerlik, belirli süreçler vasıtasıyla bulguların doğruluğu için araştırmacı kontrolünü ifade etmektedir. Nitel güvenilirlik ise farklı projeler ve farklı araştırmacıların açısından araştırmacının yaklaşımının tutarlılığını ifade etmektedir (Creswell ve Miller, 2000; Gibbs, 2007; Yıldırım ve Şimşek 2013; Patton, 2014).

Nitel araştırmalarda tutarlılık (iç güvenilirlik) elde edilen bulguların tekrar edilebilirliği ile ilgilidir (Merriam, 2009). Yapılan bu araştırma için tutarlılık, araştırmanın süre, ortam gibi çeşitli benzer koşullar altında tekrar edildiğinde benzer bulgulara ulaşılmasını ifade etmektedir. Araştırmanın tutarlılığının sağlanması için araştırma dışında bir uzman görüşüne başvurulmuştur. Katılımcı görüşlerinden elde edilen yanıtların yerleştirildiği temayı temsil edip etmediğini teyit edebilmek için alan uzmanından, hiçbir cevap dışarıda kalmayacak şekilde yanıtların temalara yerleştirilmesi istenilmiştir. Bunun sonrasında araştırmacılar ile uzmanın yapmış olduğu eşleştirmeler karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalar neticesinde araştırmacıların ve uzmanın temalara ait görüş birliği ve görüş ayrılığı sayıları tespit edilmiştir. Araştırmada güvenilirlik hesaplaması için; Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü [Güvenirlik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)] kullanılmıştır. Araştırmacılar ve uzman arasındaki uyumun % 70 ve üzeri olduğu durumlarda güvenilirlik sağlanacağı dikkate alınarak yapılan araştırmaya özgü olarak gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmasında % 89 oranında bir uzlaşma sağlanmış olduğu belirlenmiştir. Araştırmacı ve uzman arasındaki bu uzlaşma oranı çalışmanın güvenilirliği açısından yeterli olarak görülebilir.

Teyit edebilirlik (dış güvenilirlik) süreç içinde elde edilen ham veriler ve kodlamalar ilgililerin inceleyebilmelerine imkân sunmak için araştırmacılar tarafından saklanmaktadır. Nitel araştırmalarda inanılabilirlik (iç geçerlik), araştırmada elde edilen bulguların gerçekte öyle olup olmadığını ifade etmektedir (Merriam, 2009). İnanılabilirlik; okuyucu, katılımcı ve araştırmacının bakış açısından bulgularının doğru olup olmadığını belirlemesine dayandığı için nitel araştırmaların güçlü yanlarından birisidir (Creswell ve Miller, 2000).

Araştırmada iç geçerliği sağlamak için kavramsal kategorilere nasıl ulaşıldığı detaylı olarak anlatılmıştır. Öncelikle katılımcıların görüşleri analiz edilirken kullanılan ifadelerin benzerliklerine göre gruplamalar yapılmıştır. Katılımcı ifadelerinin çözümlemesi yapılırken görüşüne başvuru her katılımcıya birer kod (K1, K2, K3...) verilmiştir. Elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir. Katılımcı görüşlerindeki ifadelerden benzer öğeler gruplandırılmış ve bu benzer ifadelere uygun temalar oluşturulmuştur.

Aktarabilirlik (dış geçerlik) sağlayabilmek için, ayrıntılı betimleme stratejisi ve amaçlı örnekleme strateji kullanılmıştır. Ayrıntılı betimleme stratejisi ile katılımcıların uzaktan eğitim sürecinde iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili düşüncelerine ilişkin çalışmaya doğrudan alıntılar eklenerek sağlanmıştır. Amaçlı örnekleme

stratejisi olarak ise araştırma grubu oluşturulurken maksimum çeşitlilik örnekleme esaslarına göre sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma sürecinin yürütülmesinde Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Girişimsel Olmayan Etik Kurul Komitesinden izin (Evrak Tarih ve Sayısı: 23/09/2020-E.2528) alınmıştır.

## **BULGULAR**

Bu bölüm araştırma sorularının minvalinde yedi başlık halinde sunulmuştur. Araştırmanın bu bölümünde araştırma sorularının sonuçlarına ait bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir.

### **Uzaktan eğitim sürecinde akademisyenlerin kendilerini üniversitenin bir üyesi gibi hissetmelerine yönelik algıları:**

Araştırmada akademisyenlere “Uzaktan eğitim sürecinde kendinizi üniversitenin bir üyesi olarak hissediyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Tablo 2’de görüleceği üzere katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Akademisyenlerin Kendilerini Üniversitenin Üyesi Gibi Hissetmelerine Yönelik Algıları

Seçenekler	f
Evet	27
Hayır	4
Kısmen	2

Araştırma sonucunda uzaktan eğitim sürecinde akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun aidiyet duygusunda bir değişiklik olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı görüşlerine ait bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

- “Elbette hissediyorum. Çalışma ortamı ister üniversite olsun, isterse uzaktan olsun yaptığım işi en iyi yaptığım için kendimi okuldan ayrı düşünmüyorum.” K13
- “Evet hissedebiliyorum. Uzaktan eğitim pandemi öncesi dönemde de birçok ülkede uygulanan bir yöntemdi, bizim de bu vesile ile uzaktan eğitime geçmemiz kendimi daha çok bir üniversitenin üyesi gibi hissetmeme neden oldu diyebilirim.” K19
- “Evet hissediyorum, güçlü bir duygu bu. Çünkü daha önce yaşanan gerek açık arşiv sistemi gerekse Bologna sistemi bu tür elektronik ortamları diğer unsurlarda kullandığımdan dolayı uyum sağlamakta zorluk çekmedik, çok çabuk uyum sağladık. Bu yüzden bir sıkıntımız olmadı.” K27
- “Bu süreç içerisinde kendimde çok fazla aidiyet duygusu göremedim. Çünkü sanal ortam bana aidiyet duygusunu vermiyor.” K4
- “Uzaktan eğitimde bağlılığı kısmen hissettim. Daha az bağlılık gösterebildim. Yüz yüze iletişim olmadığı için sosyal ilişkiler zayıflıyor. Bu durumda bağlılığı etkiliyor.” K5

### **Uzaktan eğitimin akademisyenlerin bilgi ve yeteneklerinin uygunluğuna yönelik algıları:**

Araştırmada akademisyenlere “Uzaktan eğitimin bilgi ve yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Tablo 3’de görüleceği üzere katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.



**Tablo 3.** Akademisyenlerin Bilgi ve Yeteneklere Uygun Olmalarına Yönelik Algıları

Tema	Kod	f
Akademisyenlerin Bilgi ve Yeteneklerine Uygunluk	Uygun olması	17
	Uygun olmaması	7
	Uygulamalı dersler için uygun olmaması	5
	Verimliliği etkilemesi	5
	Eksikliklerin olması	5
	Teknoloji bilgisine bağlı olması	5
	Etkileşimin düşük olması	4
	Uyum sağlanması	3
	Etkili kullanılması	3

Araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu uzaktan eğitim sürecinin bilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte aynı fikirde olmayan, uzaktan eğitim sürecinin uygulamalı dersler için uygun olmadığını belirten katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcı görüşlerine ait bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

- “Günümüz toplumu düşünüldüğünde teknolojik bir hayat yaşadığımızı söylemek yanlış olmayacaktır. Gelişen teknolojiyle birlikte bilgisayar ve internet, hemen herkesin hayatına soktuğu bir araç konumuna gelmiştir. Eğitim aldığımız süreçte edindiğimiz bilgiler ve günlük hayatımızda kullandığımız teknolojik cihazlar sayesinde uzaktan eğitimin çok uygun olduğunu düşünüyorum. Ekstra bir bilgi ve yetenek gerektirdiğini düşünmüyorum.” K20
- “Alanımız uygulama sahası daha çok olan bir alan olduğu için ekran karşısında olmak bilgi ve yeteneklerimize uygun değil.” K16
- “Uzaktan eğitim sürecinin herhangi bir eğitimcinin bilgi ve yeteneklerine tam olarak uygun olduğunu düşünmüyorum. Çünkü çevrimiçi sistemde karşılıklı etkileşim tamamen düşük oluyor. Eğitimin en önemli koşullarından birisi de karşılıklı iletişim duygusunun güçlü olması. Teknolojik gelişmeler sayesinde bu süreci kolay geçirebiliyoruz ancak yüz yüze ortamda eğitimcinin derse karşı güçlü duruşu, öğrencileri örneklerle ve günlük olaylarla eğitebilmesi daha gerçekçi bir eğitim sistemini ortaya çıkarıyor. Çevrimiçi durumda ister istemez bu kişisel bağları ortadan kaldırıyorsunuz.” K26
- “Teknoloji kullanımı açısından bir sıkıntı yaşamadım. Ancak ders eğitiminin yüz yüze olmasının verimliliği daha fazla arttırdığını düşünüyorum.” K7
- “Bu tip bir eğitim vermek benim bilgi ve yeteneklerime uygun değil. Bu durum insan psikolojisine uygun değil. 50 yaş ve üzeri öğretim üyesi için yüz yüze olmayan eğitim bize itici geliyor.” K5
- “Eski nesil hocalar yetiştikleri ortam ve şartlardan dolayı teknoloji kullanımı olarak yeni akademisyenlere oranla daha geride olsalar da yeni neslin bu konuda daha avantajlı ve teknolojiyi daha etkili kullandığını düşünüyorum.” K19
- “Derslerin başladığı ilk haftalar nasıl olacağı ile ilgili soru işaretleri olsa da teknolojik ürünlerle ilgili olarak yeteri kadar bilgi birikiminin olması tez zamanda adapte olmamı sağladı.” K24

- “Eksikliklerimiz oldu. Hizmet içi eğitime katıldım ama bu eksiklikler benim için çok önemli değildi. Bu süreçte öğrencilere faydalı olduğumu düşünüyorum. Tek sıkıntı devam zorunluluğu ve ulaşılabilirlik oldu.”

K6

#### Uzaktan eğitimde akademisyenlerin meslektaş ve öğrencilerle olan ilişkide iş tatminine yönelik algıları:

Araştırmada akademisyenlere “Uzaktan eğitim sürecinde meslektaşlarınızla ve öğrencilerinizle olan ilişkilerinizi iş tatmini açısından yorumlar mısınız?” sorusu sorulmuştur. Tablo 4’de görüleceği üzere katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Akademisyenlerin Meslektaş ve Öğrencilerle Olan İlişkide İş Tatminine Yönelik Algıları

Tema	Kod	f
Meslektaş ve Öğrencilerle Olan İlişkilerde İş Tatmini	İş doyumunun sağlanamaması	24
	Öğrencilerle iletişimin sıkıntı olması	5
	Öğrencilerle doyum sağlanamaması	5
	Aynı ortamda bulunmak gerekmesi	5
	Meslektaşla iş tatmininin sağlanması	4
	Herhangi bir değişiklik olmaması	4
	Devam zorunluluğunun olmaması	3
	Sosyal ilişkilerin azalması	2
	İş tatminini arttırması	2
	Fiziki mekânda eğitim verilmesi gerekmesi	1

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğu uzaktan eğitim sürecinde meslektaş ve öğrencilerle olan iş tatmininde sorun yaşadığını ve iş tatmininin sağlanmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte öğrencilerle olan iletişimde sıkıntılar yaşanması ve yeterli doyum sağlanamaması gibi farklı görüşler de belirtmişlerdir. Katılımcı görüşlerine ait bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

- “Uzaktan eğitimde etkileşim yok nasıl iş tatmini olabilsin ki. Aktif olarak işte değiliz, çalışma ortamı yok dolayısıyla iş tatmininden bahsetmek imkânsız.” K33
- “Benim için göz teması çok önemli, evden meslektaşlarımla ve öğrencilerimle ekrandan göz teması kurmak çok da işime gelmiyor. Doyum sağlayamıyorum.” K16
- “Öğrencilerle iletişim kurmakta sıkıntı yaşadık. Öğretim elemanları ile belli bir seviyede olduğumuz için bir sıkıntı yaşamadık.” K1
- “Çok doyumlu bir ilişki olmadı. Çünkü öğrencilerin devam zorunluluğu yoktu dolayısıyla az katılım olduğu için bu da bende doyum sağlamadı.” K3
- “Doyurucu hiçbir yanı yok. Eğitim insan dokunuşu gerektirir. Bu tabi ki fiziksel olmak zorunda değil ancak aynı ortamın havasını solumak bile önemli bir durumdur.” K4
- “Meslektaşlarımla uzaktan eğitim sürecinde yine görüşüyoruz. Birbirimizle fikir alışverişinde bulunuyoruz. Hatta kullanılacak ders materyalleri nasıl hazırlayacağımız ile ilgili gayet etkili etkileşimlerimiz oluyor. O yüzden iş tatmini bakımından uzaktan eğitimin meslektaş ayağı gayet iyi iken, öğrenci ile olan ilişkiler kesinlikle çok kötü sınıf ortamını kesinlikle tercih ederim.” K8
- “Herkesin evden çalışması sosyal ilişkilerin de azalmasına neden oldu.” K29

**Uzaktan eğitimde akademisyenlerin ast- üst ilişkisi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa yönelik algıları:**

Araştırmada akademisyenlere “Uzaktan eğitim süreci ast-üst ilişkilerini sizce nasıl etkiledi? Bu durum sizin iş tatmininizi veya üniversiteye bağlılığınızı etkiledi mi?” sorusu sorulmuştur. Tablo 5’de görüleceği üzere katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Uzaktan Eğitimde Akademisyenlerin Ast-üst İlişkisi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Yönelik Algıları

Tema	Kod	f
<b>Ast-Üst İlişkileri Açısından İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Durumu</b>	Ast-üst ilişkilerinde herhangi bir değişiklik olmaması	25
	Örgütsel bağlılığın etkilenmemesi	8
	Ast-üst ilişkilerini olumlu etkilemesi	5
	İş tatmininde değişiklik olmaması	4
	İş tatmininin sağlanamaması	3
	Örgütsel bağlılığın zarar görmesi	3
	Ast-üst ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi	2

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğu ast-üst ilişkilerinde herhangi bir değişiklik olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte uzaktan eğitim sürecinin bu tür ilişkileri olumlu ve olumsuz etkilediğine dair görüşler de bulunmaktadır. Katılımcı görüşlerine ait bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

- “Uzaktan eğitim süreci ast-üst ilişkilerimi hiçbir şekilde etkilemedi. Bu sürecin olumlu ya da olumsuz bir durumu olmadı.” K4
- “Bence olumlu anlamda etkiledi. Burada üst ilişkisi yapmak isteyen insanlardan kendimizi kurtarmış olduk. Daha teknolojik seviyede bir çizgi yakaladık. Ya rektörlük temelinde muhabetimiz orası oldu yani bizim üniversitede ders bağlamında bir ast üst ilişkisi yok ama diğer taraftan arkanda bir göz varmış gibi oluyor. Gerçi online eğitimde de oluyor ama yine en azından bir takım bürokratik engelleri ortadan kaldırdı diye düşünüyorum.” K27
- “Bu durum ast-üst ilişkilerimizi olumlu etkiledi. Eksiklerimizi gördük. Birbirimizle iletişim halinde olduk ve yardım alabildik. Dolayısıyla bu süreç olumlu oldu.” K6
- “Bu süreç bizi etkiledi. Ast- üst ilişkisi yetersiz boyuta ulaştı.” K11
- “Bu konuda herhangi bir problem yaşamadım. İş doyumunu açısından da olumsuz bir durum olmadı. Uzaktan eğitim süresince üniversiteye olan bağlılığımda kısa süreli bir kesinti olsa da genel olarak etkilenmediğimi söyleyebilirim.” K15
- “Hiçbir etkisi olmadı. Zaten üstlerimle muhatap değildim hala da değilim. Genel olarak üst yönetimden memnun değildim. Bu nedenle görevime bağlı olmama rağmen yönetimin uzaktan eğitime bağlı olamayan ve yönetim olarak yaptığı hatalar ve haksızlıklar yüzünden uzun süre iş tatminim kötüydü.” K8
- “Yönetimle ilişkilerimiz aynı şekilde devam etti. Bu durum işim ve kurumuma olan bağlılığımı kesinlikle etkilemedi.” K24
- “Bu süreçte herkes işini yaptı ama tabii ki iş tatmini sağlayamadım ve üniversiteye bağlılığımı ciddi oranda azalttı.” K16

**Uzaktan eğitimin akademisyenlerin akademik çalışmalarına yönelik algısı:**

Araştırmada akademisyenlere “Uzaktan eğitim süreci akademik çalışmalarınızı etkiledi mi? Olumlu ya da olumsuz etkilerini örneklerle açıklayabilir misiniz?” sorusu sorulmuştur. Tablo 6’da görüleceği üzere katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Uzaktan Eğitimin Akademisyenlerin Akademik Çalışmalarına Yönelik Algısı

Tema	Kod	f
Akademik Çalışmalara Yönelik Etki	Olumlu etkilemesi	11
	Olumsuz etkilemesi	11
	Veri toplamada sıkıntı yaşanması	9
	Yarım kalan çalışmaların tamamlanması	6
	Yeni çalışma yapılamaması	4
	Motivasyon sağlanamaması	4
	Hiçbir etkisinin olmaması	4

Araştırmada uzaktan eğitim sürecinin, akademik çalışmalara yönelik olumlu ve olumsuz etkileri olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Aynı zamanda veri toplamada sıkıntı yaşanmasıyla ilgili ya da bu sürecin yarım kalan çalışmaların tamamlanmasında fayda sağladığı ile ilgili görüşler de bulunmaktadır. Katılımcı görüşlerine ait bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

- “Uzaktan eğitim süreci akademik çalışmalarım konusunda olumlu etkiledi. Çalışmalarım daha fazla zaman ayırmamı ve yeni konular hakkında araştırmalar yapmamı sağladı. Sürekli evde olmak biriken akademik çalışmalarımı düzenlememi ve yeni çalışmalara zaman ayırmamı sağladı.” K24
- “Uzaktan eğitim süreci akademik çalışmalarımı tamamen olumlu etkiledi. Daha çok makale okuma ve araştırma yapabilme zamanım oldu. Bu süreçte okuduğum kaynakları yüz yüze eğitim sürecinde mümkün değil okuyamazdım. Süreç içerisinde 4 akademik makale ve 1 uluslararası proje yazımına başladım. Ayrıca daha fazla kitap okuma şansım oldu. Ancak veri toplama kısmında ciddi problemler yaşadım. Elimdeki veriler uzaktan eğitim sürecinde yarım kaldı ve beklemek zorunda kaldım. Bu süreç beni geciktirse de daha fazla okuma ve araştırma şansı verdiği için akademik anlamda daha hızlı yol alabildim.” K26
- “Bilgisayar karşısında çok fazla zaman geçirdiğimden dolayı, ekstra süre yaratmak zor olduğundan akademik çalışma faaliyetlerin azaldığını düşünüyorum.” K23
- “Olumsuz olarak fazlasıyla etkilendim. Eğitimdeki kesinti bizlerin çalışmasına da yansdı. Öğrenciler bizim ilham kaynağımız. Bu süreçte hem çalışma konusu bulmak hem de veri toplamak sıkıntı olduğu için olumsuz etkilendim.” K10
- “Veri toplayamadım. Bu konuda çok sıkıntı çektik. Ancak var olan veriler üzerinde çalışmalarımızı yapabildik. Okuma daha fazla yaptık. Yarım kalan çalışmalarını tamamladık.” K2
- “Yüz yüze eğitim akademik çalışmalarımız açısından büyük avantajdı. Online eğitim bu konuda sınırlılık yaşattı. Yeni çalışmalar maalesef olmadı.” K6
- “Uzaktan eğitim akademik motivasyonumuzu düşürdü. Sürekli oturur pozisyonda ders, stabil bir hayat tarzına devam etmek günlük yaşam doğasına aykırı olduğu için çok yordu.” K14
- “Bu süreci akademik çalışmalarım herhangi bir etkisi olmadım. Görev, sorumluluk aynı.” K12

**Uzaktan eğitimde akademisyenlerin eğitim materyallerinin ihtiyacına yönelik algısı:**

Araştırmada akademisyenlere “Uzaktan eğitim sürecinde fakülte içerisinde yer alan eğitim materyallerine ihtiyaç duyduunuz mu? Bu ihtiyacı gidermek için ne gibi çözümler geliştirdiniz?” sorusu sorulmuştur. Tablo 7’de görüleceği üzere katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Uzaktan Eğitimde Akademisyenlerin Eğitim Materyallerinin İhtiyacına Yönelik Algısı

Tema	Kod	f
Eğitim Materyalleri İhtiyacı	Materyale ihtiyaç duyulmaması	17
	Materyale ihtiyaç duyulması	11
	Uygulamalı derslerde sıkıntı yaşanması	4
	Uzaktan eğitime uygun materyallerin kullanılması	4
	Okuldan eve materyal götürülmesi	3
	Bireysel imkânlarla temin edilmesi	3

Araştırmada katılımcıların birçoğu uzaktan eğitim sürecinde eğitim materyaline ihtiyaç duymazken, bir kısmı ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar okuldan eve materyal götürerek ya da kendi imkânlarıyla bu ihtiyaçlarını karşıladıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı görüşlerine ait bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

- “Ben sözel derslere girdiğim için fazla araç gerece ihtiyaç duymadım. İnternette bazı materyalleri kullandım.” K5
- “Herhangi bir materyal ihtiyacım olmadı çünkü bu süreçte öğrenciler mağdur olmasın diye dersler çok basit ve yüzeysel işlendi.” K10
- “Bilgisayar, hoparlör ve mikrofon gibi donanım cihazlarına ihtiyacımız oldu. Bilgisayar bölümü tarafından geçici olarak bir süreliğine temin edilip dersler işlendikten sonra teslim edildi.” K8
- “Uygulamalı dersler için kesinlikle materyale ihtiyaç duydum. Bunu karşılamak için öğrencilere uygulamaya dönük linklerden izlemelerini tavsiye ettim (Maç izleme, teknik izleme gibi).” K2
- “Uzaktan eğitim sürecinde ihtiyacımız olan eğitim materyallerini kendi imkânlarımızla sağladık.” K12
- “Yani uygulamalı dersler için kesinlikle ihtiyaç duydum ama bu süreçte faydalanamadım.” K16
- “Kendi kullanacağım aletleri okuldan eve getirerek derslerimi işledim. Bu şekilde geçici çözüm ürettim.” K1

**Akademisyenlerin uzaktan eğitime ve bu modelin kullanılmasına yönelik algısı:**

Araştırmada akademisyenlere “Genel olarak uzaktan eğitim sistemini nasıl buluyorsunuz? Gelecekte bu modelin kullanılması hakkında görüşleriniz ve önerileriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Tablo 8’de görüleceği üzere katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 8.** Akademisyenlerin Uzaktan Eğitime ve Bu Modelin Kullanılmasına Yönelik Algısı

Tema	Kod	f
Uzaktan Eğitim Modeline Yönelik Algı	Hibrit eğitim sisteminin uygun olması	9
	Yüz yüze eğitimin tercih edilmesi	8
	Uygulamalı alanlar için uygun olmaması	7
	Gelecekte bu yöntemin yer alması	6
	Akademisyenlerin yetiştirilmesi	5
	Geliştirilmesi gerekliliği	4
	Eğitimde fırsat eşitliğine aykırı olması	2
	Bilgisayar başında ders dinlenmemesi	2
	Yeni bir çıkış noktası bulunması	1
	Zorunluluktan ortaya çıkması	1
	Tamamlayıcı eğitim olarak yer alması	1

Araştırmada sonuçlarına göre bazı katılımcılar hibrit eğitimin olması gerektiğini belirtirken, bazı katılımcılar ise yüz yüze eğitimin olması gerektiği yönünde görüşler bildirmişlerdir. Katılımcılar ayrıca uzaktan eğitim sisteminin uygulamalı alanlar için uygun olmadığı yönünde görüşler de sunmuşlardır. Katılımcı görüşlerine ait bazı alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

- “Uzaktan eğitim yıllardır kullanılan bir süreç. Bizler de bu sürece çok yabancı değiliz ancak şunu çok iyi anlamak gerekiyor. Her dersin kendine özgü bir yönetim süreci var. Dolayısıyla uzaktan eğitimin sadece özel durumlar için kullanılmasının faydalı olacağını düşünüyorum. Bu konuda yurtdışı eğitim merkezleri de buna örnek verilebilir. Mesela internet üzerinden sayısız derse katılım sağlayabiliyorsunuz ve farklı hocalardan ders alabiliyorsunuz. Ancak hocalar ile birebir çalışmak, sınıf ortamında bunu tecrübe etmek özellikle üniversite yaşamı için son derece önemli. Lisansüstü çalışan öğrenciler ise buna en güzel örnektir. Danışman ile birebir çalışmak, aynı analizi yapmak, kongre ortamında bunu sunum ile tecrübe etmek gerçekten eğitimin en önemli parçalarından biri olarak görülmelidir. Elbette uzaktan eğitimin sürdürülebilir bir ekonomik ve sosyal yapısı da göz ardı edilmemelidir. Bu durumda hibrit eğitim denilen, gerektiğinde uzaktan gerektiğinde ise yüz yüze eğitimlerin yapılması şeklindeki eğitim sistemlerinin gelecekte daha çok talep göreceğini düşünüyorum.” K26
- “Bölüm temel derslerinin haricindeki, bölüm dışı dersler ve uzaktan eğitime uygun dersler için çok etkili olacağını düşünüyorum. Pandemi olmasa bile uygulamaya devam edecek uzaktan eğitimin öğrenciye ve öğretim elemanına kazandıracığı vaktin çok değerli olduğunu, o dersler için okula gelmek yerine kendilerini geliştirmeye yardımcı olacak aktivitelerle meşgul olması gerektiğini fakat bölüm için önemli ve uygulamalı dersler için de uygun olmadığını düşünmekteyim. Öğretim elemanlarına teknolojik gelişmelerle ilgili eğitimler verilerek katkı sağlamaya istekli fakat sistemsiz zorluk çeken öğretim elemanlarının da aktif olması sağlanabilir.” K18
- “BESYO olarak uzaktan eğitim uygulamalı dersler açısından faydalı değil, ama 2020 yılı itibarıyla bu teknolojik imkândan faydalanılmalı, teorik dersler online olabilir.” K22

- *“Bence son derece iyi bir sistem fakat dijital platformun hafıza ve kayıt sisteminin daha faydalı olması adına geliştirilmesi gerekiyor. Gelecekte de olsa bu sistem kullanılabilir. Eğitimi zamandan ve mekândan bağımsız yapma gerekliliği ortaya konulmuştur.” K4*
- *“Genel olarak zayıf bulmaktayım. Daha fazla eğitim verilerek akademisyenler yetiştirilmelidir. Gelecekte e eğitim-öğretim modelinin daha verimli olacağına inanıyorum.” K13*
- *“Uzaktan eğitim alternatif bir yöntem oldu. Ancak sistemin daha çok geliştirilmesi gerekir. Yüz yüze eğitim kadar etkili değildi. Öğrenci katılımının mutlaka zorunlu olması gerekir. Öğrenci katılımının mutlaka zorunlu olması gerekir. Bu çağdaş bir model, Dünya’mızdaki standart gelişmelere ve sorunlara karşı gelişebilecek bir model. Dolayısıyla bu sistemin devamı olmalı. Ancak belli bir oranda gerçekleştirilmeli, öğretim elemanlarının seçimine bırakılmalı.” K2*

## **TARTIŞMA ve SONUÇ**

Salgın hastalık sebebiyle ülkemizde ve tüm Dünya’da eğitimin tüm kademelerinde zorunlu olarak uzaktan eğitim sistemine geçilmiştir. Araştırmada bu süreçte spor bilimleri fakültesindeki akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri incelenmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerde genel olarak bu süreçte “aidiyet” duygusunun zedelenmediği ya da kaybolmadığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu (% 81.8) bu süreçte üniversitelerin birer üyesi gibi hissetmeye devam etmişlerdir. Ancak uygulanan bu sürecin kısa sürmesinin henüz aidiyet duygusunda bir değişiklik yaratmamış olabileceği de söylenebilir. Dolayısıyla uzun vadede verilen uzaktan eğitim süreci için aynı şeyi söylemek mümkün olmayabilir. Uzaktan eğitim ile alakalı Hindistan’da yapılan bir araştırmada benzer bulgular elde edildiği görülmüştür. Araştırma; teknolojik araçların öğretim elemanlarına farklı deneyimler kazandırdığını vurgulayarak, bu durumun bilişsel uyumsuzluk gibi olumsuzluklara yol açsa da aidiyet duygusunu zedelediği ve öğrencilerde ise beklenenden daha fazla katılım gösterdiği tespit edilmiştir (Shenoy ve ark., 2020). Ancak bu sonuçlar kısıtlı fakülte ya da kısıtlı zaman gibi belirli sınırlılıkları kapsamaktadır. Dolayısıyla uzaktan eğitim sürecinin kısa olması bu sonuçların elde edilmesinde önemli bir neden olarak görülebilir. Nitekim literatür incelendiğinde çevrimiçi eğitim metotlarını inceleyen araştırmalarda uzun süreçleri kapsayan araştırmaların yapılmasının daha doğru sonuçlar vereceği vurgulanmaktadır (McGee ve ark., 2017). Aidiyet duygusu üzerine yapılan farklı bir araştırmada ise öğretim elemanlarının hangi öğretim tekniğini kullanırsa kullansın, görevlerini aktif olarak yerine getirme davranışı içerisinde olduğu sürece aidiyet duygusunu her zaman hissedecekleri tespit edilmiştir. Araştırma aynı zamanda öğretim kurumu içerisinde yönetim ve bağlı unsurlar tarafından öğretim elemanına hissettirilen yüksek adalet duygusunun da bu bağlılığı güçlendireceğini belirtmiştir (Junru & Huang, 2019). Benzer bir araştırma ise, adalet duygusunun yönetim tarafından öğretim elemanlarına doğru bir şekilde hissettirilmesinin ancak liderlik özellikleri gösteren bir yönetici tarafından sağlanabileceği vurgulanmakta ve lider yöneticilerin örgütsel davranış içerisinde önemli bir yere sahip olduğundan bahsetmektedir (Quainoo ve ark., 2020). Bu sonuçlar, araştırma sonuçlarımız ile benzerlik taşıdığı gibi, aidiyet duygusunun ister yüz yüze ister çevrim içi eğitimlerde yönetsel dengelerin doğru sağlandığı taktirde fazla etkilemediğini göstermesi açısından önemlidir.

Araştırmada akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun uzaktan eğitim sürecinin bilgi ve yeteneklerine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte spor bilimleri fakültelerinde uygulamalı dersler de bulunduğu için, bilgi ve yeteneklerini tam olarak gösteremediklerini ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır. Öğretimde belirlenen hedeflerin sık sık tekrarlanması öğretim metodunu ve öğrencinin kavrama gücünü artırabilen bir etkidir. Bu noktada uzaktan eğitim yöntemi içerisinde bu tekniğin rahatça kullanılabildiği söylenebilir (Ismayilova & Klassen, 2019). Ayrıca uzaktan eğitim yöntemi, öğretim tekniklerinin tekrarlanabilmesi açısından farklı gün ve saatleri öğretim elemanına kazandırabilmektedir. Bu durum, öğretim elemanlarının yeteneklerini uzaktan eğitim sürecinde de koruduğunu göstermektedir. Uzaktan eğitim yöntemlerini inceleyen benzer bir araştırmada ise, çevrimiçi sunum tekniklerinde öğrencilerin kendilerini daha rahat hissettiğini ve zamanı daha rahat yönettiklerini göstermiştir (Martin ve ark, 2019). Bu durum, teorik derslerde öğretim elemanının öğrencilerle birebir iletişimini güçlendirebilen bir etki olarak görülebilir. Benzer bir araştırmada ise uzaktan eğitim yöntemlerinin sürdürülebilir bir öğrenme hayatı için gayet yeterli olduğu sonucuna vurgu yapılarak, çevrimiçi derslerin öğrenciler tarafından da memnuniyetle karşılandığı tespit edilmiştir (Waree, 2019). Söz konusu araştırmadan elde edilen sonuca göre, öğretim elemanının uzaktan eğitim ders planını yeterli ve sürdürülebilir bir programa dönüştürmesinin bu memnuniyete neden olduğu tespit edilmiştir. Yüksek öğretimde çevrimiçi eğitimin nitelikleri üzerine yapılan bir başka araştırmada ise, öğrencilerin uzaktan eğitimde düşük konsantrasyon gösterebileceği bu nedenle öğretim tekniklerinin bu yönde geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Araştırma; öğretim elemanlarının e-posta rehberliği dahil birçok alanda teknolojik gelişmeleri yüz yüze eğitimde de kullandığından dolayı bu tip zorluklara karşı yabancı olmadığını açıklamaktadır (Bao, 2020). Uzaktan eğitim sürecinin değerlendirme aşamasında ise farklı denetleyicilere ihtiyaç duyulduğundan, uygulama içerikli eğitimlerin verilmesinin öğretim elemanına sıkıntı yaratabileceği yapılan benzer bir araştırmada vurgulanmaktadır (González-González ve ark., 2020). Bu durum ister istemez spor bilimleri fakültelerinde ve uygulamalı eğitim veren diğer fakültelerdeki öğretim elemanının zorluk çekmesine neden olabilmektedir. Literatürden elde edilen bu sonuçlar, uzaktan eğitim yönteminin akademisyenlerin bilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu doğrularken, uygulama içeren dersler ile ilgili sıkıntıların benzerlik taşıdığı göstermesi açısından önemlidir. Bu durum araştırma sonuçlarımız ile örtüşmektedir.

Eğitim-öğretim sürecinin karşılıklı etkileşim gerektiren bir süreç olduğu düşünüldüğünde, bu sürecin yüz yüze eğitimden farklı olarak iletişim sıkıntıları yaşatabileceği öngörülebilir. Ancak veriler incelendiğinde uzaktan eğitim sürecinin akademisyenlerin ast-üst ilişkilerinde herhangi bir sorun teşkil etmediği görülmüştür. Bu süreçte akademisyenler tarafından yürütülen işlerin teknolojik araç gereçler vasıtasıyla rahatlıkla yapılabilmesi, dolayısıyla işleri aksatmaması sebebiyle ast-üst ilişkilerinde herhangi bir sorun yaşanmadığı söylenebilir. Dolayısıyla baskı ve stres unsuru yaşamayan akademisyenlerin bu süreç içerisinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık kaybının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu konunun önemi, üniversitede görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve stres durumlarını inceleyen bir araştırmada özellikle vurgulanmıştır (Li & ark., 2017). Bu noktada, uzaktan eğitim sürecinde; akademisyenlerde iş yükünün hafiflemesi, iletişimin teknolojik araçlar ile giderilmesi



gibi olanaklar ile birlikte kişisel sorunların göz ardı edilmesi, onlarda stres ve baskı yaratmayacağından, örgütsel bağlılıklarını zedelemeyeceği söylenebilir. Örgütsel bağlılık duygusunun, görev yapılan kurum ve çalışan arasında bir tutarlılık göstermesi gerektiği düşünülmektedir. Yöneticinin desteğini alan çalışanların kendisini daha verimli görmesi ise bu tutarlılığın bir sonucu olarak görülebilir (Wnuk, 2017). Aynı zamanda iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının, işten ayrılma davranışını da azalttığı bilinmektedir (Ekhsan, 2019; Eliyana & Ma'arif, 2019; Junru & Huang, 2019). Dolayısıyla ast-üst ilişkilerinin bu süreçte zedelenmemesi, yönetimden beklenen desteğin uzaktan eğitim sürecinde de görüldüğü sonucunu bizlere vermektedir. Yönetim tarafından verilen olumlu desteğin ise çalışanların işe yönelik duygu ve tutumlarını etkileyerek, performanslarını artırabileceği bilindiğinden (Junru & Huang, 2019), araştırmamızdan elde edilen sonuçların literatür ile benzerlik taşıdığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre uzaktan eğitim sürecinde akademisyenlerin çoğunluğu eğitim materyallerine ihtiyaç duymamıştır. Bununla birlikte özellikle uygulama dersleri için eğitim materyallerine ihtiyaç duyduğunu belirten ve bunu fakülteden ya da farklı yerlerden bireysel olarak temin eden akademisyenlerin olduğu da tespit edilmiştir. Son yıllarda ortaya çıkan teknolojik yenilikler ve insan hayatını kolaylaştırıcı etmenlerin bu sürece katkısı olduğu söylenebilir. Öğretim tekniklerinde inovatif yeteneklerin geliştirilmesi üzerine yapılan bir araştırmada; öğretim elemanlarının ders için kullandıkları materyalleri, teknolojik geliştirmeler ile birlikte değiştirme ve geliştirme davranışı gösterdiği tespit edilmiştir (Oke & Fernandez, 2020). Çevrimiçi öğrenme teknikleri üzerine yapılan benzer bir başka araştırmada ise söz konusu konu desteklenerek, öğretim elemanlarının öğretim teknikleri ve materyaller açısından zorlanabileceği ancak bu tip bir durumda geleneksel yöntemler yerine yenilikçi yöntemler kullanılmasının öğrenme dinamiklerini olumlu yönde artıracakları vurgulanmıştır (Arghode ve ark., 2017). Amerika Birleşik Devletleri'nde çevrimiçi eğitimde materyal ve teknoloji kullanımı üzerine yapılan bir araştırmada ise, ilerleyen zamanlarda daha çok teknoloji destekli eğitim metotlarının kullanılacağından bahsedilerek, öğretim elemanlarının bu süreci benimsemekte zorlanabileceği vurgulanmaktadır. Ancak araştırma; bu sürecin daha sağlıklı geçirilmesi için teknoloji odaklı materyallerin sıklıkla kullanılması gerektiğini açıklamaktadır (Wingo, Ivankova, & Moss, 2017). Çevrimiçi eğitim metotları içerisinde kabul görmüş bazı uygulamaların test edildiği ve bu uygulamaların, yüz yüze eğitimde kullanılan eğitim materyalleri yerine kullanılabileceğinin gösterildiği araştırmalar da bulunmaktadır (Albashtawi, & Bataineh, 2020). Bu tip sistemler, öğretici ve öğrenen arasındaki iletişimi güçlendirebildiği gibi, sınıfta pasif bir şekilde oturan öğrencinin de ilgisini derse daha çok çekmek ve sürekli iletişimde kalmasını sağlamak açısından oldukça yararlı olabilir. Çünkü bu tip bir iletişim, kullanılan çevrimiçi panolar, tartışma ortamları ve sunumlar aracılığı ile öğrenimi zenginleştirebilir (Singh & Hurley, 2017). Literatürden elde edilen sonuçlar teknolojik öğretim yöntemleri içerisinde farklı materyal kullanımının önemini göstermekte ve araştırma sonuçlarımız ile benzerlik taşımaktadır.

Araştırmada uzaktan eğitim sürecinde akademisyenlerin akademik çalışmalarının olumlu ve olumsuz etkilendiğine yönelik farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çevrimiçi eğitim sürecinde veri toplama yaşanan sıkıntılar, motivasyonun düşmesi ve yeni araştırma projelerine başlanamaması gibi sebepler bu sürecin olumsuz etkileri

olarak görülmüştür. Yarım kalan çalışmaların tamamlanması, bilimsel anlamda kitap okuyarak donanımı arttırmak ve zamanın daha etkili kullanılması gibi görüşler ise bu süreci olumlu etkileyen etmenler olarak tespit edilmiştir. Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma ile ilgili yapılan bir araştırmada, çalışanların iyi bir performans göstermek için iş faaliyetlerine tam olarak bağlılık yaşamaları gerektiği vurgulanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, evden çalışma koşullarının rahatlığı ister istemez insanlar üzerinde motivasyon düşüklüğü, konsantrasyon kaybı ve isteksizlik gibi olumsuz koşullar da yaratabilmektedir (Kaushik & Guleria, 2020). Çalışma koşulları ile ilgili benzer bir araştırmada ise salgından dolayı insanların her ne kadar istekli ve yoğun bir şekilde evden çalışmaya devam etseler bile, sosyal uzaklaşma ve birtakım alışkanlıkların azalması sonucu iş anlamında ciddi kesintiler yaşadıklarını rapor etmişlerdir (Bick ve ark., 2020). Evden çalışma koşullarının olumlu ve olumsuz yönlerini inceleyen bir başka araştırmada ise, öğretim elemanlarının; ev ortamında rahat ve esnek bir çalışma düzeni geliştirebildiklerini ancak bu durumun onlarda motivasyon düşüklüğü ve yeni hedeflere karşı isteksizlik yarattığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bu durum bir rutinlik yaratmaktadır. Çünkü öğretim elemanı için eğitim ortamı sadece ev ile sınırlı değildir. Öğretim koşulları teknolojik araçların bulunduğu her ortamda gerçekleşebilmektedir (Purwanto ve ark., 2020). Avustralya'da pandemi kısıtlamaları sonrası yapılan bir araştırmada ise katılımcılar genel olarak uzaktan çalışma süreci içerisinde kendilerini rahat hissettiklerini ve bunun sayesinde daha üretken ve aktif çalıştıklarını belirtmişlerdir (Beck ve ark., 2020). Dolayısıyla literatürden elde edilen sonuçlar; insanların bu sürece uyum sağlayabildiğini ancak sosyolojik ve psikolojik faktörlerin onları engelleyebileceğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, araştırma sonuçlarımız ile benzerlik taşımaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre uzaktan eğitim yönteminin gelecekte eğitim sistemimize entegre edilebileceği ve yüz yüze eğitimle birlikte yürütülebileceğini ortaya çıkarmıştır. Uzaktan eğitimin zaman ve mekândan tasarruf edilerek yürütülmesi, öğrencinin kaçıracağı ya da katılıp tekrar izlemek istediği derslere rahatlıkla ulaşabilmesini sağlaması açısından avantajlı görülebilir. Ancak her öğrencinin aynı şart ve imkânlarla sahip olmadığı düşünüldüğünde söz konusu sonuçlar aynı zamanda dezavantaj olarak da karşımıza çıkmaktadır. Uzaktan eğitimin günümüz koşullarında her öğrenciye eşit şartlar sunulmadığı için eğitimde fırsat eşitliği ilkesine (Her bireyin eğitim görmeye hakkı vardır) aykırı olduğu da söylemek mümkündür. Teknoloji destekli eğitimler ve bu eğitim yöntemlerinin öğretim elemanları tarafından hangi sıklıkta ve teknikte uygulanabildiği ya da bu sürece uyum sağlayabildiği, (teknoloji uyum modeli) son yıllarda yapılan araştırmalarda oldukça önem kazanmaktadır (Arghode ve ark., 2017; Oke & Fernandez, 2020; Wingo ve ark., 2017). Covid-19 salgını sonrası hızlı bir şekilde çevrimiçi eğitime geçilmesi ve bu konunun hükümetler tarafından desteklenmesi ise eğitimcilerin bu sisteme adapte olmasına ve farklı beceriler geliştirmesine neden olmuştur (Bao, 2020; Sahure & Altun, 2020). Çevrimiçi öğrenme teknikleri üzerine yapılan benzer bir araştırmada; gelecekte bu yöntemin sıklıkla tercih edilebileceğinden bahsederek, öğrencilerin dersten beklentileri ve aldıkları eğitim arasında oldukça yüksek bir ilişki olduğu da vurgulanmıştır. Bu nedenle araştırma; sonraki eğitim planlamalarının bu ilişki yönünde yapılması gerektiğini önermektedir (Tanis, 2020).

Gelecekte çevrimiçi eğitimin hayatımızda daha fazla rol alacağı ve bu durumun kurs ve diğer eğitim programları ile birlikte destekleneceğinin vurgulandığı bir başka araştırma ise, çevrimiçi eğitimin daha etkili olabilmesi için etkili ve sürdürülebilir bir eğitim tasarımına ihtiyaç duyulduğunun altını çizmektedir (Singh & Hurley, 2017). Çevrimiçi eğitim sistemlerinin her zaman gelişme göstereceğinin vurgulandığı bir başka araştırmada ise eğitim yöntemlerinin farklı teknik ve iletişim kanalları ile birlikte büyüme göstereceği açıklanırken, geleneksel eğitim yöntemlerinin de bu doğrultuda terk edileceği öngörülmektedir. Araştırmada, eğitim kurumlarının bu süreçte yenilikçi bir sisteme adapte olabileceğinin altı çizilirken, uzaktan eğitim yöntemleri ile birlikte daha çok öğrenci katılımının da sağlanabileceği vurgulanmaktadır (Hewett & Bouelle, 2017). Yenilikçi eğitim sistemlerinin desteklendiği bir başka araştırmada ise, Google Sınıf sistemi gibi çevrimiçi oluşumların, öğrenciler üzerinde olumlu etkiler yarattığı tespit edilirken, kolay kullanım ve erişilebilirlik gibi kolaylıklar sağladığı için, yüksek öğretim kurumlarınca talep görmeye başladığı ve gelecekte bu tip uygulamaların daha fazla kullanılmak istendiği görülmüştür (Albashtawi & Bataineh, 2020). Çevrimiçi eğitim sisteminin öğrenci ve öğretim elemanlarına kazandırdığı bir diğer avantaj da kişiselleştirilebilir eğitim anlayışının kazandırılmasıdır. Bu kazanım, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik eğitim planlamalarının da önünü açması açısından önemli görülmektedir (Singh & Hurley, 2017). Özellikle öğrencilerin çevrimiçi eğitimlerde motive edilmeleri onların devamını sağlayan en önemli unsurlardan biridir. Bu noktada öğrencilerin ödüllendirilmesi gibi stratejilerin etkili olabileceği düşünülmektedir (Kyewski & Krämer, 2018). Ayrıca iyi programlanmış bir öğretim tasarımının da öğrencilerin öğrenme kapasitelerini güçlendirdiği ve olumlu bir sonuç ortaya koyduğu bilinmektedir (Eom & ark., 2016).

Çevrimiçi eğitim sisteminin öğrenciler için dezavantaj yaratan durumları da bilinmektedir. Araştırma sonuçlarımızdan da görülebileceği gibi, öğrenci-öğretim elemanı arasında bazen iletişim sorunları yaşanabilmektedir. Bu soruna dikkat çeken benzer bir araştırma, bazı öğrencilerin çevrimiçi eğitim sistemlerinde adaptasyon sorunları yaşadıklarını ve internet kullanım miktarlarının bu dersler için yetersiz kaldığını rapor etmiştir (Suryaman & ark., 2020). Ancak bu tip sorunlar, literatürde benzer sorunları inceleyen bir araştırmada, eğitim sisteminin ortaya çıkan finansal ve sosyal sorunlara yeni çözümler bulmak için ihtiyaç duyduğu gereksinimler olarak değerlendirilmektedir (Dhawan, 2020). Literatürden elde edilen sonuçların, çevrimiçi eğitim sistemlerinin gelecekte kullanılmasına yönelik elde ettiğimiz sonuçlar ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ile birlikte, çevrimiçi eğitim sistemlerinin gelecekte eğitim kurumları açısından tercih edilebilir bir sistem olduğu söylenebilir. Araştırmadan elde edilen sonuçların; “Çaba-Ödül Dengesizliği” teorisinin açıklamalarını doğruladığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında öğretim elemanlarının yönetim açısından desteklendiği ve iletişim sorunlarının yaşanmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, teoride bahsedilen “sosyal destek” olgusunu güçlendirmektedir. Sosyal destek kavramının yöneticiler tarafından sağlanmasının, örgütsel bağlılığı ve iş tatmini artırabilen bir olgu olduğu bilindiğinden (Azeez ve ark., 2016), baskı ve stres unsuru yaşamayan akademisyenlerin tükenmişlik duygusu yaşamadan eğitimlerine devam edebilmesi onların iş tatmini ve örgütsel bağlılığını olumlu yönden etkilemiş olarak düşünülebilir. Eğitim alanında çalışan bireylerin rahat bir ortamda çalışabilmesi, kendine uygun materyalleri geliştirip kullanabilmesi ve üzerinde yönetsel bir baskı olmadan öğrenciler ile iletişim kurabilmesi onların hem fizyolojik hem de psikolojik iyi oluş düzeylerini artıracak (Penz ve ark., 2019) ve bu durum

eğitim kalitesinin düşmemesine neden olacaktır. Bu durumda uzaktan eğitim yöntemlerinin teoride bahsedilen açıklamalar ile örtüştüğü söylenebilir.

## **ÖNERİLER**

Teknolojik imkanların en sık kullanıldığı süreçlerden biri olan Covid-19 salgın dönemi, dünyada eğitim başta olmak üzere tüm hayatı hastalıktan uzak ve güvenli yöntemler kullanmaya zorlamıştır. Salgından etkilenen ancak teknoloji sayesinde, hayatına devam eden eğitim sektörü, ortaya koyduğu çevrimiçi eğitim sistemleri ile süreci tamamlamaya çalışmıştır. Bu süreçte, salgın öncesinde benzer teknolojileri belirli zamanlarda kullanan öğretim elemanlarının, eğitimi sürdürme açısından çok zorlanmadığı tespit edilmiştir. Özellikle teorik derslerin iletişim ve teknoloji araçları ile benzer yöntemler ile daha önceden tecrübe edilmiş olması, onların bu süreçteki en büyük yardımcıları olmuştur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin uzaktan eğitim sisteminde en çok zorlandıkları nokta ise spor bilimlerinde kullanılan uygulama derslerine ait materyaller olmuştur. Bu noktada, eksikliği gidermek adına video gösterimi gibi farklı yöntemleri tercih ettikleri tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının süreç içerisinde öğrenci ile ilişkilerde bazen sıkıntı çektiği görülürken, yönetim açısından ise sorun yaşamadıkları anlaşılmıştır. Bu duruma, Fakülte dışında eğitim yapılmasının neden olduğu düşünülmektedir. İş ortamına bağlı ortaya çıkabilen ilişki sorunları bu dönemde yaşanmazken, öğrencilerin Fakülteden uzak kalmaları, öğretim elemanlarının onlarla ilişkilerinde ortaya çıkan en büyük sorun olarak görülmüştür.

Eğitimin uzaktan devam etmesi, akademisyenlerin zamanı daha etkili kullanmasına neden olmuş ve çalıştıkları konularda daha fazla araştırma yapmalarına olanak sağlamıştır. Ancak süreçten dolayı veri toplama ve motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz etkilerin de görüldüğü tespit edilmiştir. Sonuç olarak spor bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin çevrimiçi eğitim süreci içerisinde örgütsel bağlılıklarını zedeleyen bir durum olmadığı tespit edilmiş ve iş tatmini konusunda yüz yüze eğitime oranla aynı duyguları paylaştıkları görülmüştür. Araştırmadan elde edilen görüşler incelendiğinde, öğretim elemanlarının, gelecekte çevrimiçi eğitim metodlarının gelişerek devam edebileceği konusunda hemfikir oldukları tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının bu süreç içerisinde deneyim kazanması ve öğretim materyallerini sürece uygun bir şekilde hazırlamaya çalışması, ilerleyen süreçlerde bu sistemin aksamadan devam edebileceğini de göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre; gelecekte yapılacak olan benzer araştırmalarda, farklı soru kalıpları ve nicel ölçüm metodlarının test edilmesi önerilebilir. Bu durumda elde edilen sonuçlar, gelecekte yapılacak olan araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini konusunda farklı sonuçlar elde edilmesi, çevrimiçi eğitim sistemlerinin gelecekte daha etkin bir şekilde geliştirilmesi ve eksiklerinin giderilmesi açısından önem arz etmektedir.

## **Etik Metni**

Bu makalede dergi yazım kuralları, yayın ilkeleri, araştırma ve yayın etiği kuralları, dergi etik kuralları takip edilmektedir. Yazıyla ilgili her türlü ihlalden yazarlar sorumludur.

**Yazar Katkı Oranları:** Dr. Seçkin Doğaner'in bu makaleye katkı oranı %50'dir; Dr. Aysel Kızılkaya Namlı'nın bu makaleye katkı oranı %50'dir. Tüm yazarlar araştırmının yazımını başından sonuna kadar üstlendi.

#### KAYNAKÇA

- Akay C. (2020). In-Service Teachers' Resistance to Technology: A Qualitative Meta-Synthesis By Entreq Statement (1998-2018), *IJETSAR, International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(12), 924-944. <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.154>
- Albashtawi, A., & Al Bataineh, K. (2020). The effectiveness of google classroom among EFL students in Jordan: an innovative teaching and learning online platform. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 15(11), 78-88. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i11.12865>
- Arghode, V., Brieger, E. W., & McLean, G. N. (2017). Adult learning theories: implications for online instruction. *European Journal of Training and Development*. 41(7). 2046-9012. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-02-2017-0014>
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114. <https://doi.org/10.5296/jmr.v8i2>
- Bao, W. (2020). COVID-19 and online teaching in higher education: A case study of Peking University. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(2), 113-115. <https://doi.org/10.1002/hbe2.191>
- Beck, M. J., Hensher, D. A., & Wei, E. (2020). Slowly coming out of COVID-19 restrictions in Australia: Implications for working from home and commuting trips by car and public transport. *Journal of Transport Geography*, 88(2020), 102846. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102846>
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19 Outbreak. *CEPR Discussion Paper No. DP15000*, <https://ssrn.com/abstract=3650114>, <https://doi.org/10.24149/wp2017>
- Creswell, J. W. & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124-131. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2)
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design (S. B. Demir, Çev.)*. Eğiten Yayınları
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Press
- Çalışkan E. (2020). The Outcomes of Flipped Learning In Information Technology Course In Higher Education, *IJETSAR, International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(12), 945-958. <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.38>
- Dhawan, S. (2020). Online learning: A panacea in the time of COVID-19 crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(1), 5-22. <https://doi.org/10.1177/0047239520934018>
- Doğaner S. & Akoğlu H.E. (2020). Investigation of Psycho-Social Variables Affecting the Professional Life of Persons after the Coaching Education, *Asian Journal of Education and Training*, 6(3), 527-535. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2020.63.527.535>
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1). 48-55.

- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Eom, S. B., Wen, H. J., & Ashill, N. (2016). The determinants of students' perceived learning outcomes and satisfaction in university online education: An update. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 14(2), 185-215. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4609.2006.00114.x>
- Gibbs, G. (2007). *The Sage qualitative research kit. Analyzing qualitative data*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849208574>
- González-González, C. S., Infante-Moro, A., & Infante-Moro, J. C. (2020). Implementation of E-proctoring in Online Teaching: A Study About Motivational Factors. *Sustainability*, 12(8), 3488. <https://doi.org/10.3390/su12083488>
- Hamilton, J. E. (2019). Cash or kudos: Addressing the effort-reward imbalance for academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 1-36. <https://doi.org/10.1037/str0000107>
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318-335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Hewett, B. L., & Bourelle, T. (2017). Online Teaching and Learning in Technical Communication: Continuing the Conversation. *Technical Communication Quarterly*, 26(3), 217-222. <https://doi.org/10.1080/10572252.2017.1339531>
- Ismayilova, K., & Klassen, R. M. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 98(2019), 55-66. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.012>
- Junru, X., & Huang, Y. J. (2019). The Influence Of Teachers'perceived Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior In Chinese Private Universities: Mediate Role Of Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 12(1), 295-303.
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The Impact of Pandemic COVID-19 in Workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10. DOI: 10.7176/EJBM/12-15-02
- Kinman, G. (2019). Effort-reward imbalance in academic employees: Examining different reward systems. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 184. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000128>
- Kyewski, E., & Krämer, N. C. (2018). To gamify or not to gamify? An experimental field study of the influence of badges on motivation, activity, and performance in an online learning course. *Computers & Education*, 118(2018), 25-37. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.11.006>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>

- Li, P., Liu, Y., Yuan, P., & Ju, F. (2017). The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. *Procedia computer science*, 122(2017), 642-648. DOI: 10.1016/j.procs.2017.11.418
- Li, X., Tan, Z., Guo, N., Qi, S., & Shao, J. (2019). The impact of effort-reward imbalance on loneliness of the elderly: the multiple mediation effect of social support and control belief in social domain. *Journal of elder abuse & neglect*, 31(4-5), 294-306. <https://doi.org/10.1080/08946566.2019.1663332>
- Martin, F., Budhrani, K., Kumar, S., & Ritzhaupt, A. (2019). Award-winning faculty online teaching practices: Roles and competencies. *Online Learning*, 23(1), 184-205. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2019.04.001>
- McGee, P., Windes, D., & Torres, M. (2017). Experienced online instructors: beliefs and preferred supports regarding online teaching. *Journal of Computing in Higher Education*, 29(2), 331-352. <https://doi.org/10.1007/s12528-017-9140-6>
- McMillan, J. H. (2004). *Educational research: Fundamentals for the consumer*. Pearson Education Press
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey- Bass Press
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis (2nd edition)*. Thousand Oaks. Sage Press
- Oke, A., & Fernandes, F. A. P. (2020). Innovations in Teaching and Learning: Exploring the Perceptions of the Education Sector on the 4th Industrial Revolution (4IR). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 31. <https://doi.org/10.3390/joitmc6020031>
- Pankratova, O. P., Abdullaev, J. A., & Konopko, E. A. (2020). The Development and Implementation of the Online Course "IT Interaction in the Digital Economy". In *2nd International Scientific and Practical Conference "Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth"(MTDE 2020)*. 138(2020), 171-176. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200502.027>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods (3rd ed.)*. Thousand Oaks. Sage Publications
- Patton, Q. M. (2014) *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (Çev Edt: Bütün, M. ve Demir, S. B)*. Pegem Yayınları
- Penz, M., Siegrist, J., Wekenborg, M. K., Rothe, N., Walther, A., & Kirschbaum, C. (2019). Effort-reward imbalance at work is associated with hair cortisol concentrations: Prospective evidence from the Dresden Burnout Study. *Psychoneuroendocrinology*, 109(2019), 104399. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2019.104399>
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Quainoo, E. A., Chunga, J. O., & Lukoko, H. O. (2020). Deans' Leadership and Organizational Commitment in Higher Education; A Review of Literature. *International Journal of Social Science and Humanities Research*. 8(3), 167-174.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC health services research*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>

- Shenoy, V., Mahendra, S., & Vijay, N. (2020). COVID 19 lockdown technology adaption, teaching, learning, students engagement and faculty experience. *Mukt Shabd Journal*, 9(4), 698-702.
- Singh, R. N., & Hurley, D. (2017). The effectiveness of teaching and learning process in online education as perceived by university faculty and instructional technology professionals. *Journal of Teaching and Learning with Technology*, 6(1), 65-75. <https://doi.org/10.14434/jotlt.v6.n1.19528>
- Suryaman, M., Cahyono, Y., Muliansyah, D., Bustani, O., Suryani, P., Fahlevi, M., & Munthe, A. P. (2020). Covid-19 Pandemic And Home Online Learning System: Does It Affect The Quality Of Pharmacy School Learning? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 524-530. DOI: 10.31838/srp.2020.8.74
- Tanis, C. J. (2020). The seven principles of online learning: Feedback from faculty and alumni on its importance for teaching and learning. *Research in Learning Technology*, 28(1), 1-25 <http://dx.doi.org/10.25304/rlt.v28.2319>
- Williams, C. J., Dziurawiec, S., & Heritage, B. (2018). More pain than gain: Effort–reward imbalance, burnout, and withdrawal intentions within a university student population. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 378-394. <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000212>
- Wingo, N. P., Ivankova, N. V., & Moss, J. A. (2017). Faculty perceptions about teaching online: Exploring the literature using the technology acceptance model as an organizing framework. *Online Learning*, 21(1), 15-35. 10.10.24059/olj.v21i1.761
- Wnuk, M. (2017). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31-44.
- Sahure, G. T., & Altun, D. (2020). Coronavirüs ve Çevrimiçi (Online) Eğitimin Önlenemeyen Yükselişi, *Journal of University Research*, 3(1), 25-34. <https://doi.org/10.32329/uad.711110>
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods (4th ed.)*. Thousand Oaks. Sage Press