



Araştırma Makalesi

Öğretim Elemanlarının Uzaktan Öğretim Performanslarında Dijital Okuryazarlık Düzeyinin ve Örgütsel Destek Algısının Rolü

The Role of Digital Literacy Level and Perception of Organizational Support in Distance Education Performance of Instructors

Selçuk Kılıç^a, Ayşegül Pürbudak^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Yüksek Öğretim Kurumları,
Uzaktan Öğretim,
Dijital Okuryazarlık,
Örgütsel Destek,
Performans.

Tarihler :
Geliş 6 Temmuz 2022
Düzeltilme Geliş
25 Eylül 2022
Kabul 3 Ekim 2022

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı olarak görev yapan çalışanların uzaktan öğretim sürecinde gösterdikleri performansı ölçmek, dijital okuryazarlık ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin bu performanstaki rolünü belirlemektir. Ayrıca demografik değişkenlere göre öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansları, dijital okuryazarlık düzeyleri ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi bu çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 289 öğretim elemanına ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının uzaktan öğretim sürecinde yüksek performans gösterdikleri tespit edilmiştir. Dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algısının uzaktan öğretim performansının önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İleriki çalışmalar için örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel erdemlilik gibi pozitif örgütsel davranış konularına giren farklı değişkenlerin uzaktan öğretim performansına etkileri inceleme konusu yapılabilir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Higher Education
Institutions,
Distance Education,
Digital Literacy,
Organizational Support,
Performance.

Article history:
Received 6 July 2022
Received in Revised Form
25 September 2022
Accepted
3 October 2022

ABSTRACT

The main purpose of this study is to measure the performance of the employees working as instructors in higher education institutions in the distance education process and to determine the role of digital literacy and perceived organizational support variables in this performance. In addition, determining the relationships between instructors' distance education performance, digital literacy levels and organizational support perceptions according to demographic variables is another aim of this study. The research was carried out within the framework of the relational survey model, which is one of the quantitative research methods. In the study, 289 instructors were reached by using the simple random sampling method. As a result of the research, it was determined that the instructors showed high performance in the distance education process. It has been found that the level of digital literacy and the perception of organizational support are important predictors of distance education performance. In future studies, the effects of different variables on positive organizational behavior such as organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and organizational virtuousness on distance education performance can be examined.

^a Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Aksaray, selcukkilic@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9287-4754

^b Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Aksaray, aysegulpurbudak@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7064-0263

1. GİRİŞ

Covid19 süreciyle birlikte birçok alanda dijital bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşüm sürecinden etkilenen kurumlardan biri de yükseköğretim kurumlarıdır. Yükseköğretim kurumlarında dijital dönüşümün bir göstergesi olarak, dijital kaynaklara/araçlara erişim olanaklarının arttığı ve bunların öğretim süreçlerinde aktif olarak kullanılmaya başlandığı gözlemlenmektedir. Bu süreçte, yükseköğretim kurumlarında uygulanan öğretim modeli değişikliğe uğramış ve öğretim süreçlerinin uzaktan devam ettirilmesi kararı alınmıştır. Bu karar çerçevesinde, yükseköğretim kurumlarında uzaktan öğretim alt yapıları güçlendirilmiş, gerekli olan kaynakların temini sağlanmış, öğretim elemanlarına içerik hazırlama ve uzaktan öğretim süreçlerinin yönetimi konusunda eğitimler verilmiştir (Saraç, 2020). Bu doğrultuda salgın sürecinin eğitime yansması olarak dijital dönüşümün etkisinden bahsedilebilir.

Uzaktan öğretim hizmet kalitesi bakımından öğretim elemanlarının uzaktan öğretim ortamlarına yönelik bilgi, beceri ve deneyimi önemli rol oynamaktadır (Sae-Khow, 2014; Cabı, 2018). Öğretim süreçlerinin büyük ölçüde uzaktan öğretim yöntemiyle verilmeye başlanması, öğretim elemanlarının yeni yetkinliklere sahip olmasını zorunlu kılmıştır. Athey ve Orth'a (1999) göre yetkinlik, "yüksek performans ile ilgili olan ve örgüte sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayan kolektif takım, süreç ve örgüt kapasitesinin yanı sıra bireysel bilgi, yetenek, tutum ve davranışları da içeren gözlenebilir performans boyutlarının bir seti" olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansının hem bu yetkinliklere ne düzeyde sahip olduğu hem de sahip olunan yetkinliklerin ne düzeyde eyleme dönüştüğünün bilgisini içerdiği ifade edilebilir. Uzaktan öğretim sürecinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için öğretim elemanlarının beklenen yetkinliklere sahip olmalarının önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir. Uzaktan öğretim sürecinde öğretim elemanlarının sahip olması gereken yetkinlikler (Berigel & Çetin, 2019; Yüksek Öğretim Kurumu [YÖK], 2020) pedagojik, teknoloji kullanımı, sorun çözme, örgütsel uyum, bilgi güvenliği ve etik konuları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yetkinlikleri yüksek çalışanların, performansları da doğru orantılı biçimde artmakta ve örgüt performansını önemli derecede etkilemektedir (Biçer & Düztepe, 2003). Doğal olarak öğretim elemanlarının gerekli yetkinliklere sahip olma düzeyi ne kadar yüksekse uzaktan öğretim performansının da yüksek olacağı beklenmektedir.

Covid19 ile birlikte uygulanmaya başlayan uzaktan öğretim modeliyle öğretim elemanlarından beklenen performans da değişikliğe uğramıştır. Öğretim elemanlarının değişen öğretim modeline uyumlarının sağlanabilmesi ve yeni süreçteki performanslarının artırılabilmesi için teşvik edici ve destekleyici bir örgüt atmosferinin varlığının önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütsel davranış konusunda yapılan araştırmalarda, örgütsel performansın artırılmasında örgütsel desteğin önemli bir role sahip olduğu (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001; Akkoç, Çalışkan & Turunç, 2012; Erdem, Gökmen & Türen, 2015; İnce, 2016), çalışanların, örgüt faaliyetlerinin kendileri açısından faydalı olacağı düşüncesine sahip olmaları karşılığında buna bağlılık ve performans ile karşılık verdikleri ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 2001; Rhoades & Eisenberger, 2002). Bu bağlamda öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansında algılanan örgütsel desteğin önemli bir etkiye sahip olabileceği öngörülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Uzaktan Öğretim Performansı

Performans, belirli bir görevin ya da işin yerine getirilme düzeyini ya da çalışanın davranış biçimini tanımlamakta ve ayrıca çalışanın başarı düzeyini yansıtmaktadır (Şimşek ve Öge, 2007). Bu doğrultuda başarılı çalışanların daha yüksek performans gösterdikleri ifade edilebilmektedir. Uzaktan öğretim; örgütsel, pedagojik, sosyal ve teknik yetkinlikler açısından örgün öğretime göre daha farklı olarak kabul edilmektedir (Williams, 2003; Guasch, Alvarez & Espasa, 2010). Bu nedenle öğretim elemanlarının yetkinliklerinin geliştirmesi ve çevrimiçi ortama uyum sağlayabilecek şekilde hareket edebilmelerini sağlayacak bireysel ve örgütsel düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır (Adnan, 2018).

Uzaktan öğretim ortamında öğretim elemanlarının sahip olması beklenen yetkinlikler, alanyazında çevrim içi roller kapsamında değerlendirilmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde çevrimiçi rollerin örgütsel, pedagojik ve teknik olmak üzere üç boyutta yoğunlaştığı görülmektedir (Guasch vd., 2010; Goodyear, Salmon, Spector & Steeplesand, 2001; Liu, Bonk, Magjuka, Lee & Su, 2019). Örgütsel roller, uzaktan öğretim ortamında öğretim elemanının örgütsel süreç ve öğretim faaliyetlerini yönetme ile ilgili yetkinliklerini içermektedir. Öğretim elemanın uzaktan öğretim sürecinde teknik destek personeli, diğer öğretim elemanları ve üniversitenin karar verici organları ile iletişim halinde olması beklenmektedir. Teknik roller

kapsamında ise uzaktan öğretim ortamında bulunan teknolojileri kullanabilme, herhangi bir teknik soruna karşılaştığında sorun çözebilme ve öğrencilere teknik konularda yardımcı olma gibi konuları içermektedir. Uzaktan öğretim ortamına uygun öğretim yöntem ve tekniklerin kullanılması, çevrimiçi öğretime uygun öğretim tasarımı yapılması, sınıf yönetiminin uzaktan öğretim ortamına uygun yapılması, etkileşimli öğrenme ortamının sağlanması, uzaktan öğretim ortamına uygun değerlendirme araçlarının kullanılması gibi yetkinlikler pedagojik roller kapsamında değerlendirilmektedir (Liu vd., 2019).

Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim sürecinde kendilerinden beklenen çevrimiçi rolleri ve görevleri yerine getirmesi, uzaktan öğretim performansı olarak nitelendirilebilmektedir. Uzaktan öğretim sürecinde performans sağlanabilmesi için yalnızca belirli bir rolün yerine getirilmesi yeterli olmayacaktır. Öğretim elemanlarının uzaktan öğretimde başarılı olmak için edinmesi gereken örgütsel, teknik ve pedagojik rollerin farkına varması, bu roller için yetkinlik geliştirmesi (Berigel & Çetin, 2019) ve bu yetkinliklerini süreç içerisinde performansa dönüştürmesi beklenmektedir.

2.2. Dijital Okuryazarlık

Dijital çağda hayatta kalma becerisi olarak tanımlanan dijital okuryazarlık becerileri, dijital ortamlarda kullanıcılar tarafından uygulanan bir takım beceri ve stratejiler sistemi oluşturmaktadır. Dijital okuryazarlık becerisiyle öğrenenler, öğrenenler ve tüm kullanıcılar dijital öğrenme ortamlarında performanslarını artırmakta ve karşılaştıkları sorunların üstesinden gelebilmektedirler. Yüksek öğretim kurumlarının dijital dönüşüm ve teknoloji entegrasyonu süreçlerinde, öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık becerilerine sahip olmaları, mesleki gelişimleri açısından önemsenmesi gereken bir durum olarak görülmektedir. Dijital okuryazarlık sadece bir teknolojik cihazı kullanmakla sınırlı olmayıp kullanıcıların dijital ortamda bilişsel, motor, duyuşsal ve sosyolojik becerileriyle de ilişkili olan geniş bir kavram olarak ele alınmaktadır (Eshet, 2004).

Covid19 salgını döneminde yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretim elemanlarının pandemi süreci içerisinde dijital becerilerini geliştirmek zorunda kaldıkları ortaya konulmaktadır (Khlaif, Salha, Affouneh, Rashed & ElKimishy, 2020; van der Spoel, Noroozi, Schuurink & van Ginkel, 2020). Yapılan çalışmalarda, dijital okuryazarlık düzeyi ile uzaktan öğretimde öğretim elemanları açısından öğretme performansı ve öğrenciler açısından

öğrenme performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tzifopoulos, 2020; Liu, Tretyakova, Fedorov & Kharakhordina, 2020). Bu bağlamda, uzaktan öğretim sürecinde öğretim elemanlarının hem öğretme hem de süreci yönetme konusundaki performanslarında en çok gereksinim duyacakları becerilerden birinin dijital okuryazarlık becerisi olduğu ifade edilebilecektir.

2.3. Örgütsel Destek

Örgütsel destek algısı, çalışanların görev yaptıkları örgütte performanslarının ödüllendirileceğine, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanacağına, katkılarına değer verileceğine ve iyiliklerinin önemseneyeceğine ilişkin beklentilerden oluşmaktadır. Çalışanlar, örgütün bu beklentileri karşılama konusunda hazır olduğuna kanaat getirdiğinde örgütsel destek algısı gelişmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Diğer bir görüşe göre örgütsel destek algısı, çalışanın işini etkili bir şekilde yerine getirmesi ve stresli durumlarla başa çıkması gerektiğinde örgütün yanında bulunacağına ilişkin güvence olarak da değerlendirilmektedir (George, Reed, Ballard, Colin & Fielding, 1993) Örgütsel destek algısı, sosyal değiş tokuş ilişkisinin güçlenmesine hizmet ederek örgütsel amaçların başarılması konusunda çalışanların daha çok çaba göstermesine yol açmakta (Lynch, Eisenberger & Armeli, 1999) ve performanslarının artmasını sağlamaktadır (Byrne & Hochwarter, 2008).

2.4. Uzaktan Öğretim Performans Dijital Okuryazarlık Örgütsel Destek Arasındaki İlişkiler

Covid19 salgını sürecinde, uzaktan öğretim kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla uzaktan öğretimin etkililiği ile ilgili çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda; uzaktan öğretimin sınırlılıkları, olumlu yönleri, uzaktan öğretim sistemlerinin değerlendirilmesi ve uzaktan öğretime karşı öğrenci ve öğretmen tutum düzeyleri raporlanmaktadır (Ivaniuk & Ovcharuk, 2020; Kruszewska, Nazaruk & Szewczyk, 2022; Long & Khoi, 2020; Dushkevych, Barabashchuk & Hutsuliak, 2020). Ancak, alanyazında öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performanslarını belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansının ne düzeyde olduğu, dijital okuryazarlık düzeyi ve algılanan örgütsel desteğin bu performansta rolünün olup olmadığının belirlenmesi konusunda yapılacak araştırmaların, uzaktan öğretimde öğretim elemanlarının performanslarına yönelik değerlendirme yapılmasına ilişkin bir rehber olabileceği ve ayrıca

ulaşılan bulguların alanyazına ışık tutabileceği düşünülmektedir.

“Covid19 ile başlayan dijital dönüşüm sürecinde, öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansında dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algısının rolü var mıdır?” sorusu bu çalışmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Bu problem cümlesi çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansları ne düzeydedir?
- Demografik değişkenlere (Cinsiyet, akademik alan, yaş, çalışma süresi) göre öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansları, dijital okuryazarlık düzeyleri ve örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir var mıdır?
- Öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık düzeyleri ve örgütsel destek algılarının, uzaktan öğretim performanslarına etkisi var mıdır?

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Covid19 ile başlayan dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algıları ile uzaktan öğretim performanslarının belirlenmesi ve değişkenler arasındaki olası ilişkilerin tespit

edilmesine yönelik olarak yürütülen bu çalışmada nicel paradigma benimsenerek ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak araştırma gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli; iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında, birlikte değişimin varlığını ve derecesini tespit etmeyi hedefleyen araştırma türüdür (Fraenkel & Wallen, 2009).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada, evreni oluşturan her birimin örnekleme seçilme olasılığının eşit olduğu ve diğer birimleri etkilemediği bilinen basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Onwuegbuzie & Collins, 2007). Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinde görev yapan ve uzaktan öğretim aracılığıyla ders veren 644 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Bu boyuttaki bir evren için gerekli örneklem büyüklüğü %95 güvenilirlik düzeyinde ve %5 hata aralığında 248 olarak hesaplanmıştır (Creative Research Systems [CRS], 2021). Veri toplama sürecinde, bütün öğretim elemanları araştırmaya katılım konusunda bilgilendirilmiştir ve veri toplama aracına erişimleri için çevrimiçi bağlantılar kendileriyle paylaşılmıştır. Evrende yer alan öğretim elemanlarının yaklaşık %44’ü veri toplama sürecine gönüllü olarak katılarak, bu çalışmanın örneklemini oluşturmuşlardır. Araştırmaya dahil edilen katılımcı sayısı 109 kadın ve 174 erkek olmak üzere toplam 283 öğretim elemanından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş aralığı 25-72 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 42.23 (SS=7.73) yıl olarak hesaplanmıştır. Akademik deneyimleri 0-

Tablo 1: Katılımcıların Evren ve Örneklem İçindeki Dağılımları ve Katılım Oranları

Demografik Değişkenler		Evren		Örneklem		Katılım Oranı
		f	%	f	%	
Cinsiyet	Kadın	226	35.1%	109	38.5%	48.2%
	Erkek	418	64.9%	174	61.5%	41.6%
	Toplam	644	100.0%	283	100.0%	43.9%
Unvan	Araştırma Görevlisi	2	0.3%	2	0.7%	100.0%
	Araştırma Görevlisi Doktor	22	3.4%	5	1.8%	22.7%
	Öğretim Görevlisi	161	25.0%	75	26.5%	46.6%
	Doktor Öğretim Üyesi	214	33.2%	106	37.5%	49.5%
	Doçent Doktor	124	19.3%	47	16.6%	37.9%
	Profesör Doktor	104	16.1%	45	15.9%	43.3%
	Öğretim Görevlisi Doktor	17	2.6%	3	1.1%	17.6%
	Toplam	644	100.0%	283	100.0%	43.9%
Alan	Sosyal Bilimler	321	49.8%	143	50.5%	44.5%
	Fen Bilimleri	213	33.1%	88	31.1%	41.3%
	Sağlık Bilimleri	72	11.2%	35	12.4%	48.6%
	Güzel Sanatlar	38	5.9%	17	6.0%	44.7%
	Toplam	644	100.0%	283	100.0%	43.9%

40 yıl arasında olup, ortalaması 13.62 (SS=8.53) yıldır. Öğretim elemanlarının mevcut görev yaptığı üniversitedeki çalışma süreleri 0-40 yıl arasında değişmekte olup, ortalama çalışma süreleri 8.90 (SS=6.61) yıldır. Evren bilgileri araştırmanın yürütüldüğü ilgili devlet üniversitesinin Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü'nden temin edilerek; cinsiyet, unvan ve akademik alan değişkenlerine göre katılımcıların dağılımı ve araştırmaya katılım oranı hesaplanarak Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde en çok Doktor Öğretim Üyesi (%37.5), en az Araştırma görevlisi (%0.7) unvanına sahip öğretim elemanlarının araştırmaya katıldıkları görülmektedir. Katılımcıların alanlarına bakıldığında ise genel olarak Sosyal Bilimler (%50.5) alanından öğretim elemanlarının araştırmaya katıldığı tespit edilmiştir. Cinsiyet, unvan ve akademik alan açısından örneklem dağılımının evreni yansıtabilecek şekilde oluştuğu ifade edilebilecektir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri 2020-2021 bahar döneminde toplanmıştır. Araştırma sürecinde veriler araştırmacı tarafından geliştirilen cinsiyet, yaş, çalışma süresi, akademik alan değişkenlerini içeren kişisel bilgiler formu, dijital okuryazarlık ölçeği, örgütsel destek ölçeği ve uzaktan öğretim performansı envanteri aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama süreci çevrimiçi olarak Google Forms üzerinden yürütülmüştür.

Dijital Okuryazarlık Ölçeği. Öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık düzeylerinin tespit edilebilmesi amacıyla Hamutoğlu, Canan Güngören, Kaya Uyanık & Gür Erdoğan (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış; Üstündağ, Güneş & Bahçivan (2017) tarafından revize edilmiş Dijital Okuryazarlık Ölçeği kullanılmıştır. 10 maddeden oluşan 5'li Likert tipindeki ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.86'dır. Bu çalışmada Cronbach Alpha katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Destek Ölçeği. Öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarını belirleyebilmek için Giray & Şahin (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Destek Ölçeği'nden yararlanılmıştır. 12 maddeden oluşan 5'li Likert tipindeki ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.93'tür. Bu çalışmada, ilgili ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.94 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarındaki maddelerin iç tutarlılık değerleri incelendiğinde maddelerin tutarlı ve güvenilir olduğu ifade edilebilir (Green & Salkind, 2005).

Uzaktan Öğretim Performans Envanteri. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde uzaktan öğretim ortamlarında öğreten rollerine ilişkin çeşitli modellerin olduğu görülmektedir (Guasch vd., 2010; Goodyear vd., 2001). Ancak, öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performanslarını belirlemeye yönelik bir veri toplama aracına rastlanmamıştır. Araştırma kapsamında öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performanslarını yetkinlik bazlı olarak belirlemeye yönelik uzaktan öğretim performans envanteri geliştirme ihtiyacı görülmüştür. Envanterde yer alan maddelerin oluşturulması sürecinde öncelikle ilgili alanyazın taranmış ve çalışma için ön hazırlık yapılmıştır. Maddeler araştırmacılar tarafından alanyazında yer alan çevrimiçi öğreten rollerini ele alan modeller (Berge, 1995; Goodyear vd., 2001; Guasch vd., 2010) dikkate alınarak örgütsel, teknik ve pedagojik roller kapsamında oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler, teknoloji kullanımı, sistem kullanımı, zaman yönetimi, sınıf yönetimi, bilgi kullanımı, sorun çözme, etik davranış, eğitimlere katılım sağlama, etkileşim, öğrencilere rehberlik etme, uzaktan öğretim modeline uygun öğrenme yöntem ve teknikleri kullanma, ölçme ve değerlendirme, derse devamı sağlama, karar süreçlerine katılma, iş birliği yapma ve verimlilik önerilerinde bulunma konularıyla ilgili ifadelerden oluşmaktadır.

Oluşturulan maddelerin kontrolü sağlandıktan sonra, ölçme değerlendirme alanında çalışan 1 uzman ve uzaktan eğitim alanında çalışan 4 uzmandan görüş alınmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulan 79 maddelik envanterden, 35 madde çıkarılmış ve ifadeler netleştirilmiştir. Son şekli 44 maddeden oluşan 5'li Likert tipindeki ölçme aracının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.97 olarak hesaplanmıştır. Maddelerin birbirleriyle uyumlu ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Açımlayıcı faktör analizi yapılarak uzaktan öğretim performansı envanterinin teorik yapıya uygun olarak boyutlara ayrılıp ayrılmadığı kontrol edilmiş ancak maddelerin uygun faktörler altında toplanmadığı görülmüştür. Dalgıç (2010) tarafından yürütülen öğretim elemanlarının performanslarını belirlemeye yönelik performans değerlendirme envanteri çalışmasında olduğu gibi, bu çalışmada da uzaktan öğretim performansı envanteri tek boyutlu görünümü vermiştir. Envanterde yer alan maddeler algı ve tutum ifadelerinden çok, sergilenen performansı ya da ilgili görevlerin tamamlanma düzeyini belirlemeye yönelik bir kontrol listesi (Bacon, Fulton & Malott, 1983) olduğu için genel olarak değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Ayrıca, maddelerin tümü uzaktan öğretim sürecinde öğretim elemanlarından beklenen faaliyetlerle ilişkilidir ve her maddeden alınacak

puan, performansın daha yüksek bir düzeye çıkmasını sağlamaktadır (Uyargil, 2008). Bu nedenle uzman görüşleri çerçevesinde envantere yer alan maddelerin toplam puanının, toplam uzaktan öğretim performans düzeyini yansıttığı kabul edilerek, öğretim elemanlarının performanslarını tek boyutlu bir yapı halinde ölçebilmek için envantere yer alan bütün maddeler tek faktör altında toplanacak şekilde açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 44 maddeden oluşan ve bir kontrol listesi olarak değerlendirilen envanter, tek boyut altında toplandığı zaman açıklanan toplam varyans değerinin %44.10 olduğu görülmüştür. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli olarak kabul edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2018). Bu doğrultuda açıklanan varyans değerinin yeterli olduğu ve bahsedilen gerekçeler neticesinde tek boyutlu olarak kabul edilmesinin uygun olduğu ifade edilebilecektir.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizi için IBM SPSS v.26 programından yararlanılmıştır. Çevrimiçi olarak toplanan veriler, Microsoft Excel formatında indirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra SPSS programına aktarılmıştır. Envanter ve ölçeklerde yer alan maddelerin ortalama, medyan ve standart sapma değerleri tablo halinde gösterilmiştir. Verilerin kodlanmasında 5'li Likert şeklindeki Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Bazen Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2) ve Hiç Katılmıyorum (1) biçiminde puanlandırılmıştır. Katılımcıların demografik verilerini belirlemek için betimsel istatistik yöntemlerinden frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır. Ayrıca Uzaktan Öğretim Performansı Envanteri, Dijital Okuryazarlık Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeği verilerinin normallik testleri (Kolmogorov-Smirnov Testi) sonucunda normal dağılımı, varyansların homojen olması ve örneklem sayısının yeterli sayıda olması nedeniyle parametrik testlerden yararlanılmıştır.

5'li Likert tipinde Uzaktan Öğretim Performansı Envanteri oluşturulmasında, *Aralık Genişliği (a) = Dizi Genişliği / Yapılacak Grup Sayısı* formülü kullanılmıştır. Böylece oluşan envantere; nitelik düzeyi (0.80) ve performans puan değeri ile değer aralıkları (1-Çok düşük performans 1.00-1.79; 2-Düşük performans 1.80-2.59; 3-Orta düzey performans 2.60-3.39; 4-Yüksek performans 3.40-4.19; 5-Çok yüksek performans 4.20-5.00) belirlenmiştir (Turgut, 1987). Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performans envanterinde yer alan maddeler, ilgili değer aralığına giren performans düzeyine göre yorumlanmıştır.

Cinsiyete göre öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık ve örgütsel destek ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını test edebilmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Öğretim elemanlarının akademik alanlarına göre uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık ve örgütsel destek ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını test edebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretim elemanlarının yaş, akademik deneyim ve çalışma süresi ile uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algısı arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performanslarında dijital okuryazarlık etkisini ve dijital okuryazarlık etkisinde örgütsel desteğin rolünü belirlemek için çoklu regresyon analizi yöntemlerinden hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde yordayıcı değişkenler analize sırayla alınır. Daha öncesinde alınan yordayıcı değişkenler daha sonra alınan yordayıcı değişkenler için kontrol değişkenidir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2018). Hiyerarşik regresyon analizi öncesinde veri setinin analize uygunluğu değerlendirilmiştir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi için bazı ön koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle yerine getirilmesi gereken varsayımlardan birisi olan uç değerler incelenmiştir. Uç değerlerin tespit edilip çıkartılmasına yönelik "Mahalanobis" uzaklık değeri hesaplanmıştır. Uç değerler için dikkate alınan ölçüt, $p < 0.001$ düzeyinde anlamlı Mahalanobis uzaklığı değeridir. "Mahalanobis uzaklık değeri" incelendiğinde 6 değer bu şarta uymadığı için veri setinden silinmiştir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010). Böylece analize 283 veri ile devam edilmiştir. Daha sonra örneklem büyüklüğü varsayımının uygunluğu değerlendirilmiştir.

Regresyon analizinin ön koşullarından biri de normallik varsayımının test edilmesidir (Tabachnick & Fidell, 2007). Veri setinin normal dağılıp dağılmadığını değerlendirmek için standartlaştırılmış histogram ve P-P grafiklerinin incelenmesi önerilmektedir (Field, 2005). Normal dağılıma yönelik histogram grafikleri incelendiğinde, dağılımın normal olduğu söylenebilir. Ayrıca Uzaktan Öğretim Performansı Envanteri, Dijital Okuryazarlık Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeği puanlarının ortalama, medyan ve

mod değerlerinin birbirine yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 değerleri arasında olması normal bir dağılım olduğunu göstergesi olarak kabul edilebilir.

Çoklu bağlantı problemini tespit etmenin bir diğer yöntemi ise VIF (varyans artış faktörleri) ve TV (tolerans) değerlerinin araştırılmasıdır. Bu değerlere bakıldığında bağımsız değişkenlerin tolerans değerlerinin oldukça yüksek, VIF değerlerinin de 10'dan oldukça küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. Çoklu bağlantı sorununu incelemenin başka bir yolu ise VIF (varyans artış faktörleri) ve TV (tolerans) değerlerine bakılmasıdır. Bu değerlerler incelendiğinde bağımsız değişkenlerin tolerans değerlerinin yüksek ve VIF değerlerinin 10'dan küçük olduğu elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre çoklu regresyon analizinin gerçekleştirilmesi için varsayımların sağlandığı söylenebilir.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden dijital okuryazarlık ve örgütsel destek düzeyi araştırmanın bağımlı değişkeni olan uzaktan öğretim performansını ne oranda yordadığını ortaya koymak için ise çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde yordayıcı değişkenlerden ilk olarak dijital okuryazarlık ardından örgütsel destek değişkeni modele dâhil edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Öğretim Elemanlarının Uzaktan Öğretim Performansı Düzeyleri

Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla envanterden aldıkları puanlar hesaplanmış, puanların dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2'de uzaktan öğretim performansına ilişkin maddeler, ortalama puanlara göre azalan sırada verilmiştir. Uzaktan öğretim performansı ortalama puanlar açısından değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performanslarının genel olarak yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Teknoloji kullanımı, sistem kullanımı, zaman yönetimi, sınıf yönetimi, bilgi kullanımı, sorun çözme, etik ve eğitime katılım sağlama konularındaki performanslarının “Çok yüksek performans” düzeyinde olduğu görülmektedir. Etkileşim, öğrencilere rehberlik, uzaktan öğretim modeline uygun öğrenme yöntem ve teknikleri kullanma, ölçme ve değerlendirme, derse devamı sağlama, karar süreçlerine katılma ve iş birliği yapma konularında “Yüksek performans”

düzeyinde uzaktan öğretim performansı gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer yandan, uzaktan öğretim süreçlerinin verimliliğinin artırılmasına yönelik karar organlarına önerilerde bulunma konusunda öğretim elemanlarının “Orta düzey performans” gösterdikleri anlaşılmaktadır.

4.2. Demografik Değişkenlere Göre Uzaktan Öğretim Performansı, Dijital Okuryazarlık ve Örgütsel Destek Algısı Arasındaki İlişkiler

Cinsiyete göre öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık ve örgütsel destek ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını test edebilmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Cinsiyete göre; dijital okuryazarlık düzeyi ($t_{(281)}=.516$; $p=.61>.05$), uzaktan öğretim performansı düzeyi ($t_{(281)}=.145$; $p=.88>.05$) ve algılanan örgütsel destek düzeyi ($t_{(281)}=.180$; $p=.85>.05$) arasında istatistiki olarak anlamlı fark tespit edilememiştir.

Öğretim elemanlarının akademik alanlarına göre uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık ve örgütsel destek ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını test edebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre akademik alan değişkeni açısından dijital okuryazarlık düzeyi ($F_{(3,279)}=.375$; $p=.77>.05$), uzaktan öğretim performansı düzeyi ($F_{(3,279)}=.512$; $p=.67>.05$) ve algılanan örgütsel destek düzeyi ($F_{(3,279)}=.529$; $p=.66>.05$) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık ve örgütsel destek ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile yaş, mevcut kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde öğretim elemanlarının yaşları ile dijital okuryazarlık düzeyleri arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-.151$; $p<.05$). Buna göre öğretim elemanlarının yaşları arttıkça dijital okuryazarlık düzeylerinin azaldığı ifade edilebilir. Ayrıca yaş ile uzaktan öğretim performansı arasında negatif yönlü ($r=-.102$; $p>.05$) ve örgütsel destek arasında pozitif yönlü ($r=.037$; $p>.05$) bir ilişki olduğu ancak bu ilişkilerin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık düzeyleri ile uzaktan öğretim performansları arasında pozitif

Tablo 2: Öğretim Elemanlarını Uzaktan Öğretim Performanslarına Ait Puan Dağılımları

Maddeler	Ort.	Med.	S.S.
Derslerden önce uzaktan öğretim için gerekli olan teknik gereksinimleri (mikrofon, kamera, güncel tarayıcı vb.) kontrol ederim.	4.66	5.00	.734
Canlı derslere zamanında girer ve ders süresine uyarım.	4.64	5.00	.766
Canlı ders için gerekli araçları (bilgisayar, kamera, ses sistemi vb.) kullanabilirim.	4.62	5.00	.726
Sanal sınıf aktivitesi oluşturma, çoğaltma vb. işlemleri yaparım.	4.62	5.00	.782
Aktiviteleri silme ve tekrar düzenleme gibi işlemleri rahatlıkla yaparım.	4.61	5.00	.770
Üniversitenin uzaktan öğretime ilişkin kural ve prosedürlerine uygun davranırım.	4.58	5.00	.801
Ödev ya da sınav aktivitesi oluştururum.	4.57	5.00	.874
Uzaktan öğretim sisteminde öğrencilerin kişisel bilgilerinin korunmasına özen gösteririm.	4.56	5.00	.794
Uzaktan öğretim sistemi üzerinden gelen bildirimleri takip ederim.	4.55	5.00	.781
Derslerde zamanı etkili şekilde kullanabilmek için önceden planlama yaparım.	4.51	5.00	.814
Doküman, video ya da link aktivitesi oluştururum.	4.51	5.00	.864
Canlı ders sırasında öğrencilerin sorularına anında dönüt veririm.	4.49	5.00	.827
Gerektiğinde sınav/ödev aktivitesinde öğrenci ekleme/çıkarma, sınav tarihi/süresi güncelleme gibi değişiklikler yaparım.	4.47	5.00	.942
Uzaktan öğretimde görevimi başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli bilgiyi etkili bir şekilde kullanırım.	4.43	5.00	.807
Canlı ders sırasında sohbet penceresini kullanırım.	4.43	5.00	.929
Derslerde iletişim araçlarını (mesaj, duyuru vb.) etkin bir biçimde kullanırım.	4.42	5.00	.810
Canlı ders sırasında ekran paylaşımını kullanırım.	4.41	5.00	.975
Canlı ders sırasında dosya paylaşımını kullanırım.	4.40	5.00	1.024
Zaman çizelgesine uygun olarak (hafta/gün/saat) tüm ders içeriğini yetiştiririm.	4.38	5.00	.893
Ders kapsamında hazırladığım dokümanlar, materyaller ve etkinlikleri öğrencilerle paylaşıyorum.	4.35	5.00	.916
Gerçekleştirilen sınavlara ilişkin sistemden rapor alırım.	4.34	5.00	1.028
Sınav ve ödevlere ilişkin sonuçları/değerlendirmeleri öğrencilerle paylaşıyorum.	4.31	5.00	.921
Canlı derslerde öğrencilerin kendini rahat ifade edebileceği bir sınıf atmosferi sağlarım.	4.30	4.00	.845
Uzaktan öğretim sisteminde paylaştığım dokümanların ve videoların telif hakkı / izin durumlarına dikkat ederim.	4.29	5.00	.916
Bir sorunla karşılaştığımda uzaktan öğretim rehberini (doküman, video) inceleyerek sorunu çözerim.	4.28	5.00	.927
Uzaktan Eğitim Merkezi tarafından verilen hizmetiçi eğitim ve seminer faaliyetlerine katılırım.	4.27	5.00	.979
Canlı ders sırasında bir sorunla karşılaşırsam süreci başarıyla yönetirim.	4.22	4.00	.844
Canlı derslerin başlangıcında öğrencilere dersin hedef ve kazanımlarını açıklarım.	4.17	4.00	.904
Canlı ders sırasında söz hakkı verme aracını kullanırım.	4.17	5.00	1.091
Uzaktan öğretim sisteminde sınav güvenliğini artırabilmek amacıyla önlemler (soruların dağılımı, güçlük düzeyi, havuzdan soru seçimi vb.) alırım.	4.14	4.00	1.072
Uzaktan öğretim sisteminde sorun yaşayan öğrencilere rehberlik ederim.	4.14	4.00	1.001

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının Uzaktan Öğretim Performanslarına Ait Puan Dağılımları

Maddeler	Ort.	Med.	S.S.
Uzaktan öğretim süreci ile ilgili diğer öğretim elemanları ile iş birliği yaparım.	4.12	4.00	1.024
Etkili öğrenmeler için gerekli teknolojileri derslerime entegre ederim.	4.04	4.00	.868
Bir sorunla karşılaştığımda Uzaktan Eğitim Merkezi ile iletişim kurarak sorunu çözerim.	4.04	4.00	1.105
Uzaktan öğretim modeline uygun öğretim yöntem ve teknikleri uygularım.	4.01	4.00	.879
Canlı ders sırasında işaretleme araçlarını kullanırım.	4.01	4.00	1.200
Canlı derslere katılımı arttıracak öğrenme yöntem ve teknikleri kullanırım.	4.00	4.00	.832
Uzaktan öğretim süreci ile ilgili konularda Uzaktan Eğitim Merkezi ile iş birliği yaparım.	3.89	4.00	1.160
Etkileşimi artırabilmek için uzaktan öğretim sisteminde var olan aktiviteler dışında farklı araçlardan da faydalanarak materyaller/içerikler hazırlar ve paylaşıyorum.	3.88	4.00	.950
Görev yaptığım birimde uzaktan öğretimle ilgili karar süreçlerine katılırım.	3.83	4.00	1.239
Öğrencilerin derslere devam durumunu uzaktan öğretim sistemi üzerinden takip ederim.	3.72	4.00	1.227
Öğrencilerin derse katılım ve devamını arttıracak etkinlikler ve ödüller planlarım.	3.72	4.00	.991
Sınav sonunda sistem tarafından oluşturulan muhtemel kopya girişimlerini (farklı cihazda ya da tarayıcıda oturma açma, giriş çıkış sayısı, sınav sekmesini kapatma vb.) değerlendiririm.	3.70	4.00	1.233
Uzaktan öğretim süreçlerinin verimliliğinin artırılmasına yönelik üniversitenin karar organlarına önerilerde bulunurum.	3.25	3.00	1.256
Toplam (44 Madde)	4.25	-	-

N=283; Ölçekten alınabilecek minimum - maksimum puan: 1 - 5

yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=.570$; $p<.01$) ve örgütsel destek düzeyleri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=.204$; $p<.01$) saptanmıştır. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık düzeyleri ve örgütsel destek düzeyleri arttıkça uzaktan öğretim performanslarının arttığı söylenebilir.

ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir.

4.3. Öğretim Elemanlarının Dijital Okuryazarlık ve Örgütsel Destek Düzeylerinin Uzaktan Öğretim Performansına Etkisi

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Korelasyon Matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Yaş	1					
2. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	.460**	1				
3. Toplam Çalışma Süresi	.716**	.647**	1			
4. Dijital Okuryazarlık	-.151*	-.071	-.073	1		
5. Örgütsel Destek	.037	-.082	-.036	.204**	1	
6. Uzaktan Öğretim Performansı	-.102	-.046	-.030	.570**	.440**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$

Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı ile örgütsel destek düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde ($r=.440$; $p<.01$) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının örgütsel destek düzeyleri arttıkça uzaktan öğretim performanslarının arttığı sonucuna varılabilir. Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performans düzeyleri, örgütsel destek algı düzeyleri

Öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık ve örgütsel destek algı düzeyleri bağımsız, uzaktan öğretim performansları bağımlı değişken olarak alınmış ve hiyerarşik (sıralı) regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4'te görüldüğü gibi öncelikle modele dijital okuryazarlık eklenmiştir. Birinci modelden elde

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının Uzaktan Öğretim Performanslarına İlişkin Regresyon Analizi

Model – Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata B	Standardize			Korelasyonlar		
			Edilmiş Hata β	t	p	İkili r	Kısmi r	Yarı kısmi r
1 (Sabit)	104.030	7.270		14.310	.000			
Dijital Okuryazarlık	2.196	.189	.570	11.616	.000	.570	.570	.570
2 (Sabit)	78.098	7.535		10.364	.000			
Dijital Okuryazarlık	1.931	.177	.501	10.905	.000	.570	.546	.490
Örgütsel Destek	.805	.109	.339	7.374	.000	.440	.403	.331
1 $R=.570$; $R^2=.324$; Düzeltilmiş $R^2=.322$; R^2 Değişim=.324; $F_{(1,281)}=134.927$								
2 $R=.659$; $R^2=.434$; Düzeltilmiş $R^2=.430$; R^2 Değişim=.110; $F_{(2,280)}=54.375$								

edilen sonuçlara göre, dijital okuryazarlık uzaktan öğretim performansının anlamlı yordayıcısıdır ($F_{(1,281)}=134.92$, $p<.01$). Dijital okuryazarlık uzaktan öğretim performansının %32'sini açıklamaktadır ($R^2=.324$). Ayrıca korelasyon değerleri incelendiğinde, dijital okuryazarlık ve uzaktan öğretim performans düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.570$). Analiz sonucuna göre birinci modelde uzaktan öğretim performansını yordayan denklem: *Uzaktan Öğretim Performansı = 104.030 + 2.196 * Dijital Okuryazarlık* biçimindedir. Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık düzeyinden etkilenmektedir.

Örgütsel desteğin eklenmesi ile oluşan ikinci model uzaktan öğretim performansının %43'ünü ($R^2=.430$) açıklamakta olup, determinasyon kat sayısındaki değişim anlamlıdır ($F_{(2,281)}=54.375$, $p<.001$). İkinci modelde, dijital okuryazarlık ve uzaktan öğretim performansı arasındaki ilişki, örgütsel destek algısının da modele dahil edilmesiyle %11'lik ilave (R^2 Değişim=.110) bir katkı sağlamıştır. Korelasyon değerleri incelendiğinde ise dijital okuryazarlık ($r=.546$) ve örgütsel destek ($r=.403$) uzaktan öğretim performans düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Her iki değişken de ayrı ayrı uzaktan öğretim performansını yordamaktadır. Değişkenlerin uzaktan öğretim performansı üzerindeki yordayıcılık önem sırası dijital okuryazarlık ($\beta=.501$) ve örgütsel destek ($\beta=.177$) şeklindedir. Analiz sonucuna göre ikinci model için performansını yordayan denklem: *Uzaktan Öğretim Performansı = 78.098 + 1.931 * Dijital Okuryazarlık + .805 * Örgütsel Destek* biçimindedir. Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansında, dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algısının önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma ile yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı statüsünde görev yapan çalışanların uzaktan öğretim sürecinde gösterdikleri performansın ölçülmesi ve bu performansın etkilediği düşünülen dijital okuryazarlık ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin rolü incelenmiştir. Ayrıca bu değişkenlerle demografik özellikler arasında ne tür ilişkiler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performans düzeyi bulguları incelendiğinde, teknoloji kullanımı, sistem kullanımı, zaman yönetimi, sınıf yönetimi, bilgi kullanımı, sorun çözme, etik ve eğitime katılım sağlama konularında “çok yüksek performans” gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Etkileşim, öğrencilere rehberlik, uzaktan öğretim modeline uygun öğrenme yöntem ve teknikleri kullanma, ölçme ve değerlendirme, derse devamı sağlama, karar süreçlerine katılma ve iş birliği yapma konularında performanslarında “yüksek performans” gösterdikleri tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performans düzeyi bulguları incelendiğinde, teknoloji kullanımı, sistem kullanımı, zaman yönetimi, sınıf yönetimi, bilgi kullanımı, sorun çözme, etik ve eğitime katılım sağlama konularında “çok yüksek performans” gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Etkileşim, öğrencilere rehberlik, uzaktan öğretim modeline uygun öğrenme yöntem ve teknikleri kullanma, ölçme ve değerlendirme, derse devamı sağlama, karar süreçlerine katılma ve iş birliği yapma konularında “yüksek performans” düzeyinde uzaktan öğretim performansı gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçların nedeni öğretim elemanlarının uzaktan eğitim sistemini daha öncesinde deneyimlemeleri ve uzaktan öğretim süreci ile ilgili hazırbulunuşluğa sahip olmalarından kaynaklanabileceği ifade edilebilir. Öğretim

elemanlarının teknoloji kullanımı hazırbulunuşluğu arttıkça uzaktan eğitim sistemini benimseme ve etkili kullanım düzeyinin artması (Bao, 2020), öğretim elemanlarının teknik ve sistem kullanımı performansının yüksek çıkması sonucunu destekler niteliktedir. Ayrıca teknik, pedagojik ve materyal desteğinin kurum tarafından verilmekte olmasının öğretim elemanlarının çevrimiçi derslere uyumunu kolaylaştırmasına ve performanslarını artırmada katkı sağladığı söylenebilir (Lloyd, Byrne, ve McCoy, 2012). Bunlara ek olarak araştırma bulgularında öğretim elemanlarının uzaktan öğretim süreçlerinin verimliliğinin artırılmasına yönelik karar organlarına önerilerde bulunma konusunda “orta düzey performans” düzeyinde performans gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu, üniversite tarafından verilen hizmetlere ilişkin olarak öğretim elemanlarının memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu ya da uzaktan öğretim sürecinde verimlilik konusunda herhangi bir sorun görülmediği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algısı ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, yaş ve dijital okuryazarlık düzeyi arasında negatif yönlü düşük bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yeşildal ve Kaya (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, yaşa bağlı olarak dijital okuryazarlık düzeyinin farklılaştığı ve yaş seviyesi arttıkça teknoloji kullanımının azaldığı tespit edilmiştir. Yontar (2019); Pala ve Başbüyük (2020) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda ise yaşa bağlı olarak dijital okuryazarlık düzeyinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma kapsamında ulaşılan yaş değişkeni ile dijital okuryazarlık düzeyi arasındaki negatif yönlü ilişkinin varlığı, daha genç yaşlarda bulunan öğretim elemanlarının ileri yaşlardaki öğretim elemanlarına göre dijital okuryazarlık açısından daha üst düzeyde bulunduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgulara göre, cinsiyet, çalışma süresi ve akademik alan değişkenleri ile uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Yapılan regresyon analizinde birinci modelde dijital okuryazarlık bağımsız değişken ve uzaktan öğretim performansı bağımlı değişken olarak alınmış, dijital okuryazarlığın uzaktan öğretim performansının önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık düzeyi, uzaktan öğretim performansını etkilemektedir. Alanyazın incelendiğinde, dijital okuryazarlık düzeyi ile uzaktan öğretimde öğrenciler açısından öğrenme performansı ve öğretim elemanları açısından öğretim performansı arasında bir ilişki

olduğunun tespit edilmesi, araştırmanın bu sonucunu destekler niteliktedir (Tzifopoulos, 2020; Liu vd., 2020). Ayrıca YÖK’ün (2020) açıkladığı Uzaktan Eğitim Faaliyetleri Kalite Güvencesi Raporu’nda Covid19 salgını sürecinde öğretim elemanlarında en çok teknolojik yetkinliklerin arttığı ifade edilmektedir. Covid19 salgını döneminde yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin uzaktan öğretim sürecinde dijital becerilerini geliştirmek zorunda kaldıkları tespit edilmiştir (Khlaif vd., 2020; van der Spoel, Noroozi, Schuurink & van Ginkel, 2020). Bu bağlamda Covid19 salgını öncesi ile karşılaştırıldığında, öğretim elemanlarının dijital okuryazarlık ve uzaktan öğretim performans düzeylerinde bir artış meydana gelmiş olabileceği ifade edilebilir.

Regresyon analizinde ikinci modelde dijital okuryazarlık ve uzaktan öğretim performansı arasındaki ilişkiye örgütsel destek algısının eklenmesiyle birlikte uzaktan öğretim performansının yordayıcılık oranı artmıştır. Nicklin, McNall, Cerasoli, Varga & McGivney (2016), benzer şekilde örgütsel desteğin uzaktan öğretimde öğretim elemanlarının iş tatmini, performansı ve stresi ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bazı araştırmacılar da algılanan örgütsel destekle performansı ilişkilendirmişlerdir (Wayne, Shore & Liden, 1997). Uzaktan öğretimde görev yapan çalışanlar birbirlerinden uzak mesafe ile ayrılmaktadır. Örgüt üyeleri arasındaki bu mesafe nedeniyle birçok farklılık ortaya çıkmaktadır. Ancak, aynı örgütte çalıştıkları için örgütün çıkarları doğrultusunda birbirleriyle etkileşime girmeleri ve iş birliği yapmaları önem taşımaktadır (Usman, 2019). Bu bağlamda örgütsel desteğin, uzaktan öğretim performansını açıklamada önemli bir rolü olduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgular yorumlandığında, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının uzaktan öğretim sürecinde gösterdikleri performansın, başta görev yaptıkları üniversitenin öğrencileri olmak üzere tüm paydaşlarına olumlu çıktılar sağlayabileceği ifade edilebilir. Bu performansın artırılmasında dijital okuryazarlık düzeyinin önemli bir role sahip olduğu ve çağın gereklerine uygun olacak şekilde geliştirilmesinin bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performanslarında örgütsel desteğin önemli bir role sahip olduğu görülmektedir. Öğretim elemanları; düşüncelerine önem verilen, çabalarının desteklediği, başarılarıyla gurur duyulan, kendilerine değer verilen bir örgüt iklimi içerisinde uzaktan öğretim sürecinde daha etkili bir performans sergileyebilecek ve hem örgüte hem de paydaşlarına olumlu çıktılar sunabilecektir.

5. DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada öğretim elemanlarının uzaktan öğretim performansı, dijital okuryazarlık düzeyi ve örgütsel destek algısı bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarından elde edilen veriler doğrultusunda değerlendirilmiştir. Öğretim elemanlarının uzaktan öğretim sürecinde gösterdikleri performansın belirlenebilmesi için yetkinlik ve davranış temelli bir ölçme aracı geliştirilerek alanyazına kazandırılmıştır. İleriki çalışmalarda bu araştırma konusu, farklı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarından alınacak verilerle desteklenebilir ve ulaşılan bulguların benzerlik gösterip göstermediği tartışılabilir. Ayrıca, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel erdemlilik gibi pozitif örgütsel davranış konularına giren farklı değişkenlerin uzaktan öğretim performansına etkileri inceleme konusu yapılabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 26.04.2021 tarih ve 2021/04-85 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Adeosun, L. P. K., & Rahim Ajao Ganiyu (2013). Corporate reputation as a strategic asset. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2):220–25.
- Adnan, M. (2018). Professional development in the transition to online teaching: The voice of entrant online instructors. *ReCALL*, 30(1), 88–111. <https://doi.org/10.1017/S0958344017000106>
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105–135. <https://dergipark.org.tr/pub/yonveek/issue/13696/165762>.
- Athey, T.R. & Orth, M.S. (1999), Emerging competency methods for the future. *Human Resource Management*, 38(3), 215–225. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199923\)38:3<215::AID-HRM4>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199923)38:3<215::AID-HRM4>3.0.CO;2-W)
- Bacon, D.L., Fulton, B.J. & Malott, R.W. (1983). Improving staff performance through the use of task checklists. *Journal of Organizational Behavior Management*, 4(3-4), 17-25. https://doi.org/10.1300/J075v04n03_03
- 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>
- Berge, Z. L. (1995). Facilitating computer conferencing: Recommendations from the field. *Educational Technology*, 35(1), 22–30. <http://www.jstor.org/stable/44428247>
- Berigel, M. & Çetin, İ. (2019). *Açık ve uzaktan öğrenme*. İçinde E. Tekinarslan & M. D. Gürer (Ed.), *Açık ve Uzaktan Öğretimde Öğreten ve Öğrenen Rollerini*. (s.127-144), Ankara: Pegem Akademi.
- Biçer, G. & Düztepe, Ş. (2003). Yetkinlikler ve yetkinliklerin işletmeler açısından önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1(2), 3-20. <https://jast.hho.msu.edu.tr/index.php/JAST/article/view/69>
- Büyükoztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (25. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54–72. <https://doi.org/10.1108/02683940810849666>
- Cabi, E. (2018). Teaching computer literacy via distance education: Experiences of the instructors. *Başkent University Journal of Education*, 5(1), 61–68. <http://buje.baskent.edu.tr/index.php/buje/article/download/93/90/>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- CRS. (2021). Sample size calculator. Creative Research Systems [CRS]. Erişim adresi: <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- Dalgıç, G. (2010). Öğretim elemanı performans değerlendirme envanterleri (ÖEPDE) geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 92–105. <https://dergipark.org.tr/pub/esosder/issue/6146/82506>
- Dushkevych, M., Barabashchuk, H. & Hutsuliak, N. (2020). Peculiarities of student distance learning in emergency situation condition. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(1Sup2), 71–77. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.1sup2/248>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Erdem, H., Gökmen, Y. & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38–62. https://isarder.org/2015/vol.7_issue.2_article02_full_text.pdf
- Eshet, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93–106. <https://www.learntechlib.org/primary/p/4793>
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7. ed.). New York: McGraw-Hill.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J. & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, 36(1), 157–171. <https://doi.org/10.2307/256516>
- Giray, M. D. & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji*

- Yazıları, 15(30), 1-9.
https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRRMU9UZ3hNU T09
- Goodyear, P. G., Salmon, J. M., Specror, C. & Steeplesand, S. T. (2001). Competence for online teaching: A special report. *Educational Technology Research and Development Journal*, 49(1), 65-72. https://doi.org/10.1007/BF02504508
- Green, S. & Salkind, N. (2005). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Understanding and analysing data* (4. ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Guasch, T., Alvarez, I. & Espasa, A. (2010). University teacher competencies in a virtual teaching/learning environment: Analysis of a teacher experience. *Teaching and Teacher Education*, 26(2), 199-206. https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.02.018
- Hamutoğlu, N., Canan Güngören, Ö., Kaya Uyanık, G., & Gür Erdoğan, D. (2017). Dijital okuryazarlık ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 18(1), 408-429. https://doi.org/10.12984/eggefd.295306
- İnce, A. R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin iş adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660. https://doi.org/10.17755/esosder.03486
- Ivaniuk, I. V. & Ovcharuk, O. V. (2020). The response of Ukrainian teachers to Covid-19: Challenges and needs in the use of digital tools for distance learning. *Information Technologies and Learning Tools*, 7(3), 282-91. https://doi.org/10.33407/itlt.v7i3.3952
- Khlaif, Z. N., Salha, S., Affouneh, S., Rashed, H. & ElKimishy, L. A. (2020): The Covid-19 epidemic: Teachers' responses to school closure in developing countries. *Technology, Pedagogy and Education*, 30(1), 95-109. https://doi.org/10.1080/1475939X.2020.1851752
- Kruszewska, A., Nazaruk, S. & Szewczyk, K. (2022). Polish teachers of early education in the face of distance learning during the Covid-19 pandemic – the difficulties experienced and suggestions for the future. *Education 3-13*, 50(3), 304-315. https://doi.org/10.1080/03004279.2020.1849346
- Liu, X., Bonk, C. J., Magjuka, R. J., Lee, S.-H. & Su, B. (2019). Exploring four dimensions of online instructor roles: A program level case study. *Online Learning*, 9(4). https://doi.org/10.24059/olj.v9i4.1777
- Liu, Z.-J., Tretyakova, N., Fedorov, V. & Kharakhordina, M. (2020). Digital literacy and digital didactics as the basis for new learning models development. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 15(14), 4-18. https://doi.org/10.3991/ijet.v15i14.14669
- Lloyd, S. A., Byrne, M. M. & McCoy, T. S. (2012). Faculty-perceived barriers of online education. *Journal of Online Learning and Teaching*, 8(1), 1-12. https://jolt.merlot.org/vol8no1/lloyd_0312.pdf
- Long, N. N. & Khoi, B. H. (2020). The intention to study using Zoom during the Sars-Cov-2 pandemic. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 15(21), 195-216. https://doi.org/10.3991/ijet.v15i21.16777
- Lynch, P. D., Eisenberger, R. & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483. https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467
- Nicklin, J. M., McNall, L. A., Cerasoli, C. P., Varga, C. M. & McGivney, R. J. (2016). Teaching online: Applying need theory to the work-family interface. *American Journal of Distance Education*, 30(3), 167-179. https://doi.org/10.1080/08923647.2016.1187042
- Onwuegbuzie, A. J. & Collins, K. M. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281-316. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2007.1638
- Pala, Ş. M. & Başbüyük, A. (2020). Ortaokul beşinci sınıf öğrencilerinin dijital okuryazarlık düzeylerinin incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(3), 897-921. https://doi.org/10.30703/cije.672882
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698
- Sae-Khow, J. (2014). Developing of indicators of an e-learning benchmarking model for higher education institutions. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 13(2), 35-43. http://www.tojet.net/articles/v13i2/1324.pdf
- Saraç, M. A. Y. (2020). Pandemi günlerinde Türk yükseköğretimi: Uzaktan eğitim yoğun kullanımında. *Yüksek Öğretim Dergisi*, (16), 6-9. https://www.yok.gov.tr/Dergi/dergipdf/yuksekoğretim-sayi-16.pdf
- Şimşek, M. Ş. & Öge, H. S. (2009), *İnsan kaynakları yönetimi* (2. b.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Turgut, M. F. (1987). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Saydam Matbaacılık.
- Tzifopoulos, M. (2020). In the shadow of Coronavirus. Distance education and digital literacy skills in Greece. *International Journal of Social Science and Technology*, 5(2), 1-14.

http://www.ijssr.com/data/frontImages/1._April_2020.pdf

- Usman, K. (2019). Impact of organizational culture, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan. *Open Praxis*, 11(2), 143-156. <https://doi.org/10.5944/openpraxis.11.2.931>
- Üstündağ, M. T., Güneş, E. & Bahçivan, E. (2017). Turkish adaptation of digital literacy scale and investigating pre-service science teachers' digital literacy. *Journal of Education and Future*, (12), 19-29. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jef/issue/30777/332813>
- Uyargil C. (2008). *İşletmelerde performans yönetimi sistemi* (2. b.). İstanbul: Arıkan Basımevi.
- van der Spoel, I., Noroozi, O., Schuurink, E. & van Ginkel, S. (2020). Teachers' online teaching expectations and experiences during the Covid19-pandemic in the Netherlands. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 623-638. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1821185>
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. <https://doi.org/10.5465/257021>
- Williams, P. E. (2003). Roles and competencies for distance education programs in higher education institutions. *American Journal of Distance Education*, 17(1), 45-57. https://doi.org/10.1207/S15389286AJDE1701_4
- Yeşildal, M. & Kaya, Ş. D. (2021). Yetişkin bireylerde dijital okuryazarlık ve sağlık okuryazarlığı arasındaki ilişki: Konya örneği. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 30(2), 174-181. <https://doi.org/10.34108/eujhs.774808>
- Yontar, A. (2019). Öğretmen adaylarının dijital okuryazarlık düzeyleri. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 7(4), 815-824. <https://doi.org/10.16916/aded.593579>
- Yükseköğretim Kurulu [YÖK]. (2020). *Yükseköğretim kurumları 2020 yılı uzaktan/karma eğitim faaliyetleri kalite güvencesi durum raporu*. Erişim adresi: https://api.yokak.gov.tr/Storage/AnnouncementFiles/18-03-2021/192/Uzaktan%20egitimde%20kalite%20guvencesi%20raporu_v6.pdf