

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**ELEKTRONİK ÖĞRENMENİN İŞLETMELERDE KULLANIMI VE
ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK ÖĞRENMEYE KARŞI TUTUMLARININ
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Murat KASIMOĞLU**

**Hazırlayan
Başak Nalbant**

Çanakkale - 2006

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne
Başak Nalbant' a ait ELEKTRONİK ÖĞRENMENİN
İŞLETMELERDE KULLANIMI VE ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK
ÖĞRENMEYE KARŞI TUTUMLARININ BELİRLENMESİ

adlı

Çalışma, jürimiz tarafından İŞLETME Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan
Prof. Dr. , Ali AKDEMİR

Üye
Doç. Dr. , Murat KASIMOĞLU (Danışman)

Üye
Doç. Dr. , Ali HALICI

Üye
Yrd. Doç. Dr. , Nazan YELKİKALAN

Üye
Yrd. Doç. Dr. , Ayten AKATAY

Enstitü Müdürü.....
Yrd. Doç. Dr., Mehmet ŞAHİN

ÖZET

Elektronik öğrenmenin, öğrenme ve öğretme aracı olarak kullanımı, işletmelerde çalışanların eğitimi için kullanılma yönünde genişlemektedir. Bu çalışmanın amacı; çalışanların elektronik öğrenmeye (e-öğrenme) karşı tutumlarının belirlenmesidir.

Çalışmanın örnekleme, işletmenin farklı bölümlerinde çalışan ve elektronik ortamda eğitim almış olan 92 çalışanı kapsamaktadır. Örneklem iradi örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Eğitime yardımcı bir araç olarak e-öğrenmeye karşı algılarını belirlenmesi amacı ile 92 çalışanın bir anketi cevaplama istenmiştir.

Araştırma soruları bireysel bilgisayar ve internet deneyimleri, e-öğrenmeye karşı tutumları ve çalışanların demografik bilgilerini içermektedir. Ankette, İnternet ve bilgisayar deneyimi hakkında 4 soru, e-öğrenmeye karşı tutumların belirlenmesi ile ilgili olarak 14 soru ve demografik özelliklerin belirlenmesi ile ilgili olarak 5 soru bulunmaktadır. Toplanan bilgiler istatistiksel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir.

Sonuçlar, araştırma sorularından çıkarılan 5 bölüm etrafında incelenmiştir. Birinci bölümde çalışanların internet ve bilgisayar deneyimi ile ilgili sonuçlar ve internet deneyimi ve elektronik ortamda aktif öğrenme arasındaki ilişkiye ait sonuçlar yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumları ile ilgili sonuçlar vardır. Üçüncü bölümde çalışanların demografik özellikleri verilmektedir ve yaş, cinsiyet ve elektronik ortamda etkili öğrenebilme arasındaki ilişkiye ait sonuçlar yer almaktadır.

Sonuçlar elektronik öğrenmeye karşı tutumların pozitif olduğunu ve çalışanlara göre elektronik öğrenmenin eğitim için etkili bir öğrenme ortamı olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, çalışanlarının elektronik ortamda eğitilmesini isteyenler ve elektronik ortamda verilen dersleri tasarlayan işletmeler için bir yol gösterici olmaktadır.

ABSTRACT

Electronic learning(e-learning) has been widely adopted as a promising solution by many companies. The trend of using e-learning as a learning and/or teaching tool is now rapidly expanding into employee training. The purpose of this study is to explore employee's attitudes toward e-learning usage.

The sample for this study covers 92 employees, who had taken training program at electronic medium, from different departments of the company. The sample was chosen by using purposive sampling. Accordingly 92 employees are asked to answer a questionnaire for investigating their perceptions toward using e-learning as a training assisted tool.

The research questions involve individual computer and internet experiences, attitudes toward e-learning and demographic information of Petkim employees. There were four questions about internet and computer experiences, fourteen questions about attitudes toward e-learning and five questions about demographic information. The collected data analysed through statistical analysis.

The results are presented around three main themes which were inferred from the research questions. The first part includes internet and computer experiences of employees and the relation between internet experience and active learning in the electronic medium. The second part includes attitudes toward e-learning and the third part includes demographic information and the relation between gender, age and some of the questions of effective learning in electronic medium.

The results show that; attitudes toward e-learning is positive and according to the employees, e-learning is an effective medium for training. This research is a guideline for companies who will take training programs in e-learning environment and the companies who prepare the e-learning courses for training.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	iii
KISALTMALAR CETVELİ.....	v
TABLolar CETVELİ	vi
ŞEKİLLER CETVELİ	viii
GİRİŞ	1
1. ÖĞRENME	4
1.1. ÖĞRENME KAVRAMININ GELİŞİMİ	5
1.2. ÖĞRENME TANIMLARI	6
1.3. ÖĞRENME STİLİ	7
1.3.1 <i>Öğrenme Stili Modelleri</i>	7
1.3.1.1 Jung Psikolojik Öğrenme Modeli Ve Myers- Briggs Göstergesi	8
1.3.1.2 Kolb'un Öğrenme Stili Modeli	12
1.3.1.3 Mccarthy'nin Öğrenme Stil Modeli	15
1.3.1.4 Dunn'ın Öğrenme Stili Modeli	16
1.3.1.5 Gregorc Öğrenme Stili Modeli	17
1.4 YETİŞKİNLERDE ÖĞRENME	17
1.5 İŞLETMELERDE ÖĞRENME VE EĞİTİM	20
1.5.1 <i>Bilgi İnsanı-Bilgi Organizasyonu-Bilgi Toplumu, Öğrenen İnsan-Öğrenen Organizasyon-Öğrenen Toplum</i>	21
1.5.2 <i>Öğrenen Örgütler Ve Örgütsel Öğrenme</i>	21
1.5.3 <i>İşletmelerde Eğitim</i>	24
1.5.4 <i>İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitimin Önemi Ve Yararları</i>	25
1.5.5 <i>İnsan Kaynakları Eğitimi Süreci</i>	26
1.5.6 <i>Kurum İçi Ve Kurum Dışı Eğitimler</i>	27
2. E-ÖĞRENME	32
2.1. E-ÖĞRENME SİSTEMLERİNİN ÖZELLİKLERİ	34
2.2. E-ÖĞRENMEDE TEKNOLOJİ GEREKLİLİKLERİ	36
2.3. E-ÖĞRENMENİN YAYGINLAŞMASINI SAĞLAYAN SEBEPLER	37
2.4. EĞİTİMİN TARİHSEL GELİŞİMİ: E-ÖĞRENMEYE GELİŞ AŞAMALARI	38
2.4.1 <i>E-Öğrenme Elementleri</i>	40
2.5. SANAL ÖĞRENME ORTAMLARI	41
2.6. GÜNÜMÜZDE E-ÖĞRENME: WEB TABANLI EĞİTİM	43
2.7. KLASİK ÖĞRENME VE ELEKTRONİK ÖĞRENME ARASINDAKİ FARKLAR	45
2.7.1 <i>Klasik Öğrenme Ve Web Tabanlı Öğrenmede Öğrenme Stillerinin Analizi</i>	46
2.7.2 <i>Etkili Bir E-Öğrenmede Öğrencinin Öğrenme Stillerinin Etkisi</i>	47
2.8. İŞLETMELERDE E-ÖĞRENME	50
2.8.1 <i>İşletmelerin Web Tabanlı Eğitimi Tercih Etmesinin Sebepleri</i>	50
2.8.2 <i>Elektronik Ortamda Eğitimin İşletme Prosesi İle Bütünleşmesi</i>	52
ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK ÖĞRENMEYE KARŞI TUTUMLARININ BELİRLENMESİ	55
1. ARAŞTIRMANIN AMACI	55
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	56
2.1 ARAŞTIRMA KAPSAMINDAKİ FİRMAYA AİT BİLGİLER	56

2.1.1	<i>Petkim İnsan Kaynakları</i>	57
2.2	ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	59
3.	ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	60
3.1	ANKET ÇALIŞMASI HAKKINDA GENEL BİLGİLER	60
3.2	VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ	61
4.	ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN SONUÇLAR.....	62
4.1	ÇALIŞANLARIN BİLGİSAYAR VE İNTERNET KULLANIMINA YATKINLIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ	62
4.1.1	<i>Çalışanların İnternet Kullanımı Konusunda Deneyimleri</i>	63
4.1.2	<i>Çalışanların E-Posta Kullanımı Konusunda Deneyimleri</i>	66
4.1.3	<i>Çalışanların Kelime İşlemci Programları Kullanma Konusunda Deneyimleri</i>	68
4.1.4	<i>Çalışanların Web Sayfası Tasarlama ve Kod Yazma Konusunda Deneyimleri</i>	70
4.1.5	<i>İnternet Deneyimi ve Aktif Öğrenme Arasındaki İlişki</i>	72
4.2	ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK ÖĞRENMEYE KARŞI TUTUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	75
4.2.1	<i>Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Öğrenme</i>	78
4.2.2	<i>Elektronik Öğrenmenin Öğrenebilmek İçin Klasik Öğrenmeye Göre Daha Fazla Fırsat Sunması</i>	80
4.2.3	<i>Elektronik Öğrenme Ortamındaki Online Eğitmenin Öğrenme Motivasyonunu Yükseltmesi</i>	82
4.2.4	<i>Elektronik Öğrenme Online Eğitim İçeriğini Rahat Bir Şekilde Okunabilmesi</i>	84
4.2.5	<i>Online Eğitim İçeriğinde Aranılan Bilginin Kolayca Bulunabilmesi</i>	86
4.2.6	<i>Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Düşünme Yeteneğini Geliştirmesi</i>	88
4.2.7	<i>Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Problem Çözme Yeteneğini Geliştirmesi</i>	90
4.2.8	<i>Öğrenme Sırasında Karşılaşılan Problemlerin Çözümünde Elektronik Öğrenme Ortamının Çeşitli Alternatifler Sunması</i>	92
4.2.9	<i>Online Eğitimdeki Ders Videolarına Karşı Tutumların Belirlenmesi</i>	94
4.2.10	<i>Online Eğitim İçinde Yer Alan Canlandırılmalı Örneklerle Karşı Tutumların Belirlenmesi</i>	96
4.2.11	<i>Online Eğitim Ortamında Derslerin Sunuş Şekline Karşı Tutumların Belirlenmesi</i>	98
4.2.12	<i>Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Önerilerine Karşı Tutumların Belirlenmesi</i>	100
4.2.13	<i>Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Sesine Karşı Tutumlar</i>	102
4.2.14	<i>Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Verdiği Online Eğitimine Karşı Tutumlar</i>	104
4.3	ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	106
4.3.1	<i>E-Öğrenmenin Katılımcı Merkezli Olması ile Yaş ve Cinsiyet İlişkisinin İncelenmesi</i>	108
4.3.1.1	<i>Yaş, Cinsiyet ve Aktif Öğrenme Arasındaki İlişki</i>	109
4.3.1.2	<i>Yaş, Cinsiyet ve Online Eğitimin İçeriğini Rahat Okuyabilme Arasındaki İlişki</i> ...	112
4.3.1.3	<i>Yaş, Cinsiyet ve Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme Arasındaki İlişki</i>	115
	SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRMELER	118
	KAYNAKÇA	122
	EK.....	129

KISALTMALAR CETVELİ

KISALTMA	BİBLİYOGRAFİK BİLGİ
C.	Cilt
Çev.	Çeviren
Der.	Derleyen
Ed.	Editör
No.	Numara
p.	Page
Vol	Volume
Vb.	Ve benzeri
Vd.	Ve devamı
e-öğrenme	Elektronik öğrenme

TABLOLAR CETVELİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1	Jung ‘In Psikolojik Öğrenme Modelleri	9
Tablo 2	E-Öğrenme Teknolojileri Evrimi	40
Tablo 3	2004 Yılında Personele Verilen Eğitim	59
Tablo 4	Çalışanların Bilgisayar Bilgilerine Ait Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri	63
Tablo 5	Katılımcıların İnternet Kullanımı Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri	64
Tablo 6	Katılımcıların E-Posta Kullanımı Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri	66
Tablo 7	Katılımcıların Kelime İşlemci Programları Kullanımı Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri	68
Tablo 8	Katılımcıların Web Sayfası Tasarlama Ve Kod Yazma Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri	70
Tablo 9	İnternet Deneyimi Ve Aktif Öğrenme Arasındaki Korelasyon	72
Tablo 10	İnternet Deneyimi ve Aktif Öğrenme Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları	73
Tablo 11	İnternet Deneyimi İle Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Bir Şekilde Öğrenme Karşılaştırmalı Sonuçları	74
Tablo 12	Elektronik Öğrenmeye Karşı Katılımcıların Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Cevapların Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	75
Tablo 13	Elektronik Öğrenmeye Karşı Tutumların Korelasyon Matrisi	77
Tablo 14	Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Öğrenme Frekans, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	78
Tablo 15	Frekans, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	80
Tablo 16	Frekans, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	82
Tablo 17	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	84
Tablo 18	Frekans, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	86
Tablo 19	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	88
Tablo 20	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	90
Tablo 21	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	92
Tablo 22	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	94
Tablo 23	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	96
Tablo 24	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	98
Tablo 25	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	100
Tablo 26	Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	102
Tablo 27	Frekans, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	104
Tablo 28	İşyerinde İnterneti Kullanma Süreleri	106

Tablo 29	Bilgisayar Kullanma Süreleri	106
Tablo 30	Eğitim Seviyeleri	107
Tablo 31	Yaş Bilgileri	107
Tablo 32	E Öğrenmenin Etkinliği İle İlgili Sorular	108
Tablo 33	Yaş, Cinsiyet ve Aktif Öğrenme Arasındaki Korelasyon	109
Tablo 34	Aktif Öğrenme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	109
Tablo 35	Yaş ve Cinsiyet İle Aktif Öğrenme Sonuçlarının Karşılaştırılması	111
Tablo 36	Online Eğitim İçeriğini Rahat Okuyabilme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	112
Tablo 37	Online Eğitim İçeriğini Rahat Okuyabilme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	113
Tablo 38	Yaş ve Cinsiyet ile Online Eğitim İçeriğini Rahat Okuyabilme Sonuçlarının Karşılaştırılması	114
Tablo 39	Yaş, Cinsiyet ve Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme Arasındaki Korelasyon	115
Tablo 40	Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	116
Tablo 41	Yaş ve Cinsiyet ile Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme Sonuçlarının Karşılaştırılması	117

ŞEKİLLER CETVELİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 1	Eğitim Sürecinin Aşamaları	27
Şekil 2	Klasik Öğrenme ve E-Öğrenmenin Yapı Taşları	46
Şekil 3	Çalışanların İnternet Kullanım Deneyimleri İle İlgili Sonuçlar	65
Şekil 4	Çalışanların E-Posta Kullanımı Deneyimleri İle İlgili Sonuçlar	67
Şekil 5	Çalışanların Kelime İşlemci Programlarını Kullanım Deneyimleri İle İlgili Sonuçlar	69
Şekil 6	Çalışanların Web Sayfası Tasarlama Ve Kod Yazma Deneyimleri İle İlgili Sonuçlar	71
Şekil 7	Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Öğrenme İle İlgili Sonuçlar	79
Şekil 8	Elektronik Öğrenmenin Öğrenebilmek İçin Klasik Öğrenmeye Göre Daha Fazla Fırsat Sunması İfadesine Ait Sonuçlar	81
Şekil 9	Elektronik Öğrenme Ortamındaki Online Eğitmenin Öğrenme Motivasyonunu Yükseltmesine Ait Sonuçlar	83
Şekil 10	Elektronik Öğrenmede Online Eğitim İçeriğinin Rahat Bir Şekilde Okunabilmesine Ait Sonuçlar	85
Şekil 11	Elektronik Öğrenme Online Eğitim İçeriğinde Aranılan Bilginin Kolayca Bulunabilmesine Ait Sonuçlar	87
Şekil 12	Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Düşünme Yeteneğini Geliştirmesine Ait Sonuçlar	89
Şekil 13	Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Problem Çözme Yeteneğini Geliştirmesine Ait Sonuçlar	91
Şekil 14	Öğrenme Sırasında Karşılaşılan Problemlerin Çözümünde Elektronik Öğrenme Ortamının Çeşitli Alternatifler Sunmasına İlişkin Sonuçlar	93
Şekil 15	Online Eğitimdeki Ders Videolarına Karşı Tutumların Sonuçları	95
Şekil 16	Online Eğitimdeki Ders Videolarına Karşı Tutumların Sonuçları	97
Şekil 17	Online Eğitim Ortamında Derslerin Sunuş Şekline Karşı Tutumların Sonuçları	99
Şekil 18	Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Önerilerine Karşı Tutumların Sonuçları	101
Şekil 19	Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Önerilerine Karşı Tutumların Sonuçları	103
Şekil 20	Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Verdiği Online Eğitimine Karşı Tutumların Sonuçları	105

GİRİŞ

Asırlar boyunca insanlar bilgilerini paylaşmak ve yeni şeyler öğrenmek için bir araya gelmiş ve günümüze gelinceye kadar, yeni bir şeyler öğrenebilmek adına aynı yerde ve aynı zamanda bulunmaya mecbur kalmıştır. Fakat günümüzde gelişen teknoloji bu mecburiyeti ortadan kaldırmıştır. Son zamanlarda artık herhangi biri, herhangi bir zamanda, herhangi bir yerden istediği bilgiye kolayca ulaşabilmekte ve öğrenebilmektedir. İnsanlığa bu imkanı sağlayan teknolojinin adı elektronik öğrenmedir (e-öğrenme).

Geçtiğimiz yüzyılda endüstri çağı geride bırakılmış ve enformasyon çağı yaşanmıştır. Günümüzde ise bilgi çağı yaşanmaktadır. Bu yüzyılda bilgiye ulaşma, bilgiyi özümseme ve doğru yerde hemen kullanabilme en önemli yetenek haline gelecektir. 21. yüzyılda işletmeler, bireyler ve uluslar olarak varlığını sürdürebilme, öğrenme yeteneğine ve öğrenilen bilgileri günlük hayatta uygulayabilme seviyesine bağlıdır.

E-öğrenme, öğretmenin ve öğrenmenin geleneksel öğrenmeden farklı, değişik bir yoldur. Bilgi çağında, bilgiye ulaşmak için kullanılan ortamlardan en popüler olanı e-öğrenmedir. Bütün dünyada e-öğrenme ile ilgili yürütülen çalışmalar büyük bir ilgi çekmektedir (Liaw 2006:2). Teknoloji alanındaki gelişmeler öğretme-öğrenme sürecine farklı kavramların girmesine neden olmuştur. Web tabanlı eğitim, elektronik öğrenme, uzaktan eğitim ve yaşam boyu öğrenme gibi çeşitli kavramlar, 21. yüzyılda yaşanan teknoloji alanındaki gelişmelerle birlikte sıkça kullanılmaya başlanmıştır. İnternet ortamında sunulan web tabanlı eğitim, pek çok ticari kurumda ve eğitim kurumlarında bir öğretim metodu olarak kullanılmaya başlanmıştır (Gülbahar 2005). Elektronik öğrenmenin işletmelerde kullanılmaya başlanması

sağladığı avantajlar düşünüldüğünde kaçınılmaz olmaktadır. İş yerlerinde bilgi yönetimi ve e-öğrenmenin önemi görmezden gelinemez. Çalışma ortamlarındaki hızlı değişim, çalışanların da bu gelişimin ardında kalmaması için hızlı bir şekilde eğitilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur.

E- öğrenmenin bireylerin öğrenmeleri üzerindeki etkileri ve sonuçları ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. İletişim, nitelikli bir eğitim için anahtar bir kavramdır. Aynı zamanda bir süreci ve etkili bilgi alışverişini anlatan önemli bir etkinliktir. Bilindiği gibi, uzaktan öğretim teknolojik gelişmeleri de içeren öğretme-öğrenme sürecine ilişkin çağdaş araç ve gereçleri takip eden yeni bir eğilimdir. Ayrıca günümüzde geleneksel ortamlarda etkili bir öğretim için bilgisayarlı ve teknoloji destekli dersler eğitimdeki verimlilik ve niteliği arttırmada yeni fırsatlar vermiştir. (Alakuş 2003:1)

E-öğrenme, başta zaman ve mekandan bağımsızlığı ve alışılmış eğitime göre daha düşük maliyeti olmak üzere, bazı özellikleri sayesinde son yıllarda büyük önem kazanmış bir eğitim yaklaşımıdır. (Aslantürk 2002: 1) Fakat e-öğrenmenin farklı öğrenme stillerine sahip tüm öğrencilerde aynı sonucu verip vermediği, yani farklı bireyler üzerindeki başarı oranı tartışmaya açıktır.

Hiç kimse çevresinden yalıtılmış bir ortamda öğrenemez. Öğrencinin kaynakları, öğrenme aktivitesi ile ilişkili bir kazanım veya ödülün varlığı ve öğrenmenin gerçekleşebileceği uygun ortam ve çevrenin varlığı bireylerin öğrenmesini arttıracak bazı önemli faktörlerdir (Hishamuddin 2002:301). E-öğrenmede birey sanal bir sınıf ortamında eğitim görmektedir. Bu durum öğrenmenin sonuçlarını etkilemektedir.

Web tabanlı eğitim büyük bir hızla gelişmeye devam ederken sunulan bilginin öğrenilmesi için mevcut sistem, bütün değişik öğrencilere uyacak tek bir öğretim sistemi kullanmaktadır. Bu durum web tabanlı eğitimin başarısını düşürmektedir.

Son kullanıcının öğrenme düzeyini arttırmak amacı ile iki yaklaşım ortaya çıkarılmıştır. Bunlar sunulan eğitimin içeriğinin düzenlenmesi ya da eğitimin sunuş yönteminin düzenlenmesidir. Bu yaklaşımlar sonucunda eğitimin sunuş yöntemi düzenlenerek öğrencinin öğrenme seviyesi yükseltilebilir ise daha etkili eğitim araçlarının geliştirilebileceği ortaya çıkmıştır (Liegele, Janicki 2006:885).

Bu çalışmada; elektronik öğrenmeye karşı çalışanların tutumunun belirlenmesi için birinci bölümde öğrenme konusu ile ilgili olarak literatür bilgileri derlenmiştir. İkinci bölümde, elektronik öğrenme ve işletmelerde kullanımı hakkında bilgi sunulmuştur. Üçüncü bölümde ise Petkim Petrokimya Holding A.Ş.'de çalışanlardan bir kısmına uygulanan bir anket ile çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumları araştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖĞRENME

Bu bölümde öğrenme, öğrenme kavramının gelişimi, tanımları, farklı bilim adamları tarafından geliştirilmiş başlıca öğrenme stilleri ile ilgili literatür bilgisi ve işletmelerde e-öğrenmenin esas kullanıcıları olan yetişkinlerin öğrenmeleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

1. ÖĞRENME

İnsanoğlu asırlar boyunca kazandığı deneyim ve bilgiyi biriktirerek gelişmiştir. Bu gelişimin temelini eğitim oluşturmaktadır. Eğitim ile kastedilen sadece okulda edinilen tecrübeler değil aynı zamanda yaşamın her evresinde öğrenme yolu ile edinilen bilgi ve becerilerdir.

Çağımızın bilgi çağı olması ve kazanılması gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışların gün geçtikçe artması, bireyin etkin öğrenmeyi bilmesini zorunlu kılmaktadır. Çağdaş başarı ancak etkin öğrenme ile elde edilebilir. Etkin öğrenme ise bireyin sahip olduğu öğrenme stilleri doğrultusunda hazırlanmış eğitim programlarının uygulanmasıyla sağlanabilir. Yapılan araştırmalar öğrenenlerin öğrenmesinin/ başarısının, sahip oldukları öğrenme stilleri doğrultusunda hazırlanmış eğitim programları ile yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Kaya, Akçin 2002: 31).

1.1. ÖĞRENME KAVRAMININ GELİŞİMİ

Günümüzde, değişen ve gelişen rekabet şartlarına uyum sağlamak için gerekli anahtar bilgidir. Bilgi, doğada hazır bulunan ve işlenmesi ile kullanılabilir hale gelebilen bir cevherdir. İnsan bilgiyi olduğu yerden alıp işine yarar hale getirerek depolar. Bilgi haberin değer taşıyanıdır. Organizasyonlarda bilgi, yönetimin değişik fonksiyonlarında kullanılmak için belirli bir süreçten geçen verilerden elde edilir (Stata 1996: 12). Depolanan bilgi diğer bilgilerle etkileşim haline getirilip davranışlarda kalıcı değişimlere sebep olacak şekilde kullanılabilir yani öğrenilir.

Organizasyonlar hayatta kalabilmek için, değişime en kısa zamanda uyum sağlamalıdır. Değişime uyum sağlamanın yolu öğrenmekle başlar. Bilgiyi elde etmek için öğrenmek, bilgiye sahip olmak demektir. Aslında öğrenmek rekabet edebilmenin temel unsurudur. Çünkü bilgiye sahip olan diğerlerinden bir adım öndedir.

Gelişen rekabetçi ortam organizasyonlarda öğrenmeye olan ihtiyacı şekillendirmektedir. Kendi içinde birbiriyle çok daha bağlantılı hale gelen dünya, globalleşmenin en önemli sonucu olarak bilgiye yönelmektedir. Öğrenen organizasyonlar içinde buldukları karmaşık durumlarda çözüme ulaşabilmek için öğrenmeyi temel almalıdırlar. Dünya, kendi içinde birbiriyle daha bağlantılı hale geldiği ve iş dünyası içinde karmaşık ve dinamik özellikler ağır bastığı sürece, çalışma daha “öğrenmeci” olmak durumundadır (Senge 2000: 12).

Öğrenmenin amacı bilgiyi kullanarak yararlı çıktılara dönüştürmektir. Belirsiz rekabet koşullarında üretkenliği ve yenilikçiliği korumak ve geliştirmek için öğrenmek gereklidir. Değişen çevre şartlarında öğrenme yeteneğine sahip olmak rekabet edilebilirliği sağlayan en önemli etkidir. Özellikle bilgi yoğun endüstrilerde kişilerin ve organizasyonların öğrenme oranı tek sürdürülebilir rekabet avantajıdır (Stata 1996: 316). Garvin (1993) öğrenmenin olmadığı yerlerde işletmeler ve bireylerin eski davranışlarını sürekli tekrarladıklarına dikkat çekmektedir. Yani

yanlış davranışlardan kurtularak daha iyiye yönelmenin yolu öğrenmekten geçmektedir.

1.2. ÖĞRENME TANIMLARI

Öğrenme süreci, düşünce tarihi boyunca çeşitli filozoflar, psikologlar ve eğitimciler tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Ancak, herkesin üzerinde anlaşabildiği ortak bir öğrenme tanımı bulunmamaktadır. Öğrenme konusundaki her kuram öğrenmeyi kendi perspektifinden tanımlamakta ve öğrenme sürecine her kuram farklı bir yaklaşım getirmektedir (Aydın 1999: 18).

Psikolojide öğrenme, yaşanan deneyimler sonucunda mevcut davranışlardaki değişimler olarak tanımlanmaktadır (Colombia Encyclopaedia, 2003). Öğrenme, en basit anlamıyla, insanın kendi dış çevresindeki varlıklarla iletişim kurması demektir. (Erol 1999: 63). Stata (1996: 18) öğrenmeyi “bireysel veya takım olarak kullanılabilir anlamın yaratılması” olarak tanımlamakta ve öğrenmenin belirsizlikleri ortadan kaldıran bilgiyi ortaya çıkardığını söylemektedir. Öğrenme Beach’a (1980) göre edinilen bilgi, alışkanlık ve yeteneklerin değiştirilerek davranışın modifiye edilmesidir. Miller (2005), öğrenmeyi insanların bilgi ve düşüncelerini paylaşmaya istekli oldukları bir ortamda, bireyler arası etkileşimlerle ve diyaloglarla inşa edilen sosyal bir deneyim olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın sonucu olarak da geleneksel öğrenme metotlarının sadece ne düşünülmesi gerektiğini öğrettiği için başarısız olduğunu gerçek öğrenmenin farklı bakış açılarının ve görüşlerin birleştiği ortamlarda olduğunu belirtmektedir.

Bir başka tanım ise öğrenmenin, insanın doğumundan ölünceye kadar geçirdiği zaman sürecindeki tecrübeleri ve bunlardan elde ettiği bilgileri olduğunu söylemektedir (Çam 2000: 10). Daha uygun bir ifade ile Akman ve Erden (2001) günümüzde eğitimci ve psikologların hemen hemen hepsinin öğrenmeyi yaşantı ürünü, kalıcı izli davranış değişikliği olarak tanımladığını belirtmektedirler. Mutlu (2004)’ ya göre öğrenmenin en az üç farklı şekli bulunmaktadır. Bunlar sırası ile bilgiyi toplama ve anlama, alışkanlık ve yetenek öğrenme, duygusal şartlanma ve

öğrenilmiş düşüncedir. Yazıcı (2004) öğrenmenin iki ayrı tanımını, bir davranışın gerçekleştirilebilmesini sağlayacak yetenek ve know-how toplanması ve bir deneyimin iyice anlaşılmasını sağlayacak sebeplerin anlaşılması şeklinde birbirinden ayırmaktadır.

Sonuç olarak öğrenme teknik olarak bilginin işlenmesi ve sosyal olarak da bir iletişim sanatı olarak yorumlanmaktadır. Öğrenme mevcut bilginin işlenmesi ve yeni bilgilerin üretilmesi için yapılan bir aktivitedir

1.3. ÖĞRENME STİLİ

Öğrenme stili, bir insanın zor bir bilgiye farklı algı kanallarından geçirerek konsantre olması, bu bilgiyi işleme ve kullanmasıdır. Öğrenme stilleri bireyden bireye farklılık gösterir. Öğrenme stilleri, öğrenme kuramlarını temel alarak bilişsel (bilgiyi alma, işleme, depolama, kodlama ve kodları çözmeye biçimini), duyuyla (güdü, dikkat, denetim odağı, ilgiler, risk almaya isteklilik, kararlılık, sorumluluk ve sosyal hayattan hoşlanma... vb.), fizyolojik (duyularla algı/görsel, işitsel, estetik, çevresel nitelikler/gürültü düzeyi, ışık, ısı, oda düzeni... vb.) olmak üzere üç farklı boyutu içermektedir (Ekici, 2001: 39).

Bir tanıma göre öğrenme stili kavramı, bireylerin öğrenme çevrelerini nasıl algıladıklarının, öğrenme çevresi ile nasıl etkileşime girdiklerini ve öğrenme çevresine nasıl tepkide bulduklarının göstergesi olan bilişsel, duyuşsal ve fizyolojik özelliklerinin bir örüntüsü olarak ifade edilmektedir (Butler, 1987: 3).

1.3.1 Öğrenme Stili Modelleri

Öğrenme stilleri üzerine 1940'lı yıllardan bu yana pek çok araştırma yapılmış ve pek çok öğrenme stili modeli geliştirilmiştir (Scales, 2000: 13). Eğitimcilerin yaygın olarak kullandığı üç farklı öğrenme stili yaklaşımı olduğunu belirtmiştir. Bunlardan birincisi; kişisel farkında olma görüşüdür. Bu aslında bütün öğrenme stili kuramlarının ortak görüşüdür, fakat Gregorc gibi bazı eğitimciler diğerlerinden daha fazla bir şekilde bunu vurgularlar. İkincisi; içerik tasarımı ve öğretim süreçlerinde

uygulama görüşüdür. Bireylerin farklı biçimlerde öğrendikleri bilindiğinde, çok yönlü öğretim modelleri kullanılabilir. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, Kolb, McCarthy, Butler ve diğerleridir. Üçüncü yaklaşım; tanısallıktır. Bireylerin anahtar denebilecek öğrenme stili öğeleri teşhis edilir ve mümkün olduğu kadar bu öğeler bireysel farklılıklar için hazırlanacak öğretim ve materyallerle eşleştirilir. Bu yaklaşımı benimseyenler arasında Rita Dunn, Kenneth Dunn, Marie Carbo gösterilebilir (Mutlu 2004: 2).

Öğrenme stilleri ile ilgili yapılan birçok araştırma sonucunda öğretmenin öğretim stili ile öğrencinin öğrenme stiline uyumun sınıf performansını arttırdığının ortaya çıkmasına rağmen birçok eğitimci derslerini öğrenenlerin öğrenme stillerine göre planlamamaktadır (Miller 2005: 288).

Etkin öğrenmenin sağlanabilmesi için öğretim-öğrenme sürecinde öğrenme stillerinin dikkate alınması gerektiği unutulmamalıdır. Ayrıca günümüzde öğrenenlerin öğrenme stillerinin ne olduğu bilinirse, bu bireylerin nasıl öğrenebileceğine ve nasıl bir öğretim-öğrenme süreci uygulanabileceğine daha kolay karar verilebileceği görüşü yaygın olarak kabul edilmektedir. Öğretmenler ve araştırmacılar öğrenme stiline bireylerin öğrenmesi üzerinde etkilerini bilmelerine rağmen henüz kişilerin öğrenme stiline ölçecek tek bir enstrüman ortaya konamamıştır (Miller 2005: 288). Bu sebeple bireylerin öğrenme stilleri hakkında bir fikir sahibi olabilmek için birçok bilim adamı tarafından geliştirilen farklı öğrenme stilleri aşağıda açıklanmaktadır.

1.3.1.1 Jung Psikolojik Öğrenme Modeli Ve Myers- Briggs Göstergesi

Jung insanların olaylara gösterdikleri uyumlar arasındaki farklılıkları açıklayan bir bütünsel çerçeve geliştirmiştir. Öncelikle insanları dış dünyaya yönelmiş ve iç dünyaya yönelmiş insanlar olarak ikiye ayırmıştır. Jung' a göre insanlardaki farklılıklar algı ve yargı özelliklerine dayanmaktadır. İnsanlar açık bir algıyla (sezgiler) ve kapalı bir yargıyla (düşünce ve hisler) seçimlerini yapmaktadırlar (Güneş 2004: 39).

Myers-Briggs kişilik modelleri Carl Jung ve iki Amerikalı bilim adamı Katherina Briggs ve Sabel Briggs Mayer tarafından geliştirilmiştir. Bu iki bilim adamı, Jung'a ait öğrenme modellerine dayanarak kişilik modeli göstergesi geliştirmişlerdir. Uzun yıllar devam eden çalışmaları sonucunda dört farklı kişisel boyut ve on altı keskin kişilik modeli belirlemişlerdir.

Tablo 1 Jung 'ın Psikolojik Öğrenme Modelleri (Kolb 1984: 80)

Dünyayla ilişki modu	DIŞADÖNÜK Diğer insanlara ve eşyalara, dış dünyaya önem verir.	İÇE DÖNÜK Düşünce ve duygularına, iç dünyasına önem verir.
Karar verme modu	YARGILARLA Karara varmak ve düşüncelerini değiştirmek için kurallara önem verir.	SEZGİLERLE Bilgi edinmeye ve mümkün olduğunca çok data almaya önem verir.
Algı modu	DUYULARLA Somut olayları duyuları ile algılamaya önem verir.	SEZGİLERLE Olayları bütün olarak görür ve olasılıklara ve hayal gücüne önem verir.
Yargı modu	DÜŞÜNSEL Gerçekçi ve mantıklı analizlere önem verir	DUYGUSAL İnsani değerler ve arkadaşlıklara önem verir kararlarını inançlarına ve zevklerine göre verir.

Dışadönük / İçedönük İlişki Modeli: Dışa dönük ilişki modeli bireylerin öğrenme enerjilerini dış dünyaya odaklamasıdır. Dışa dönük ilişki modeline sahip insanlar dış dünyadaki olayları, dış dünyadan gelen memnuniyeti ve tatmini davranışlarını yönlendirici etken olarak seçerler. Bu tip insanlar dış dünyayla sürekli

bağlantı halinde olmayı seçerler ve öğrenme işlemlerini de başkaları ile ilişki halindeyken gerçekleştirirler. Sesli düşünmeyi severler, bildikleri şeyleri ancak o konuda konuştuklarında anarlar. Konuşma bu tip insanlar için bir netleştirme işlemidir. Bu tip bireyler öğrenirken öğretmenlerinden her zaman geri besleme beklerler, yaptıklarının onaylanması veya onaylanmaması onların öğrenmelerinde en önemli faktördür (Cooper, 2001: 301).

Öte yandan içedönük ilişki modelinde bireyler içlerinden gelen enerjiye odaklanmaktadır. Bu tip insanlar olaylara ve ilişkilere odaklanır ve bunların iç dünyalarında yarattığı memnuniyet, güvenlik beğenme hislerine göre ilişkilerini sürdürür. Fikirler ve içerikler bu insanlar için önemlidir. Başkaları ile herhangi bir şekilde bir ilişki kurmadan önce her türlü riski kafalarında analiz ederler ve her türlü ihtimali düşünürler. Öğretmenlerine güvendiklerinde ve içinde buldukları ortamı güvenli hissettiklerinde etraflarındaki herkesi şaşırtacak kadar başarılı bir öğrenme gerçekleştirirler. Bu tip insanlar öğrenirken düşünen ve konsantre olan insanlardır ve öğrenme için en uygun ortam düşünmek ve konsantre olmak için uygun şartları elde ettiklerinde gerçekleşir (Cooper 2001: 303).

Yargılarla / Algılarla Karar Verme: Yargılayıcı ve algılayıcı karar verme modeli dış dünyayla ilişki içerisinde olan bireyin karar vermesini etkileyen birbirine zıt iki modu ifade eder. Yargılama, dış dünyada bir düzen oluşturabilmek amacıyla bireyin kararlı davranışdır. Yargılama insanların önceden belirledikleri hedeflerine ulaşabilmeleri için olayların tam zamanında gerçekleştiği düzenli bir dünya oluşturmalarına imkan verir. Yargılayıcı insanlar, kararlı ve iyi organize olmuş insanlardır. Öğrenme ortamında bu tip insanlar her türlü olayı iyi planlar ve buna göre iyi organize olmuş bir şekilde çalışırlar. Sadece gerekli olan şeylere odaklanırlar ve hızlı davranırlar. Bu tip öğrencilerden oluşan bir sınıfta öğretmenin planlı bir ders vermesi, sürprizlerden uzak durması ve öğrencilerine devamlı geri besleme yapması gerekmektedir (Brightman 1998: 2).

Algılayarak ve anlayarak karar veren insanlar diğer insanlarla ilişkilerinde meraklarını giderebilmeyi ve aradıkları cevapları anlayabilmeyi ararlar. Bu tip

insanlar sabit yapılara direnç gösterirler, değişen durumları, sürprizleri ve kendiliğinden gelişen durumları tercih ederler. Aynı anda birçok işe başlarlar bütün her şeyi anlamak isterler fakat başladıkları birçok işi tamamlamadan yarım bırakırlar. Bu tip öğrencilerin eğitilmesinde öğretmenler verimli bir öğrenme için öğrencilere birçok seçenek sunmak zorundadır (Güneş 2004: 32).

Duyularla / Sezgilerle Algılama: Duyularla ve Sezgilerle algılama şekilleri bireylerin olayları, fikirleri ve diğer insanları algılamak için kullandıkları birbirinden zıt iki farklı yöntemi ifade etmektedir. Duyularla algılayan insanlar bir olayla karşılaştıklarında bu konuda daha önce sahip oldukları deneyimlerine dönerler ve olayları bu deneyimlerine göre algırlar. Bu tip insanlar etraflarında olup biten her şeye yüksek bir ilgi gösterirler, etraflarında olan olayları anlamak için büyük çaba sarf ederler. Olayları; görme, duyma, tat alma, koklama ve dokunma duyularını kullanarak algırlar. Bu tip bireyler detaylara önem verir, gerçekleri görmek ister ve gerçeklere güvenir, organize olmuş, düzenli, düzgün bir yapıya sahip sınıflarda öğrenmek isterler. Bu bireylerin başarılı bir şekilde öğrenebilmeleri için öğretmenin onlara mantıklı bir şekilde bölümlere ayrılmış derslerde bilgileri parça parça vermeleri ve bu bilgiyi anlayabilmeleri için yeterli zaman vermeleri gerekir (Güneş 2004: 33).

Sezgileriyle algılayan insanlar olayları ve bilgileri kendi sezgilerine uyacak şekilde gözden geçirirler ve olaylar arasındaki ilişkileri anlamaya çalışırlar. Sezgilerle algılama dolaylı ve soyut bir algılamayı ifade eder. Bu tip algılamaya sahip insanlar kendilerine sunulan gerçekler arasındaki ilişkilere ve bağlantılara odaklanırlar. Çok çabuk sıkılırlar ve değişik ve çok çeşitli öğrenme yöntemlerini denemek isterler. Tekrarlardan hoşlanmazlar. Öğretmenlerin bu tip algılamaya sahip öğrencileri eğitirken değişik ve eğlenceli, sıkıcı olmayan öğrenme yöntemleri bulmaları gerekir (Güneş 2004: 39).

Düşüncelerle/ Duygularla Yargılama: Düşüncelerle veya Duygularla yargılama bireylerin algıladıkları konular hakkında düşüncelerini ya da duygularını kullanarak iki farklı biçimde yargıya varmalarını ifade etmektedir. Düşüncelerle yargılama,

olayları analitik olarak, objektif değerlendirme anlamına gelmektedir. Düşünerek analiz etme işlemi sırasında mantık, sebep sonuç ilişkileri ve kanıtlar görev alır. Düşünceleriyle yargılayan insanlar olayları değerlendirirken analitik düşünme ve mantık yöntemini kullanırlar, kişisel olmayan, mantık temellerine dayanan sonuçlara varırlar. Öğrenmek için; iyi organize edilmiş, mantıklı geliştirilmiş derslere ihtiyaç duyarlar, öğrenme ortamlarında saygı ve bilgi olmasını umut ederler (Silver 2000: 12).

Duygularla yargıya varma olayları, sübjektif bir şekilde analiz etme ve empati yoluyla anlama anlamına gelmektedir. Bu tip yargılara varan insanlar etraflarındaki diğer insanlar ile yakın ilişki içindedirler, kişisel değerlere çok önem verirler, başkalarının davranışlarını yargırlar. Duygularla yargılama kişileri yakın çevrelerinde iyi ilişkiler kurmaya ve yakın çevreleriyle uyum içinde olmaya iter. Bu tip insanlar uyumu önemser ve kararları kişisel ve sosyal aktiviteler sonunda verirler. Grupla çalışmaktan hoşlanırlar. Nadir olarak rekabetten hoşlanırlar. Bu tip öğrencilerin bulunduğu ortamlarda öğretmenlerin içten davranmaları gerekmektedir (Cooper 2001: 305).

1.3.1.2 Kolb'un Öğrenme Stili Modeli

Kolb modelini, kişilerin olay, olgu ve fikirlere nasıl yaklaştıklarını ve gündelik hayatlarında karşılaştıkları sorunları çözmek için hangi yollara başvurduklarını inceleyerek oluşturmuştur. Kolb, öğrenme stili modelinde; somut yaşantı, yansıtıcı gözlem, soyut kavramsallaştırma ve aktif yaşantı olmak üzere dört öğrenme stili bulunduğunu söylemektedir. Her bir öğrenme stilinde farklı öğrenme yollarının olduğunu, somut yaşantı için hissederek/dokunarak, yansıtıcı gözlem için izleyerek, soyut kavramsallaştırma için düşünerek ve aktif yaşantı için yaparak öğrenmenin söz konusu olduğunu açıklamaktadır.

Kolb, bu öğrenme stillerinin her birinin önemli olduğunu ve birbirini tamamlayacak şekilde kullanılması gerektiğini söylemektedir. Etkin öğrenmenin sağlanabilmesi için öğretme-öğrenme sürecinin öncelikle öğrenenin hislerine, sonra

düşüncelerine, daha sonra zihinsel soyutlamaya ve sonunda öğrenenlere deneme olanağı verecek şekilde düzenlenmesinin gerekliliğini savunmaktadır (Miller 2005, Güneş 2004, Butler 1987, Ekici 2001, Özden 2000). Kolb'a göre insanlar dört ayrı öğrenme modeline sahiptir (Miller 2005: 288).

Somut deneyimler: Somut deneyimlere göre davranan insanlar duygularından ve reaksiyonlarından öğrenirler. Bu sebeple diğer insanlarla iyi ilişkiler içinde olmaları gerekmektedir. Bu tip insanların hayata karşı açık görüşlüdürler (Miller 2005: 288).

Yansıtıcı gözlem: Yansıtıcı gözlem özelliği olan insanlar fikirleri ve durumları dikkatlice gözlemleyerek ve tanımlayarak anlamlarını bulmaya odaklanmışlardır. Yansıtıcı gözlem özelliğine sahip insanlar izlemek ve dinlemekten etkilenirler. Olaylara ve durumlara farklı perspektiflerden bakmakta başarılıdırlar ve farklı görüş açlarına sahiptirler. Fikirlerini oluştururken kendi duygu ve düşüncelerine güvenirler. Bu insanlar sabırlı ve düşünceli bir kişilik yapısına sahiptir (Miller 2005: 288).

Soyut kavramsallaştırma: Bu öğrenme modelinde, öğrenme mantık, fikirler ve kavramlara dayanır. Bu tip insanlar sistematik planlamada, soyut olayların idare edilmesinde ve nicel analizlerde başarılıdırlar. Çalıştıkları sistemlerde doğruluğa ve etkili içerik sistemine önem verirler (Miller 2005: 288).

Aktif deneysellik: Bu yaklaşıma sahip kişiler mevcut durumu değiştirmeye ve diğer insanları etkilemeye odaklanmışlardır. Bu tip insanlar olayları deneyerek öğrenmekten ve amaçlarına ulaşabilmek için risk almaktan hoşlanırlar. Etraflarındaki insanları etkilemeyi ve bu etkilerin sonuçlarını gözlemlemeyi severler.

Kolb'un öğrenme stilleri envanterine göre insanların dört farklı öğrenme stili vardır (Miller 2005: 288, Kolb1984:23).

Yakınsak öğrenme: Yakınsak öğrenme stili soyut kavramsallaştırma ve aktif deneysellik modellerinin baskın öğrenme yöntemini kullanır. Bu stile sahip insanlar

problemleri çözmek ister ve kıyaslama yapar. Sosyal ve insan ilişkileri ile ilgili konularla ilgilenmek yerine teknik görevleri gerçekleştirmekten hoşlanırlar (Miller 2005: 288).

Iraksak öğrenme: Yakınsak öğrenme stiline zıt bir yapıya sahiptir. Somut deneyimler ve yansıtıcı gözlem modellerinin üstünde durur. Bu stile sahip insanların en önemli avantajı hayal gücü yeteneğine sahip olma ve anlam ve değerlerin farkında olma özellikleridir. Olaylara farklı bakış açılarından bakar ve beyin fırtınaları yaparak yeni fikirlerin bulunmasına önem verir. Bu stile sahip kişiler insana odaklanır, duygu merkezlidir ve iyi bir hayal gücüne sahiptir (Miller 2005: 288).

Özümseme: Baskın öğrenme yetenekleri soyut kavramsallaştırma ve yansıtıcı gözlemdir. Teorik modeller geliştirme yeteneği vardır. Problemleri tüme varım yöntemiyle çözer. Yakınsak stilde olduğu gibi bu stile sahip insanlar da insanlara odaklanmak yerine somut konulara ve fikirlere önem verirler. Bu modelde fikirler daha az yargılanır, mantıklı ve kesin olması daha önemlidir (Miller 2005: 288).

Uyumlu: Özümseme yöntemine zıt bir stildir. Baskın öğrenme yetenekleri somut deneyimler ve aktif deneyselliktir. En önemli özelliği işleri bir plan dahilinde iyi organize olmuş bir şekilde yapmak ve yeni deneyimlere açık olmaktır. Bu tip insanlar problem çözümünde kendi analitik yeteneği yerine başka insanların bilgilerine güvenir (Miller 2005: 288).

Kolb'un öğrenme stillerini modelinde dört temel öğrenme modu dört temel öğrenme stili ile birleştirilmiştir. Örneğin yakınsak modele uyan bir birey somut kavramsallaştırma ve aktif deneysellik modellerinin etkisindedir. Bu modellerle uyum halindedir çünkü bu iki öğrenme döngüsü düşünme ve yapmak üzerine kurulmuştur. Yakınsak modeldeki kişiler muhakeme yapmaya ve problem çözmeye odaklı kişiler oldukları için bu öğrenme stili bu öğrenme modeli ile birleşmiştir (Güneş 2004: 27).

1.3.1.3 Mccarthy'nin Öğrenme Stil Modeli

McCarthy'e ait 4MAT sistemi bireylerin öğrenme stillerini ortaya koyan bir modeldir. Sekiz basamaklı bir döngüsü vardır. Bu modelde iki önemli yapı vardır.

1) İnsanların ana öğrenme stilleri ve beynin sağ ve sol lobuna bağlı olarak öğrendiklerini işleme yetenekleri.

2) Birçok öğrenme stratejisinin sistematik bir yapı içerisinde tasarlanması ve kullanılması.

McCarthy'e göre bizim öğrenme stillerimizdeki farklılıkların sebebi kim olduğumuzla, nerede olduğumuzla ve kendimizi nasıl gördüğümüzle, nelerle ilgilendiğimizle ve insanların bizden neler beklediği ile ilgilidir.

McCarthy'nin algılamaya ve algılanan öğretilerin işlenmesine dayanan dört öğrenme stili vardır (Güneş 2004: 28).

İmgesel Öğrenenler: Bilgiyi somut yaşantı yoluyla algırlarlar, yansıtıcı gözlem yoluyla işlerler. Yaşantılarını, deneyimlerini kendileriyle bütünleştirirler. Fikirleri dinleyerek ve paylaşarak öğrenirler. Bu bireyler öğrenirken kişisel anlamlar arar ve kendi değerlerini oluşturur (Güneş 2004: 28). Kendi deneyimlerine güvenirlir, sorumluluk alırlar ve çevrelerindeki insanlarla ve kültürlerle ilgilidirler.

Analitik Öğrenenler: Bilgiyi soyut kavramsallaştırma yoluyla algılayıp yansıtıcı gözlem yoluyla işlerler. Gözlemlerini bildikleri ile birleştirirler. Düşünerek öğrenirler, sistematik ve üretkendirler. Sözlü ifade yetenekleri yüksektir (Güneş 2004: 28).

Sağduyulu Öğrenenler: Bilgiyi soyut kavramsallaştırma yoluyla algırlarlar ve aktif yaşantı yoluyla işlerler. Teorileri deneyerek öğrenirler ve öğrendiklerini sağduyu ile hayata geçirirler. Öğrenirken teori ve pratiği birleştirirler. Çözülmüş problemlerle uğraşmak yerine problemlerin çözümlerini kendileri bulmayı tercih ederler. Cevaplanmasını istedikleri soru "ne için?" sorusudur (McCarthy 2000: 42).

Aktif Öğrenenler: Bilgiyi somut yaşantı yoluyla algırlar ve aktif yaşantı yoluyla işlerler. Deneyimi ve uygulamaları birleştirerek öğrenirler. Risk almaktan ve değişimden hoşlandıkları için sorunların gizli kalmış çözüm yollarını bulmaya çalışırlar (Güneş 2004: 28).

1.3.1.4 Dunn'ın Öğrenme Stili Modeli

Dunn ise öğrenme stilini, her bireyde farklılık gösteren, bireyin yeni ve zor bilgi üzerine konsantre olması ile başlayan, bilgiyi alma ve zihne yerleştirme süreciyle devam eden bir yol olarak ifade etmektedir (Kaya, Akçin 2002: 32)

Bu modelin temelini biliş ve beyin yerleşim teorisi oluşturmaktadır. Bireylerin beyinlerinin bir kısmını daha baskın şekilde kullandıklarını açıklayan beyin yerleşim teorisine göre beyin, zihinsel etkinlikler açısından A, B, C, D olarak dört çeyreğe ayrılmaktadır. A çeyreğinin olgusal, analitik, mantıksal ve eleştirel düşünmeyi, B çeyreği'nin organize, planlı, disiplinli, kararlı düşünmeyi, C çeyreği'nin kinestetik, insani ilişkilere önem veren ve sembolik karakterleri, D çeyreği'nin ise görsel, yenilikçi, yaratıcı, sezgisel karakterleri temsil ettiği ileri sürülmektedir (Kaya, Akçin 2002: 32).

Bu model bilişsel tercih ile içsel ve dışsal etmenlerden oluşan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye odaklanmıştır. Modele göre öğrenme stilleri iç ve dış etmenleri içeren; çevresel (ses, ışık, sıcaklık, dizayn); duygusal (motivasyon, kararlılık, sorumluluk, yapı); fiziksel (algısal, yiyecek, zaman, hareketlilik); sosyal (bireysel, ikili grup, üçlü grup, yetişkinle öğrenme, çeşitli yollarla öğrenme); psikolojik (çözümsemlilik, bütünsellik, beynin sağ/sol yarımkürelerini tercih etme, hızlı tepki verme/sakin davranma) olmak üzere beş temel etmenden oluşmaktadır. Dunn, etkin öğrenmenin gerçekleşmesi için öğretme-öğrenme sürecinde tüm bu etmenlerin dikkate alınması gerektiğini ileri sürmektedir (Kaya, Akçin 2002: 33).

1.3.1.5 Gregorc Öğrenme Stili Modeli

Gregorc, her insanın zekasının farklı olduğunu ve bireyin kişisel özelliklerinin belirlenmesinde zekanın en önemli etmen olduğunu ileri sürmekte, kişinin öğrenmesinde ve öğrenme stilinin oluşmasında algılama yeteneğinin çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Gregorc'a göre kişilerin algılama yeteneklerine göre oluşturdukları öğrenme durumları onların öğrenme stillerini oluşturur. Kişiler algılama yeteneklerine göre somut ve soyut algılayanlar; algıladıkları bu verileri düzenleme yeteneklerine göre ise ardışık ve random (ardışık olmayan) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gregorc öğrenme stili modelinde; somut ardışık, soyut ardışık, somut random ve soyut random olmak üzere dört öğrenme stili bulunmaktadır. Bazı insanlarda bu öğrenme stillerinden biri bulunurken, bazı insanlarda birkaçının birden bulunduğunu, bu nedenle etkin öğrenmenin sağlanması için öğretme-öğrenme sürecinde tüm öğrenme stillerinin dikkate alınması gerektiğini ileri sürmektedir (Miller 2005: 289; Kaya, Akçin 2002: 34).

1.4 YETİŞKİNLERDE ÖĞRENME

İşletmelerde web tabanlı eğitim söz konusu olduğunda baş aktör yetişkinlerdir. Yetişkinlerin öğrenme stilleri çocuklardan farklı olduğu için, çocuklarda işe yarayan birçok yöntem yetişkinlerde işe yaramamaktadır. Bu farklılıklar pedagoji ve androgoji tanımlarında da ortaya çıkmaktadır. Pedagoji çocuklara öğretme sanatıdır ve öğretmen odaklı öğrenme konusunu vurgular. Androgoji ise yetişkinlerin öğrenmesine yardımcı olma sanatıdır ve öğrenen merkezli bir yapıya sahiptir (Baykal 2004: 21). E-öğrenme özellikle spesifik bir öğrenen grubunu ilgilendirmektedir. Bu grup yetişkinler grubudur. Bu gruba ait bireylerin öğrenmelerini etkileyen en önemli faktör onların yüksek bireysel motivasyona sahip olmaları ve kendi kendilerinin yöneticileri olmalarıdır (Blair, Hoy 2006: 32).

Yetişkinlerin öğrenmesi ile ilgili bir teori oluşturmak için bireyin sosyo kültürel geçmişi göz önüne alınmalıdır çünkü öğrenme işlemi bireyin geçmişinin yeri önemlidir (Ward, McCormack 2000: 262).

Yetişkinlerin öğrenmesi ile ilgili olarak yapılan ilk çalışmalardan biri, Jony Dewey'e ait öğrenme filozofisi teoremlerinden etkilenen Eduard C. Lindeman'a aittir. Lindeman, yetişkinlerin öğrenmesi ile ilgili olarak sistematik bir teori geliştirmiştir. Ve bu teorisi ile yetişkinlerin öğrenmesi ile ilgili en önemli kabulleri belirlemiştir. Yetişkinlerin öğrenme motivasyonu geçmiş deneyimlerinde elde ettikleri tatmin duygusuna göre değişir. Yetişkinlerin öğrenmeleri yaşam merkezlidir. Deneyimler yetişkinlerin en önemli öğrenme kaynağıdır ve yetişkinler kendi kendilerinin yöneticisi olmaya çok isteklidir (Baykal 2004: 21).

Yetişkinler arasındaki farklılıklar yaş ile değişim gösterir. Yaş ilerledikçe kişisel farklılıklar artar.

Malcom S. Knowles Yetişkinlerde öğrenme konusunun babası olarak bilinmektedir ve çalışmasını Lindeman'ın bu konuda yaptığı çalışmaların üzerine kurmuştur (Baykal 2004: 22). Knowles yetişkinlerin belirgin karakterleri olduğunu ve öğrenebilmek için belirgin şartlara ihtiyaçları olduğunu iddia etmektedir. Kendi kendinin yöneticisi olma isteği, bağımsız olma arzuları, öğrenme ile deneyimlerini birleştirme istekleri, hedefe odaklanmaları, uygulanabilirliğe önem vermeleri ve saygı beklmeleri onun bahsettiği belirgin karakter özelliklerinden bazılarıdır. Bu özelliklere bağlı olarak herhangi bir yetişkinin öğrenmesinde önemli rol oynayan altı şart vardır. İlk olarak öğrenmenin neden önemli olduğunu, neyi öğrenmeleri gerektiğini ve öğrenme işleminin nasıl gerçekleşeceğini bilmeleri gerekmektedir. Bunlara ek olarak öğrenen yetişkinin kendi öğrenmesini kontrol edebilme özelliğinin olması ve fikirlerini tatmin etmesi gerekmektedir. İkinci olarak kendi kendilerini yönetmeleri ve bağımsız olmaları yani amaçlarına uygun bir şekilde öğrenip öğrenemediklerini kontrol altında tutmaları gerekmektedir. Eğitimci kolaylaştırma görevi görmelidir ve öğrenme aktivitesi ile ilgili yetişkinin karar vermesi gereken durumlarda onunla birlikte hareket etmelidir. Üçüncü olarak öğrenme teknikleri, bireyin geçmişte yaşadığı deneyimlerinin öğrenmesini nasıl etkilediği göz önünde tutularak önceki deneyimlerinin etkilerini önemsemelidir. Yetişkinlerin en iyi yaşayarak öğrendikleri düşünüldüğünde problem çözme sırasında öğrenmenin daha fazla olduğu bilinmektedir. Yetişkinlerin öğrenmesinde önemli bir etkende

kendilerini öğrenmeye hazır hissetmeleridir. Yetişkinler, genelde yaşam tarzları bir şeyler öğrenmelerini gerektirdiğinde öğrenmeye hazır olmaktadır. Son ve en önemli öğrenme şartı ise motivasyondur. Motivasyon, ücret artışı gibi dış faktörlerden ya da bireylerin yaşamlarında tatmin olma isteklerinden yani iç faktörlerden kaynaklanmaktadır. İç faktörlerden ortaya çıkan motivasyonun öğrenme üzerindeki etkileri büyük olmaktadır (Ward, McCormack 2000: 262).

Jarvist yetişkinlerin öğrenmesinde dört farklı teori öne sürmektedir, bunlar: davranışsal, bilişsel, hümanist ve sosyal teorilerdir. Bu dört teorinin oynadığı roller sonuçta öğrenmeyi oluşturmaktadır (Ward, McCormack 2000: 262).

Yetişkinlerin eğitimi konusunda temel çalışmalardan biri Jack Mezirow tarafından yapılmıştır. Mezirow'un teorisine göre birey yaşadığı deneyimlerden çıkardığı yorumlarını gelecekte yapacağı işlerde rehber olarak kullanmaktadır. Eski deneyimlerine göre davranışlarını belirleyen birey davranışlarını değiştirmekte ve geçmişinden öğrendikleri bütün davranışlarını yönlendirmektedir (Blair, Hoy 2006: 33).

Yetişkinlerin, davranışsal öğrenme, deneyimlerle öğrenme ve kritik yansımalarla öğrenme konuları öğrenen organizasyonların oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Davranışlardan öğrenme gerçek hayatta yaşanan problemlerin içinde aktif olarak yer alınması sonucu edinilen deneyimlerden öğrenmeyi ifade eder. Deneyimlerden öğrenme, deneyimlerden öğrenilenlerin yeni fikirler üretilmesinde, yeni davranışlar ve alışkanlıklar geliştirilmesinde kullanılmasıdır. Kritik yansıma yolu ile öğrenme de ise geçmişten edinilen deneyimlere dayanan fikirlerin sorgulanması ve incelenmesi sonucu öğrenmedir. Bu yöntemle bireyler geçmişte yaşadıklarını sorgularlarken kendi sorularından öğrenirler (Blair, Hoy 2006: 33).

Elektronik öğrenme ile ilgili olarak yetişkinlerin öğrenmesinde etkili diğer bir faktör de yetişkinlerin teknoloji ile olan ilişkileridir. Yetişkinlerin kişisel farklılıkları göz önüne alındığında teknolojiyi kullanma ile ilgili olarak farklı yetenekleri vardır. Bir e-öğrenme uygulamasında öğrencinin başarısı: (a) Teknik zorluklarla başa

çıkabilmesine, (b) İnternet kullanımı ve bilgisayar kullanımındaki teknik yeterliliğine bağlıdır (Pituch, Lee 2006: 222).

1.5 İŞLETMELERDE ÖĞRENME VE EĞİTİM

Kurumsal yapı içerisinde öğrenme ve eğitim genellikle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Fakat eğitim, yöntemlerin aktarılmasıdır ve bilgiyi yararlı hale getirmemize ve davranışlarımıza yansıtmanızı sağlayan öğrenme sürecini destekleyici bir nitelik taşır. Dolayısı ile kurumsal anlamda eğitim iş ile ilgili yetkinliklerin çalışanlar tarafından öğrenilmesini kolaylaştıran çabaları ifade etmektedir. Bu yetkinlikler başarılı bir çalışma performansı için gerekli bilgi, beceri ve davranışları içermektedir (Yazıcı 2004: 29).

İş hayatında öğrenme ise aslında bir sonucu ifade etmektedir. Bu sonuç çalışan performansının gelişimi olarak ifade edilebilir ve daha iyi ürün üretimi, maliyetlerin düşüşü, pazarda daha rekabetçi bir yere sahip olma, verimliliğin artması gibi etkileri bulunmaktadır. Dolayısı ile iş hayatı için öğrenme çalışanların performanslarının artırılması için yeni yetenek ve bilgi ile donatılması süreci olarak değerlendirilmektedir (Yazıcı 2004: 30).

Küçük ya da büyük bütün işletmeler öğrenirler. Öğrenmenin en basit şekli hata düzeltmek şeklinde olmaktadır. Öğrenmenin en zor ve karmaşık şekli ise öğrenmeyi öğrenmedir. Öğrenme kapasitesini en yüksek düzeye çıkarmak isteyen öğrenen örgütler, öğrenmek için öğrenirler (Erdil 1996: 61).

İşletmelerde eğitim ve öğrenme birbiri ile yakın ilişkili iki unsurdur. Eğitim genel olarak işletmelerde performansı kolaylaştıran ve geliştiren bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Eğitim öğrenmeyi belli bir yöne doğru yönlendirmek için kullanılmaktadır. Bu yönlendirme öğrenenlerin yeni bir yetenek kazanmalarında veya yeni bilgi edinmelerinde destekleyici olarak kullanılmaktadır.

1.5.1 Bilgi İnsanı-Bilgi Organizasyonu-Bilgi Toplumu, Öğrenen İnsan-Öğrenen Organizasyon-Öğrenen Toplum

İşletmeler belirli hedefleri gerçekleştirmek üzere kurulurlar. Küçük büyük her işletmenin belirli veya belirsiz hedefleri vardır. Tüm faaliyetler bu ana hedef ve etrafındaki yan hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilir. Hedeflerin gerçekleştirilmesi mevcut maddi ve manevi kaynakların organizasyonunu gerektirir. Maddi ve manevi kaynaklar da içinde yer alan ve esasında bu kaynakların özünü oluşturan birincil düzeydeki kaynak “insan”dır. Dolayısıyla insan kaynağının organizasyonu, diğer malzemelerin, diğer kaynakların organizasyonundan çok daha önemlidir ve önceliklidir. Çünkü diğer kaynakların organizasyonu insan eliyle gerçekleşmektedir. Bir anlamda insan hem bir kaynak olarak hem de kaynaklar üstü bir konumda ele alınmak durumundadır (Fındıkçı 1999: 241).

Bilgi organizasyonu ile kararlarında bilginin belirleyici rol oynadığı, bilgi edinmeye ve eğitime yatırımın gündemde olduğu, hızlı bilgi iletişimi ve işin gerektirdiği teknolojinin kullanıldığı, kişilerin kendilerini aşma eğilimlerinde olduğu, modern yönetim yaklaşımlarının benimsendiği, kurumsal kimliği ve değerlerini yeni gelişmeler ışığında yeniden gözden geçirebilen kurum anlaşılmalıdır. Bu anlayıştaki kişi ve organizasyonların çoğalması ile ancak bilgi toplumundan söz edilebilir. Şu halde bilgi insanı-bilgi organizasyonu (bilgi örgütü) ve bilgi toplumu kavramları arasında yoğun bir ilişki bulunmaktadır (Fındıkçı 1999: 242). Bilgi insanı olmanın ön şartı öğrenen insan, bilgi organizasyonu olmanın ön şartı öğrenen organizasyon (öğrenen örgüt) ve nihayet bilgi toplumu olmanın ön şartı ise öğrenen toplumdur.

1.5.2 Öğrenen Örgütler Ve Örgütsel Öğrenme

Öğrenen örgütler çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Öğrenen örgüt bilgiyi ortaya çıkaran, alan ve transfer eden, bu bilgilerle davranışlarını iyileştiren örgüttür (Erdil 1996: 61).

Öğrenen örgütler, sistemin bütün olarak organizasyon aracılığıyla öğrenmesi olarak ifade edilebilir. Bir başka tanıma göre ise, öğrenen örgütler, bilgi yaratma,

bilgi edinme ve bilgiyi aktarma (transfer) ve yeni bilgileri ve kavrayışları anlayacak şekilde davranışlarını modifiye eden organizasyon olarak tanımlamıştır.

Senge (2000: 23) öğrenen organizasyonları, bireylerinin gerçekten istedikleri sonuçları yaratmak için kapasitelerini durmadan genişlettikleri; içinde yeni ve coşkun düşünme tarzlarının durmadan beslendiği, kolektif özlemlere gem vurulmadığı ve insanların nasıl birlikte öğrenileceğini sürekli olarak öğrendiği organizasyonlar olarak tanımlamıştır. Öğrenen örgütlerde genel anlamda üç farklı kademede öğrenmenin gerçekleştiği görülmektedir. Bunlar kişisel düzeyde, grup ve takım düzeyinde ve örgütsel düzeyde öğrenmedir. Örgütlerde öğrenme kişisel öğrenmeyle başlamaktadır. İkinci halkada kişilerin öğrendikleri bilgi ve verilerin tartışılıp paylaşıldığı gruplarda ve takımlarda öğrenme yer almaktadır. Bu aşamada öğrenmenin sürekli ve sinerjik olduğu göze çarpmaktadır. Son halkada yer alan örgüt düzeyinde öğrenme de diğer iki kademedeki gelen bilgilerin ve girdilerin değerlendirilerek örgüte mal edilmesi süreci yaşanmaktadır (Erdil 1996: 62).

Bireyler, gruplar ve örgütler için tek-etaplı, çift-etaplı ve üç-etaplı öğrenmeden söz edilebilir (Argyris ve Schön, 1996). Tek-etaplı öğrenmede örgüt üyeleri aksaklığı belirler, önlem alırlar ve aksaklığı düzeltirler. Burada istenilen durum ile gerçekleşen durum arasındaki farkın giderilmesi söz konusudur. Tek-etaplı öğrenmede kişiler hedeflerine ulaşmak için yaklaşımlarını değiştirirler. Ancak bu aşamada örgütün değer ve politikalarında herhangi bir değişiklik olmaz. Çift-etaplı öğrenmede ise, sadece davranışlar değişmekle kalmaz, kişiler zihinsel modelleri de sorguladıkları için, örgütün değer sistemleri ve bilgi yapısında değişiklikler meydana gelmesi söz konusudur. Üç-etaplı öğrenmede ise kişilerin değer yargılarının ötesinde, sosyal çevre veya gelenek sistemleri sorgulanır (Bulutlar 2003: 28)

Öğrenen örgüt olabilmek örgütsel öğrenmenin ötesinde niteliklere sahip olmayı gerektirmektedir. Öğrenen örgütlerde beş yeni unsurun bir araya gelmesi gerekmektedir (Senge: 2000). Bu unsurların her biri ayrı ayrı önem taşımaktadır ve öğrenen örgüt olabilmek için her unsurun hem ayrı ayrı hem de bir arada geliştirilmesi gerekmektedir. Bu unsurlar, gerçekten öğrenebilen organizasyonların

kurulmasında hayati bir boyutu sağlayacak, bu organizasyonlar en yüksek özlemlerini gerçekleştirmek için kapasitelerini sürekli olarak arttırmayı başaracaklardır (Senge 2000: 15). Öğrenen örgüt olabilmek için gerekli olan unsurlar; sistem düşüncesi, kişisel hakimiyet, zihinsel modeller, paylaşılan görme gücünün (vizyon) oluşturulması ve: takım(ekip) halinde öğrenmedir.

Argyris (1997) örgütsel öğrenmeyi hataların bulunması ve düzeltilmesi olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel öğrenme konusunda da birçok tanım bulunmaktadır. Örgütsel öğrenme, daha iyi bilgi ve kavrayışla eylemleri geliştirme (iyileştirme) sürecidir (Fiol ve Lyles 1985). Örgütler, tarihten aldıkları yorumları, davranışları yönlendiren rutinler haline getirerek öğrenirler (Levitt ve March 1988). Örgütsel öğrenme, hatayı tesbit etme ve düzeltme sürecidir (Argyris 1977). Örgütsel öğrenme ortak kavrayış, bilgi ve zihni modeller yardımıyla meydana gelir ve hafızadaki geçmiş bilgi ve deneyime dayanır (Stata 1996).

Örgütsel öğrenme, davranış sistemleri olarak ele alınabilir. İnsanlar sürekli olarak çevre ile etkileşim halindedirler. Çevreden verileri toplar, onları analiz eder ve onları yorumlarlar ve davranışlarını da bu yorumlamalar üzerinden yürütürler. Çevredeki değişimler, kişilerin de davranışlarında değişimler olmasına neden olur. İşletmeler sadece sürekli bilgi biriktiren durumda değildir aynı zamanda sürekli yeni bilgiler üretme ve mevcut bilgilerini transfer etmektedirler. Örgütsel öğrenme kişisel, grup ya da örgüt düzeylerinde olabilir. Rekabet koşullarında, müşteri taleplerini karşılamak ya da rakiplere ulaşmak için ortaya çıkar. İşletme performansını arttıran bir unsurdur (Real ve arkadaşları 2006: 505).

Örgüt bazında öğrenmenin temel ve ayırıcı özelliği bilgi paylaşımıdır. Farklı örgüt yapılarında bilgi paylaşım ve öğrenme düzeyleri de farklı olmaktadır.

1.5.3 İşletmelerde Eğitim

Özellikle son 30- 40 yıldaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler, doğal olarak işletmelere de yansımıştır. Bu yansımanın sonucu olarak kalifiye eleman ihtiyacı yeni dönemin en önemli gerekleri arasında yer almıştır. Bunun içindir ki günümüz işletmeleri, eğitimi, eskiden olduğu gibi boşa bir harcama yani ekonomik dönüşü olmayan bir sarf kalemi gibi görmemektedirler. Günümüz işletmeleri eğitime ciddi bütçeler ayırmaktadırlar. Çünkü ayakta kalmanın, varlığını en verimli şekilde sürdürmenin ancak eğitim yoluyla, gelişmeleri izlemekle olabileceği anlaşılmış bulunmaktadır (Fındıkçı 1999: 244).

Global ve sürekli değişen ekonomik düzen insanı işletmenin odak noktası haline getirmiştir. Çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri işletmelerin piyasadaki rekabet güçlerini arttıran unsurlardır. Geçmişteki personel yönetimi anlayışı yerini insan kaynakları yönetimine bırakmıştır. Modern anlamdaki insan kaynakları yaklaşımı insanların yeteneklerini, bilgisini, yaratıcılığını, psikolojik ve sosyal yönlerini ortaya çıkararak onların ihtiyaçlarını gidermeye çalışan bir yapı oluşturmaktadır. İşletmelerde ana hedef iyi seçilmiş, motive edilmiş, eğitilmiş insan gücü yaratmak olmuştur. Çalışanların etkinliğini arttırmak amacıyla rekabet avantajı sağlamak yaklaşımıyla eğitim, kurumsal anlamda iş planlarına getiri sağlayan ve insana yapılan bir yatırım olarak değerlendirilmektedir (Yazıcı 2004: 26 -27).

Günümüzde çalışma yaşamı, kuşkusuz eğitilmiş olmak ve başarılı olmak olguları üzerine kurulmuştur. Bunun için insanlar başarıyı yakalamak, bir bakıma bir üst sınıfa (kariyer ve ücret bakımından) yükselmek için, eğitime büyük gereksinme duymuşlar ve kaynaklarının büyük bir kısmını eğitim üzerine harcamaya başlamışlardır (Başaran1987: 23).

Yaşadığımız bilgi çağında bilginin önemi bilinmekte ve birçok organizasyonda bireyler değişik konularda eğitilmektedir. İşletme etkinliğinin artırılması için çalışanlar gerekli bilgi yetenek ve davranışların sağlanması için eğitilmelidir. Çalışanların yetenekleri düzenli ve devamlı bir şekilde geliştirilmeli ve

yenilenmelidir. Bu ihtiyaçlar büyük bir eğitim pazarı oluşturmuştur. Günümüz organizasyonlarında internet ve bilgi teknolojilerinin çalışan ve iş üzerindeki etkileri büyüktür. Yedi gün Yirmi Dört saat ulaşılabilir yeni teknoloji iş gününün doğasını değiştirmiştir. Çalışanlara herhangi bir yerden herhangi bir zamanda ulaşmak mümkündür. İnternet teknolojisi İşyerinde öğrenme ve eğitimi de değiştirmiştir. Elektronik öğrenme(e-öğrenme) hem daha düşük maliyetli hem de daha esnek bir yapıya sahiptir. Günümüz işletmelerinde e-öğrenme ve de özellikle internet yolu ile verilen eğitimler geleneksel eğitimlere tercih edilmeye başlanmıştır (Corso 2006: 583).

1.5.4 İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitimin Önemi Ve Yararları

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarında eğitim çok önemli bir yer kapsamaktadır. İnsanın önemi ve değerinin günümüz toplumlarının vazgeçilmez gerçeği olduğu, bilginin ise temel güç ve ana sermaye olduğu bilinmektedir (Fındıkçı 1999: 244). İnsan kaynağı ihtiyacının belirlenmesiyle başlayan süreç, ihtiyacın karşılanmasına yönelik çabalar, iş başvurularının alınması, gerekli görüşmelerin yapılması, ilgili testlerin uygulanması ve elemanların seçiminden sonra nihayet sıra eğitim ve geliştirme çalışmalarına gelmiş bulunmaktadır. Eğitim uygulamalarının önemini kavramak gereklidir. İnsan kaynakları merkezinin kurum içindeki en önemli işlevleri arasında eğitim öncelik almaktadır (Fındıkçı 1999: 244).

İnsan kaynakları eğitimi işletmeye pek çok yarar sağlamaktadır. Bilgi ve yeteneklerin geliştirilmesi, yaratıcılığın artırılması, karlılığın artması gibi değişik alanlarda eğitimle elde edilen yararlar söz konusudur (Yazıcı 2004: 40). Nemli (2004: 40)'ye göre insan kaynaklarının eğitimi işletmenin bütün seviyelerinde işle ilgili bilgi ve yeteneklerin artmasını sağlar, çalışanların işletme amaçlarını benimsemesine, işletme politikalarının anlaşılmasına ve izlenmesine yardımcı olur ve astlar ile üstler arasındaki ilişkileri iyileştirir. Ayrıca işgücünün moralini yükseltir, karlılığın artmasını sağlar, işletme imajını iyileştirir, verimlilik ve kalitenin artmasına yardımcı olur, işletme içi iletişimi iyileştirir, çalışma yönetimine yardımcı olur ve son olarak da çalışanların değişime uyum sağlamasını kolaylaştırır.

İnsan kaynaklarının eğitimi çalışanların problemleri daha iyi çözmesine ve daha iyi karar vermesine yardımcı olur, stres ve çatışmalarla baş etmeyi kolaylaştır, kendine güveni geliştirir ve kendi kendini geliştirmeyi teşvik eder, iş tatminini artırır ve yeni görevler konusunda korkuyu azaltır (Nemli 2004: 40).

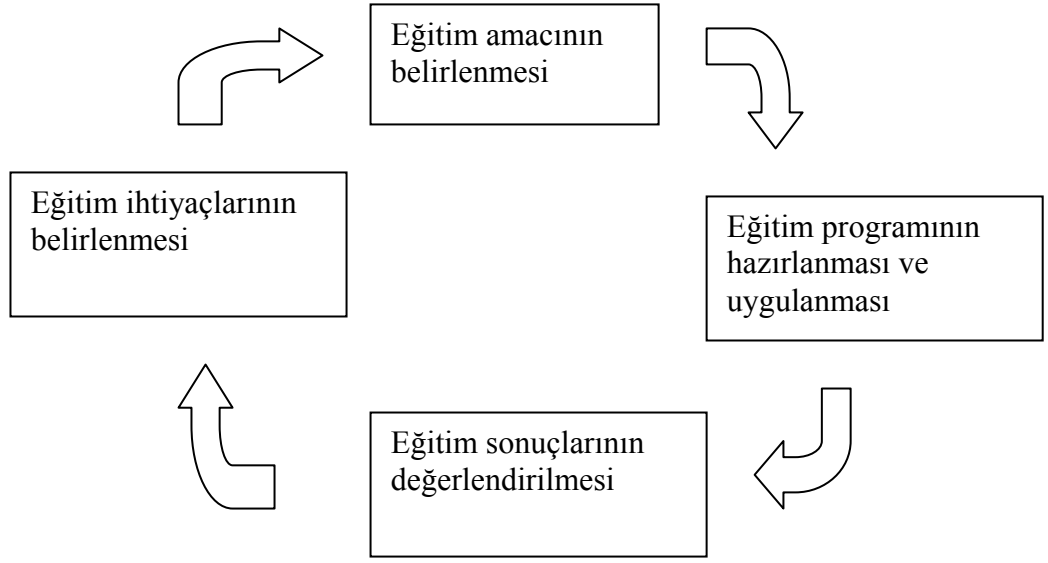
1.5.5 İnsan Kaynakları Eğitimi Süreci

Global ekonomide rekabet avantajı elde etmek isteyen işletmeler eğitimin ve sürekli öğrenmenin önemini fark etmektedirler. Bugün pek çok yönetici, işletmenin varlığını sürdürebilmesi için çalışanların yeteneklerini ve öğrenme kapasitelerini geliştirme gereğini, kendilerinin öncelikli görevi olarak görmektedir. İşletmelerin istediği yetenek ve yetkinliklere sahip olan işgücünün bulunması ve işe alınması, her zamankinden daha zor olmaktadır (Nemli 2004: 40). Bu durumda işletmeler işe aldıkları personelin eğitim ihtiyacını belirleyerek, eğitim faaliyetini kendileri gerçekleştirmektedirler. Eğitim faaliyetlerinin temel amacı, öğrenme yoluyla çalışanların iş ile ilgili davranışlarında değişiklik yaratabilmektir (Yazıcı 2004: 41). İşletmelerde çalışanların rolleri, sorumlulukları ve çalışma alanları değiştikçe, eğitim planlarının da bu değişikliklere yönelik biçimde değişmesi gerekir.

İşletmelerin eğitim planları, çalışanların gerek iş ile ilgili ve gerekse bireysel gelişmeleriyle ilgili sürekli iletişim kurulmasını sağlar. Bu iletişimde elde edilen bilgiler çalışanları kritik ihtiyaçlara yönlendirirken, örgütsel önceliklerin belirlenmesini ve çalışanların faaliyetleri ile örgütsel amaçlar arasındaki ilişkinin kurulmasını sağlayacaktır. Eğitim planı doğrultusunda, eğitim programlarının kapsam ve içeriği belirlenecek ve eğitim yöntemi seçilecektir (Nemli 2004: 42). Burada işe alıştırma eğitimi ve rotasyon gibi iş başında eğitim yöntemleri yanında örnek olay yöntemi, rol oynama yöntemi, duyarlılık eğitimi gibi sınıf ortamında gerçekleştirilen iş dışında eğitimler de bulunmaktadır. Eğitim süreci sonunda çalışanların öğrendiklerini işlerinde ne derece kullanabildiklerini ölçebilmek amacı ile eğitim faaliyetleri değerlendirilir. Buradan elde edilen bilgiler sürecin en başında yer alan eğitim ihtiyacının belirlenmesi aşamasına geri bildirim sağlayacaktır (Yazıcı 2004: 41).

İnsan kaynakları eğitimi bir süreç olarak ele alındığında aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi dört aşamadan oluşmaktadır (Yazıcı 2004: 42).

Şekil 1 Eğitim Sürecinin Aşamaları (Yazıcı 2004: 42)



1.5.6 Kurum İçi Ve Kurum Dışı Eğitimler

Eğitim etkinlikleri kurum içinde gerçekleştirilebileceği gibi kurum dışında da gerçekleştirilebilir. Her iki durumun tercih edilebilmesinin yararları olabilmektedir. (Fındıkçı 1999: 263). Dolayısıyla bu konulara karar verilirken eğitimin konusu, sağlanacak fayda, diğer katılımcılar gibi kriterlerin göz önünde bulundurulması gereklidir.

Örneğin yönetici grubunu kapsayan bazı eğitim programlarını özellikle kurum dışında, farklı bir mekanda yapılması çeşitli yararlar sağlayabilir. İş ortamının

dışında olmak, iş arkadaşları ile farklı bir havayı solumak, birazda olsa statülerden arınmak gibi yararlar böylece sağlanabilir (Fındıkçı 1999:263). Kurum dışında yapılan eğitimler iki şekilde olabilir. Bunların bir kısmı yine sadece kurum katılımcılarına özeldir. Diğer kısım eğitiminde başka kurumlardan gelen katılımcılarda söz konusu olabilir (Keçecioğlu 2003: 88). Başka kurumlardan da katılımcıların yer aldığı eğitimlere kurumdan ilgili memur ya da yöneticilerin görevlendirilmesi başka kurum deneyimlerinin edinilmesi bakımından yararlı olmaktadır (Fındıkçı 1999:263).

Birçok kurumda hangi yönetici veya çalışanlarının hangi eğitimlere gönderilmesi gerektiği konusu gerçekten baş ağrıtan bir sorun olabilmektedir. Çünkü sayıları 1000'i aşan danışmanlık şirketleri çok farklı alanlarda eğitimler düzenlemektedirler (Keçecioğlu 2003: 95). Özellikle yurt dışından getirilen uzmanların konuşmacı olarak yer aldığı eğitimlere oldukça yüksek maliyetlerle katılmak mümkün olmaktadır. Dolayısıyla insan kaynakları yöneticileri, kurumda kimlerin hangi eğitimlere katılabileceklerini, hangi eğitimlerin gerçekten yararlı olabileceğini çok iyi analiz edebilmelidirler (Fındıkçı 1999: 265).

Gerek kurum içinde gerekse kurum dışında yapılacak eğitimlere karar vermek için temel kriter, eğitimde kazanılacak bilgi ve becerilerin kurum kültürüne kazandırılması, kurum çalışanlarına yansıtılmasıdır (Keçecioğlu 2003: 88). Dolayısıyla dışarıda yapılan eğitimlere katılan personelin yakından denetlenmesi, eğitim sonuçlarının yapılacak bir toplantı ile mutlaka ilgili kişilerle paylaşılması sağlanmalıdır (Dessler 1997:167).

Eğitim ve öğrenme birbirini destekleyen süreçler olup öğrenme, eğitimin sistemli ve kurallı kısmını oluşturmaktadır. Genel olarak eğitimin genel hedefi kişilerin öğrenmelerini sağlamaktır. Bir anlamda eğitim ile zemin hazırlanır, öğrenme ile alınacaklar alınır. Kurumda yapılacak eğitimlerin kalıcılığı bakımından öğrenmeyi destekleyen yaklaşımlardan yararlanılmalıdır. Öğrenmenin daha sağlıklı ve verimli olmasını sağlayacak bazı yaklaşımlar ve uygulamalar gerçekleştirilebilir.

Bunlar eğitim programlarının kalıcılığını, öğrenme materyallerinin pekiştirilmesini sağlamaya yöneliktir.

Eğitim Oturumları: Eğitim oturumları, aynı etkinliği öğrenmek isteyen, aynı malzeme üzerinde çalışan veya aynı materyal konusunda eğitim gören birden fazla kişinin bir araya gelmesinden oluşur. Amaç öğrenme materyaline ilişkin deneyimleri paylaşmak, karşılıklı rehberlik etkinliklerinde bulunmaktır. Genellikle aynı konuda ders, kurs, konferans gibi eğitimler alan kişilerin bu çalışmadan etkilenmeleri farklı düzeylerde olmaktadır (Fındıkçı 1999: 265). İlgili deneyimlerin paylaşılması büyük faydalar sağlamaktadır. Eğitim oturumlarının bir diğer faydası ise belirli bir eğitim programına katılacak veya katılmış kişilerin serbestçe bir araya gelerek yeni ihtiyaçlarını konuşmalarıdır. Bir anlamda eğitimin kazandırdığı pencereler, yeni bakış açıları üzerinde durulur. Bunlar da birer eğitim kadar yararlı sonuçlar vermektedir (Yazıcı 2004: 44).

Öğrenme Oturumları: Eğitim oturumları gibi öğrenme oturumları da bireylerin öğrenme stilleri arasındaki farklılıkların irdelendiği, bu farklılıkların artılarının dile getirildiği, kısacası öğrenmeye ilişkin bir dayanışmanın sağlandığı toplantılardır. Yine bir eğitim programı öncesi ve sonrası öğrenme oturumları oluşturulabilir. Eğitim öncesinde yapılan öğrenme oturumlarında eğitime ilişkin beklentiler, öğrenme stratejileri, eğitime ilişkin amaçlar tartışılır (Fındıkçı 1999: 265). Böylece her katılımcı diğer öğrenenlerin de bakış açılarını görme fırsatı bulur. Öğrenme için yeni stratejiler geliştirir. Arkadaşlarının bu konudaki farklı tarzlarını izler, kendi öğrenme biçimini irdeler.

İletişim Oturumları: Yine eğitim programlarının öncesinde ya da sonrasında bir araya gelecek kişiler, katılacakları veya katıldıkları eğitimler konusunda konuşurlar. Bilgi alışverişinde bulunurlar. Böylece kaçırılan noktalar varsa bunlar düzeltilir (Fındıkçı 1999: 265).

İletişim Oturumları sadece eğitimler öncesi veya sonrası değil, kurumdaki genel işleyişle ilgili olarak da yapılabilir ve oldukça yararlı sonuçlar alınabilir.

Kurumlarda ki sorunların yoğunluğunun temelinde gerçek neden olarak iletişim yetersizlikleri bulunmaktadır. İletişim sorunlarının çözümü için gündemi fazlaca belirgin olmayan ancak kurumdaki genel işleyişin değerlendirildiği otumlarda kişiler, duygu ve düşüncelerini rahatça paylaşarak bilgi alışverişinde bulunurlar (Fındıkçı 1999: 265). Bazen belirli iletişim kanallarındaki sorunlar bir türlü giderilemeyen aksaklıklar, bu iletişim oturumlarında kendiliğinden çözülebilmektedirler. Bilindiği gibi iletişim, iki birim arasındaki mesaj alışverişidir. Ancak amaç iletişimi etkileşim düzeyine çıkarmaktır. Kurulan iletişimlerin etkileşim düzeyine çıkarılabilmesi ise kişilerin algılamasına, beklentilerine, amaçlarına, isteklerine, sisteme ve kültürel yapıya bağlıdır. Dolayısıyla iletişim toplantıları, insan kaynakları yönetimi bakımından büyük önem taşıyan sevgi, güven, fedakarlık, saygı gibi temel gereksinimlerin karşılanmasına da yardımcı olmaktadır (Fındıkçı 1999: 265). Sonuç olarak mesaj alışverişi olan iletişimin temelinde kişilerin karşılıklı olarak duyduğu sevgi ve saygı, güven ve bağlılık, tanıma ve hoş görme gibi alışkanlıkların gelişmesini sağlamaktadır.

İletişim oturumlarının pratik bir yararı da iletişim konusunda başarılı kişilerin örnek alınması, deneyimlerinden yararlanılmasıdır. Gerçekten de beden dilini çok iyi kullanan, kendisini başkasının yerine koyup düşünebilen (empati), dinleme alışkanlığı gelişmiş olan, doğru mesajları doğru zamanda, doğru kişilere etkin biçimde verebilen kişilerin başarılı oldukları bilinmektedir (Fındıkçı 1999: 265). Bu kişilerin deneyimleri bu tür iletişim oturumlarında yapılacak örnek çalışmalarla, yaşayarak öğrenilebilir.

Kurumsal Eğitim ve Deneysel Öğrenme: Öğrenmeyi destekleyen yaklaşımların hepsinin özünde bir biçimde deneysel öğrenme vardır. Deneysel öğrenme kişilerin kendilerinin deneme yanılma yoluyla öğrenmelerine olanaklar vermeyi gerektirir. Çünkü en kalıcı öğrenme bireyin kendi kendine kazandığı tecrübe ettiği malzemeleri ile gerçekleşir (Fındıkçı 1999: 265).

Çoğu zaman çeşitli eğitim programlarında edinilen, ancak havada kalan bilgilerin kurum içinde yani iş başında veya sosyal hayatta deneyerek yerleşmesi

gerekir. Aksi halde eğitim için harcanan zaman ve emeğin boşa gitme tehlikesi vardır. Kurumların eğitimlerden sonra oluşturdukları ortamlarla kişilerin öğrendiklerini denemeleri pratik yapmaları sağlanmalıdır. Diğer yandan eğitim içeriği de deneysel öğrenmeye uygun bir yöntemle aktarılmalıdır (Yazıcı 2004: 41).

Bireysel Öğrenme Programları: Öğrenme temelde bireysel bir etkinliktir. Her ne kadar zaman, emek ve karşılıklı etkileşim için bireyler bir araya getirilerek eğitimler yapılsa da her insanın kendine has bir öğrenme biçimi ve öğrenme hızı vardır. Eğitimciler genelde grubun ortalamasının altında kalanlar eğitim programını takip etmede zorlanır, ortalamanın üstündekiler ise sıkılırlar. Dolayısıyla her eğitim programından sonra özellikle ortalamanın altında ve üstünde yer alan kişilerin bireysel öğrenme programları ile öğrenilenleri pratik etmeleri, öğrenmenin kalıcılığını sağlamalarına yönelik ek çalışmalar gereklidir. Ortalamanın altındakiler söz konusu konuyu daha iyi anlamak için daha fazla zamana ihtiyaç duyarlar ve daha fazla araştırma yapmaları daha fazla çalışmaları gereklidir (Yazıcı 2004: 41). Ortalamanın üstündekilerin ise çalışmalarını destekleyecek, çeşitlendirecek, renklendirecek ek çalışmalara girişmeleri gereklidir. Öğrenenler genellikle hangi düzeyde olduklarını bilirler. Kurum, kişilerin bireysel gelişimlerini sağlayacak, bireysel öğrenme programları ve bunun sonucu olan bireysel gelişme çalışmalarını desteklemelidir. Öğrenilenlerin kalıcılığı ve hayata yansıtılması bunların bireysel öğrenme sonucu olarak görülmeleriyle yakından ilişkilidir (Fındıkcı 1999: 265).

İKİNCİ BÖLÜM

ELEKTRONİK ÖĞRENME

Bilişim ve iletişim teknolojileri ile zenginleştirilmiş öğrenme, günümüzde pozitif bir gelişme ivmesine sahiptir. İşletmeler eğitimde daha zamana bağlı ve sürekli eğitim ile bir rekabet ve globalleşme avantajı yakalamak istemektedir. E-öğrenme son zamanlarda geleneksel sınıf eğitimine bir alternatif olarak ortaya çıkmış ve bireylere istendiği anda sağlanabilecek sürekli eğitim vizyonu sunmuştur (Zhang ve arkadaşları 2006:15). Bu bölümde e-öğrenme ile ilgili açıklayıcı bilgi verilmektedir.

2. E-ÖĞRENME

“Bireysel ve örgütsel öğrenme” anlayışının hemen her alanda uygulama bulması son dönemlerde iyice popülerlik kazanan, kişisel ve mesleki alanları da kapsayan “hayat boyu sürekli öğrenme” yaklaşımını doğurmuştur. Bu anlayışla birlikte teknolojik uygulamaların eğitim ve öğretim ortamlarında kullanımının artması “e-öğrenme” kavramını geliştirmiştir. E-öğrenme kavramı bu açıdan bakıldığında hızla gelişen ve her geçen gün daha fazla uygulama alanı bulan konuların başında gelmektedir (Yazıcı 2004: 57).

Çağımızın popüler öğrenme ortamlarından biri olan elektronik öğrenme (e-öğrenme) kavramı, İngilizce e-learning kavramının Türkçe’ye çevrilmiş halidir. Hızla gelişen bilgisayar ve network teknolojileri hayatımızın her aşamasında kullanılmakta ve birçok zor işi kolaylaştırmaktadır. Bu dönüşüm sürecinde e-ticaret, e-devlet, e-işletme gibi birçok yeni kavram hayatımıza katılmıştır. Neredeyse tüm

sektörlerde bütün işler dijital ortama taşınmış ve hayatımızı kolaylaştıran birçok avantaj sağlamıştır. Eğitim sektöründe de bilgisayar ve network teknolojilerindeki gelişim sonucunda e-öğrenme kavramı ortaya çıkmıştır.

E-öğrenme, bilgisayar ve iletişim teknolojilerine dayanan araçlarla öğrenme işleminin gerçekleştirilmesidir. Bu tanımda bilgisayar teknolojisi; kişisel bilgisayarları, dijital televizyonları, dijital yardımcı cihazları ve mobil telefonları kapsamaktadır. İletişim teknolojisi ise interneti, e-postaları, tartışma forumlarını ve grup destek sistemlerini kapsamaktadır. E-öğrenme aynı zamanda öğrenmenin gerçekleşmesi sırasında bilgi transferi ve karşılıklı etkileşim için bir network sisteminin kullanılması olarak da tanımlanmaktadır. Yani elektronik öğrenme internet ve intranet kullanan bilgisayarlar aracılığı ile öğrenmeyi ifade etmektedir. (Tzeng, Chiang, Li 2006)

E-öğrenme aslında öğretme ve öğrenmenin başka bir metodudur. Geniş bir tanım yapmak gerekirse e-öğrenme; internet, intranet, ekstranet, uydu bağlantısı, ses ve görüntü kasetleri, interaktif televizyon yayınları ve CD-Rom gibi araçlar yardımı ile yapılan eğitimidir (Govindasamy 2002:288). Başka bir tanımla e-öğrenme, güncel bilgi ve yeteneklerin etkileşimli teknolojiler kullanılarak istenilen zamanda ve istenilen yerde öğrenilebilmesi sürecidir. Kısaca elektronik ortamdaki eğitim olarak nitelendirilen e-öğrenme, geleneksel sınıf eğitiminin en iyi yanlarının teknoloji ile birleştirilerek, öğrenme ve bilgi transfer hızına ivme kazandırmıştır. E-öğrenme uydu, video, bilgisayar teknolojileri yolu ile senkron ve asenkron olarak eğitim verilmesine olanak sağlamaktadır (Yazıcı 2004:160).

Özellikle eğitim teknolojilerinde yaşanan gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan, uzaktan eğitim (distance learning), bilgisayar tabanlı eğitim (computer based training), internet tabanlı eğitim uygulamaları (web based training) ve eğitim sürecine ilişkin olarak belirlenen senkron ve asenkron eğitim süreçleri bazen tek tek bazen de topluca e-öğrenme olarak adlandırılmışlardır (Liaw 2006: 2). Gerçekte her uygulama ortaya çıkış şekli uygulanması ve amaçları bakımından önemli farklılıklar göstermektedir (Yazıcı 2004:151).

Günümüzde yaygın olarak bilgisayar ve internet teknolojileri kullanarak yapılan e-öğrenmenin üç temel kriteri vardır. İlk olarak, e-öğrenme bir network sistemine bağlıdır. Bu sistem e-öğrenme içeriğinin rahat bir şekilde ve düzenli olarak saklanmasını, dağıtımını, paylaşımını ve güncellenmesini, sağlar. İkinci olarak içerik son kullanıcıya standart internet teknolojisi kullanan bilgisayarlar ile iletilir. Ve son olarak da geleneksel eğitim paradigmasını aşan geniş bir öğrenme bakış açısı içerir (Liaw 2006:3). E-öğrenme aktivitesi öğrencinin otonomisine ve interaktif öğrenme davranışlarına dayanmaktadır. Rosenberg'in yaklaşımına göre e-öğrenme problem çözme kapasitesinin artırılmasında, düşünme yeteneğinin geliştirilmesinde ve öğrenmenin etkinliğinin artırılmasında çok daha fazla fırsat sunmaktadır (Liaw 2006:3). Çünkü Rosenberg yaklaşımına göre modern teknolojiye sahip endüstrilerde "yaparak öğrenmek" diğer öğrenme biçimlerinden daha önemlidir (Muyokoma 2005:3).

1.1. E-ÖĞRENME SİSTEMLERİNİN ÖZELLİKLERİ

Elektronik öğrenme sistemleri diğer geleneksel eğitim metotlarında olduğu gibi bir öğretme işlemi yerine sadece bilgi sağlama işlemi gerçekleştirmektedir. Liaw, Huang ve Cheng (2006) İyi bir e-öğrenme sistemi seçilirken göz önünde bulundurulacak özellikleri şöyle açıklamaktadır.

Öğrenme modellerine göre; e-öğrenme yöntemi ile öğrenme sırasında, kompleks yapıların anlaşılması ve öğrenme işleminin tam olarak gerçekleştirilebilmesi için uzmanlığa ihtiyaç duyulmaktadır. E-öğrenme bilgisayar kullanıcılarına standart internet teknolojisi aracılığı ile verilmektedir. Aynı zamanda "her an-her yerde" öğrenme imkanı yani avantajlı bir öğrenme ortamı sunmaktadır. E-öğrenmenin yapısına bağlı olarak öğrenci daha aktif ve kontrollü olma fırsatı yakalamaktadır. Örneğin bir e-öğrenme ortamında öğrenci öğrenme zamanı ve süresini kendi kontrol edebilmektedir. Yani e-öğrenme ortamı öğrencinin otonomisinin olduğu bir ortamdır.

Aslında öğrenme işlemi sırasında öğretmenin görevi öğrenciyi öğrenme işleminin amaçları hakkında bilgilendirmek, içeriği sunmak, öğrencinin konuya ilgisini arttırmak, daha önce öğrenmiş olduğu bilgileri hatırlamasını ve bu bilgilerle yeniler arasında ilişki kurmasını sağlamak, performansı canlandıracak şartları sağlamak, öğrenme aktivitesinin sıralamasını belirlemek ve öğrenme aktivitesine rehberlik etmektir. Yani öğretmenler aslında öğrenme işlemine yardım etmektedirler. Elektronik öğrenme sisteminde de klasik öğrenmedeki gibi öğrenciye yardımcı olan online öğretim modülleri, online konferanslar, online yardım ve öneriler, online sınavlar ve online değerlendirme sistemleri bulunmaktadır (Liaw, Huang ve Cheng 2006: 3).

Öğretim işlemi yüksek dikkat ve çaba gerektirmektedir. Öğretim işlemi sırasında öğrenciye kendi bilgisini yaratmasını sağlamak için yardım edilmektedir. Öğrenme işlemi sadece kişinin algısından ve yeteneğinden etkilenmemekte aynı zamanda kişinin geçmiş öğrenme deneyimlerinde edindiği tecrübelere dayanan beklentilerinden de etkilenmektedir. Sonuç olarak iyi bir öğretim işlemi öğrencinin bilgiyi kısa süreli hafızasından uzun süreli hafızasına taşıma işlemini sağlamaktadır.

Aslında e-öğrenme iyi bir multi medya sistem yapısı gerektirmektedir. Birey öğrenme işlemi ile kendi bilgisini oluştururken bilgi önce kısa süreli hafızaya gönderilmekte daha sonra uzun süreli hafızaya aktarılmaktadır. Çift kodlama teorisine göre sözlü ve görüntülü algılama işlemi sırasında iki ayrı algı sistemi birbirinden bağımsız veya birlikte çalışmaktadır. Bilginin kodlanması ve hafızaya yerleştirilmesi işleminde görsel ve işitsel algıların birlikte çalışması öğrenme etkinliğini arttırmaktadır. Yazılı bir metinden okuma yöntemi ile karşılaştırıldığında iki algının da devreye girdiği e-öğrenme metodu çok daha verimli çalışmaktadır.

E-öğrenme sisteminin seçimi sırasında göz önünde bulundurulması gereken diğer bir etken olan meta bilişsellik konsepti ilk olarak Flavell (1976) tarafından ortaya çıkarılmıştır. Günümüz bilişsel psikoloji çalışmalarında oldukça bilinen bir yöntemdir. Meta bilişsellik teoremi öğrencilerin öğrenme işleminin nasıl gerçekleştiğini anlamalarında yardımcı olur.

Meta bilişsel öğrenme, öğrencinin öğrenme işlemini ve ya öğrenilen materyalin içeriğini anlama işlemini kontrol etmesinde yardımcı olur. Öğrencinin görevini gerçekleştirmesi için stratejilerini belirlemesini, değişik görevlerin gerektirdiği değişik ihtiyaçları anlamasını ve bunları başarabilecek yeteneklerinin farkına varmasını sağlar. Yani meta bilişsel öğrenme bir bireyin gerçekleştirmesi gereken görev ile kişisel özellikleri ve uygulayabileceği öğrenme stratejileri arasında bağlantı kurmasını sağlar. Buna ek olarak öğrencinin problem çözme işlemi sırasında kendi kendine kontrol ettiği aktivitelerini de belirler. Elektronik öğrenme sistemleri network yapıda, interaktif ve katılımcı sistemler oldukları için öğrencinin problem çözme kapasitelerini arttıran bir öğrenme ortamı sunmalıdır (Liaw, Huang ve Cheng 2006:4). Sonuç olarak; e-öğrenme sistemlerinin seçimi sırasında; sistemin, öğrenciye kendi kararlarını kendi verebildiği otonom bir ortam sunması, eğitici özelliklere sahip iyi bir multi medya yapısına sahip olması, problem çözme ve düşünme yeteneğini arttırıcı özelliklere sahip olan meta bilişsel öğrenme yapısı kullanabileceği bir yapıda olması gibi faktörleri göz önünde bulundurulmalıdır (Liaw ve arkadaşları 2006:4).

1.2. E-ÖĞRENMEDE TEKNOLOJİ GEREKLİLİKLERİ

E-öğrenme teknolojisi kapsamında; sunucu, donanım ve özellikleri, yazılım programları, güvenlik duvarları (firewall), işletme ağ teknolojisi, kullanıcıların bilgisayar tip ve özellikleri e-öğrenme projelerinde doğrudan rol oynamaktadır (Erdal 2004:71).

Ağ merkezli teknolojiler, e-öğrenme (e-learning), e-egitim (e-training), web tabanlı öğrenme (web based learning), bilgisayar tabanlı öğrenme (computer based learning), Bilgisayar tabanlı öğretim (computer aided instruction), bilgisayar tabanlı eğitim (computer based training) ve uzaktan öğrenme (distance learning) gibi işletme insan kaynaklarını geliştirici araçlar olarak görülmektedir (Erdal 2004: 71).

İşletmelerde e-öğrenme projeleri uygulanırken kullanılan intranet, işletme ve çalışanlarla ilişkileri düzenlemektedir. Ekstranet, işletme ve tedarikçi-dağıtımçı-ortak

ilişkilerinde, internet de işletme ve müşteri ilişkilerinin geliştirilmesinde kullanılmaktadır.

İntranet işletme içi bilgi akışının temelini oluşturmaktadır. İşletme içi bir ağ yapısı olan intranet TCP/IP, http ve benzeri internet ile iletişim protokolleri ve web araçları (HTML, JAVA programlama dilleri) gibi bilgi sistem ve teknolojilerine dayanan bir iç bilgi sistemidir. İtranet kurum içi bilgisayar ağ yapısına, yerel alan ağı (LAN) veya geniş alan ağı (WAN) benzeri teknolojiye ihtiyaç göstermektedir. Bu özelliği ile intranet kavramını bir çeşit kurum içi sayısal (dijital) sinir sistemine benzetilmektedir.

1.3. E-ÖĞRENMENİN YAYGINLAŞMASINI SAĞLAYAN SEBEPLER

E-öğrenme sürecinin son yıllarda yaygınlaşmasını ve önemli bir eğitim metodolojisi olarak gelişmesini sağlayan birçok etken mevcuttur. Bu etkenlerden ilki gelişen bilgi teknolojisidir. Bilgi teknolojilerinin her zaman ulaşılabilirliği ve geniş kitleler tarafından kullanılabilirliği elektronik öğrenmenin birçok işletme tarafından kullanılan önemli bir eğitim aracına dönüşmesini sağlamıştır.

Global iş dünyasında yaşanan gelişmeler paralel olarak insan kaynağının geliştirilmesi önemli bir etken haline gelmiştir. Bilginin edinilmesi ve paylaşılmasının önemi artmıştır. Rekabet avantajı elde edebilme, bilgiye ulaşabilme ve çalışanlara bilgiyi eğitimler aracılığı ile verebilmeye bağlıdır. Eğitimin artan önemi yeni eğitim arayışlarını ortaya çıkarmıştır. E-öğrenme uygulaması bu aşamada geleneksel eğitim yöntemlerinden ayrılarak daha kişiselleştirilmiş eğitim imkanlarının sunulmasına olanak sağlamıştır (Yazıcı 2004:167).

Bu konuda diğer bir etken ise bilginin yönetimidir. Değişen organizasyon yapıları ve rekabet koşulları sebebiyle e-öğrenme kavramı içerisinde sadece geleneksel eğitim yöntemleri değil aynı zamanda “Performans Destek Sistemleri (PDS)” ve “Bilgi Yönetimi (BY)” kavramları yer almaktadır (Baykal 2004: 11).

Bilgi yönetimi: bir örgüt sınırları içerisinde aynı hedefe sahip çalışanların bilgilerini paylaşarak örgüt geleceği için yararlı yeni bilgiler üretebileceği bir ortamın sağlanması ile ilgili bir kavramdır. Bilgi yönetimi teknik, örgütsel ve yönetsel tercihlerin bir araya gelmesi ile oluşmuş bir yapıdır. İnsan davranışları ve bunun sonucu olarak da işletme performansı üzerinde direkt etkileri vardır. Bilgi yönetimi, bilginin elde edilmesi, kullanılması, transfer edilmesi ve paylaşılmasından oluşan bilgi yaşam evresi içindeki her aşamada etkinliği arttırmaktadır (Corsa ve arkadaşları 2006:586)

Bilgi yönetim sistemi içerisinde performans ve üretkenliği arttıran araçlar mevcuttur. Bu araçlara Performans Destek Sistemleri denmektedir. İşletmelerde bütün sistemi düşündüğümüzde bilginin etkin bir biçimde yönetilmesi, sürekli öğrenme ve doğru insana, gerekli bilginin, ihtiyacı olduğunda sağlanması ile ancak rekabet avantajı elde etmek mümkündür (Baykal 2004: 12). Bu sebeple günümüz iş yaşamında e-öğrenmeye olan talep giderek artmaktadır.

1.4. EĞİTİMİN TARİHSEL GELİŞİMİ: E-ÖĞRENMEYE GELİŞ AŞAMALARI

E-öğrenme uygulamaları teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkmış ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak da değişim ve gelişim göstermiştir. E- öğrenme gelişim süreci içerisinde birçok uygulama ve metod teknolojideki gelişmelere paralel olarak gelişmiş, değişmiş ya da ortadan kalkmıştır. Eğitim, basılı materyallerden, bilgisayarlara, uydulara, yazılım araçlarına varıncaya kadar çok çeşitli uygulama araçlarına sahiptir. Eğitimde kullanılan en yaygın araç basılı materyallerdir. Birçok değişik çeşidi bulunan basılı materyallerin en önemli tercih edilme sebebi ucuz olmasıdır.

Dünyada 1920'li yıllarda başlayan radyo aracılığı ile eğitim elektronik öğrenme uygulamalarının ilk örneği sayılabilir. Radyodan sonra gelişen Televizyon aynı anda hem görsel hem de işitsel kullanım özelliğine sahip olmasından dolayı etkili bir öğretim aracıdır. Ancak televizyon iletişiminin kalıcılık özelliğinden yoksun olması,

onu temel bir iletişim aracı olma özelliğinden de yoksun bırakmakta ve ikincil bir eğitim-öğretim aracı kimliğine büründürmektedir. Basılı materyallerden sonra en çok kullanılan eğitim aracı ses ve video kasetleridir. Kolay bulunabilmesi, güvenilir ve ucuz olması dolayısı ile popüler olmuştur (Baykal 2004: 13).

Video e-öğrenmede kullanılan zengin ve güçlü bir öğrenme ortamıdır. Bilgiyi öğrenciye çekici ve uygun bir biçimde sunar. Son zamanlarda multimedya ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler güçlü video öğretim sistemlerinin oluşturulmasını sağlamıştır (Zhang ve arkadaşları 2006: 15). Video kasetler aracılığı ile elektronik öğrenme yöntemi televizyon ile verilen eğitimde olduğu gibi birçok insanın belli bir saatte belli bir yerde olmasını gerektirmediği için daha fazla tercih edilmiştir. Ses kasetleri ile yapılan eğitimler de anlatma yeteneği ön plana çıkarken video kasedi ile yapılan eğitimlerde karşıdaki kişiyi etkilemek gerektiğinden kişisel yetenekler öne çıkmaktadır. Video ile yapılan eğitim, hem göze hem de kulağa hitap etmektedir. CD-ROM ve DVD teknolojileri video teknolojisinin daha gelişmiş olarak kabul edilmektedir çünkü CD-ROM ve DVD teknolojileri sayesinde daha büyük kapasitede eğitim daha iyi kalitede alınabilmektedir (Baykal 2004: 13).

Sesli, görsel ve bilgisayar teknolojilerini birleştiren tele konferans teknolojileri elektronik öğrenme de alternatif bir yol oluşturmaktadır. Video konferansları uydu ile transfer edilmesi dolayısı ile pahalı bir teknolojidir fakat eğitimde önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü öğrenci ve öğretmenin birbirinden çok farklı coğrafi bölgelerde bulunması durumunda; bir araya getirilme maliyetlerinin video konferans maliyetinden çok daha yüksek olabilmektedir (Baykal 2004: 14).

E-öğrenmenin, bilgisayar teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak önemli gelişmeler yaşadığı dönem 1989 ve 1993 yılları arasındadır. Bu dönemde birçok işletmede network altyapıları gelişmeye başlamıştır. Bu zaman aralığında network altyapısındaki gelişmeler, bir ağa bağlı çalışanlar arasında iletişimin artmasına, dosya ve veri paylaşımının kolaylaşmasına sebep olmuştur (Yazıcı 2004:162).

Bilgisayar tabanlı eğitim internet kullanmadan multi medya öğelerinin kullanılması yöntemi ile verilen eğitimi ifade etmektedir. Eğitim faaliyetlerinde bilgisayarla birlikte internetin de kullanılmaya başlaması ile web tabanlı eğitim kavramı ortaya çıkmıştır (Baykal 2004: 14). 1997 yılı ve sonrasında özellikle intranet ve internetin gelişmesiyle gerçek zamanlı eğitim teknolojileri kullanılmaya başlanmıştır. E-öğrenme uygulamaları senkron bir boyut kazanmıştır (Yazıcı 2004:162).

Günümüze gelindiğinde eğitim uygulamaları Eğitim Yönetim Sistemi uygulamaları ile yeni bir boyut kazanmıştır (Baykal 2004: 14). Bu sistem insan kaynakları yönetim sürecini de içine alan çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinden başlayarak, eğitim konularının seçimine, eğitim başarılarının takibine kadar uzanan bir süreci, çalışan kariyer sistemi ile birlikte koordine eden bir sistemdir (Yazıcı 2004:162).

Tablo 2 E-Öğrenme Teknolojileri Evrimi (Yazıcı 2004:162)

1989-1993	Network altyapısının oluşması
1991-1994	Network uygulamalarının yaygınlaşması (e-posta)
1990-2002	CD tabanlı ve Canlı sınıf Eğitimleri
1997-2002	İnternet ve İtranet devrimi-gerçek zamanlı eğitim teknolojileri
1999-2003	Karma Eğitim(Blended Learning)
	Sanal sınıf
	Eğitim Yönetim sistemi

2.4.1 E-Öğrenme Elementleri

Geleneksel öğrenme ile e-öğrenme arasındaki öğrenme farklılıklarının oluşmasına sebep olan en önemli etken öğrenme ortamındaki değişimdir. Ortamdaki değişim öğrenmenin kalitesini etkileyen elementlerin de değişmesine sebep olmaktadır.

Enformasyon mimarisi: Araştırma sisteminin tasarım yapısını ifade etmektedir. Öğrenci ihtiyaçlarının fonksiyonel tanımlara çevrilmesi işidir. Çok önemlidir çünkü e-öğrenme enformasyon mimarisi, fazla bilgi yüklemesine ya da eksik bilgi verilmesine sebep oluyor ise bilginin etkin bir şekilde kullanılmadığını göstermektedir (Liaw, Huang ve Cheng 2006: 3).

Kullanıcı Ara Yüz Tasarımı: Öğrenme işlemini gerçekleştirmeye yarayan element ve özelliklerin seçimini sağlayan yapıdır. Kullanıcı ara yüzü tasarımı önemlidir çünkü kullanıcının kontrol hissini yapılandırır. Etkin bir kullanıcı ara yüzünün sahip olması gereken özellikler: öğrenilmesinin kolay olması, kullanımının etkili olması, hafızaya kolayca yerleşebilmesi ve ortaya somut bir tatmin çıkarmasıdır (Liaw, Huang ve Cheng 2006: 3).

İçerik Stratejisi: “Web kullanıcıları hiçbir zaman okumazlar sadece göz gezdirirler” bu iyi bilinen bir prensiptir. Bu prensibe göre web için içerik oluşturulurken gözden geçirme olgusunun destekleyen bir yapıda olmasına dikkat edilmelidir. İçerik, altı çizilmiş önemli noktalardan başlayıp detayların onu takip ettiği bir piramit yapısında olmalıdır. Bir web içeriği yukarıda bahsedilen özelliklerden dolayı geleneksel öğrenme ortamında kullanılan materyallerden farklılık göstermektedir. Web içeriğinin yukarıda anlatılan özellikleri şu prensibi ortaya çıkarmaktadır. “Eğer e-öğrenme ortamında içerik öğretme işleminde başarılı olamıyor ise teknolojinin ne kadar iyi olduğunun hiçbir önemi yoktur” (Liaw, Huang ve Cheng 2006: 3).

1.5. SANAL ÖĞRENME ORTAMLARI

Sanal öğrenme ortamları öğrenciye bir masa başı ortamından çok daha fazla paylaşım ve öğrenme imkanı sağlar. E-öğrenme sırasında kullanılan sanal öğrenme ortamlarının çeşitlerini açıklayan Bouras, Philopoulos ve Tsiatsos’un (2001) çalışması aşağıda açıklanmıştır.

Çok Kullanıcılı Sanal Ortamlar: Çok kullanıcılı sanal ortamlar birbirinden fiziksel olarak ayrı bulunan birden fazla kullanıcının gerçek bir zaman diliminde bir

arada olmasına izin verir. En basit örneği bir grup insanın bilgisayar sayesinde bir araya gelmesi ve sanal ortamda çeşitli yöntemlerle paylaşımında bulunmasıdır. Bu ortamda kullanıcılar bir ağ sistemi yardımı ile bir araya gelmişlerdir. Farklı bilgisayarlar ve farklı sunucular kullanılmaktadır. Elektronik öğrenme ortamında ve bilgisayar tabanlı öğrenme ortamlarında kullanım kolaylığı, sınıf platformu, iletişim imkanı ve devam gerekliliği yüzünden bu yöntem kullanılmaktadır.

Sanal Katılımcı Ortamlar: Bireyler bir konuyu, bir bilgiyi paylaşmak ya da eğitim almak amacıyla sanal sınıf veya odalarda bir araya gelirler ve bilgilerini ortak bir alanda paylaşırlar. Sohbet odaları ve çeşitli konularda yapılan sanal forumlar bu yapıya örnek olarak gösterilebilir.

Sanal Öğrenme Ortamları: Sanal öğrenme ortamlarının tek amacı kullanıcılara katılımcı bir ortam sağlamak değildir aynı zamanda senkron ve asenkron eğitim verme amacı da güderler. Bu sistemler kullanıcılarına değişik sanal eğitimler verebilmek için farklı sanal dünyalar sunarlar. Bu ortamlarda iletişim, ses ve hareket mevcuttur.

Destekli Sanal Ortamlar: Destekli sanal eğitim ortamlarında bilgisayar başındaki öğrencinin kullandığı sanal ortam, sanal ortam gözlükleri, data eldivenleri ve özel masalarla desteklenmektedir.

Moore (1996) öğrenme ortamlarında gerçekleşen 3 çeşit etkileşim yöntemi tanımlamıştır.

Bunlar;

Öğrenci-İçerik Etkileşimi: Öğrenme; öğrencilerin karşılaştıkları bilgi ve fikirler (içerik) hakkında kendi kendine söyleşide bulunması ve bildikleri ile örtüşürmesi sonucu gerçekleşir. Bunun en basit örneği; kütüphanede tek başına kitap okuyan bir öğrencinin hem kendi içinde hem de okuduğu kitapla kurduğu etkileşim olabilir.

Öğrenci-Öğretmen Etkileşimi: Öğrenme; öğretmenin, kendi bilgi ve deneyimlerini öğrenciye aktarması ile gerçekleşir. Günümüzde de ilkokuldan üniversiteye kadar en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir.

Öğrenme; gerçek ya da sanal ortamlarda öğrencilerin fikirleri paylaşarak ve problemleri tartışarak birbirilerine yardım etmesi biçiminde gerçekleşir. Bu yöntem diğer yöntemler içinde en az kullanılan fakat online eğitimde, tartışma ve e-mail grupları, sanal forumların kullanılmasıyla yaygınlaşması en muhtemel etkileşim yöntemlerinden biridir.

1.6. GÜNÜMÜZDE E-ÖĞRENME: WEB TABANLI EĞİTİM

Günümüzde eğitim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler paralel olarak birçok yeni tanım ortaya çıkmıştır. Bilgisayar tabanlı eğitim (Computer Based Training), internet tabanlı eğitim (Web Based Training) gibi birçok kavram e-öğrenme kavramı altında yer almaktadır. Gerçekte her uygulama ortaya çıkış amacı ve uygulama aşamaları bakımından farklılıklar göstermektedir (Yazıcı 2004:151). Son yıllarda çok popüler olan e-öğrenme günümüzde internet tabanlı öğrenmeyi ifade etmektedir (Wang 2000:2). Uzaktan eğitim yapmak amacıyla her türlü internet olanaklarının kullanılması “Web Tabanlı Eğitim veya İnternet Tabanlı Eğitim” olarak ifade edilmektedir. Bu şekilde gerçekleşen öğrenmeye de Web Tabanlı Öğrenme veya e-öğrenme denilmektedir (Wang 2003:2).

Web tabanlı eğitim senkron (eşzamanlı) veya asenkron (eşzamansız) olabilir (Baykal 2004:16). Senkron ve asenkron internetle eğitim uygulamalarının ders saati, etkileşim ve sorular gibi boyutlarının belli bir zaman dâhilinde olup olmadığının sınıflamasını içermektedir. Katılımcının eğitim gerçekleştirildiği anda değil, belli bir zaman sonra materyalleri kullanmasına ve iletişimine olanak veren eğitim şeklidir (Yazıcı 2004:164). Asenkron uygulamalar öğrencilerin bağımsız olarak ilerleme hızına karar verdiği ve istediği zaman öğrenme etkinliklerine girdiği bir uygulamayı ifade etmektedir.

Bütün katılımcıların birbirleri ile doğrudan etkileşime girdiği “eğitmen yönlendirmeli” eğitim şekline senkron eğitim denir (Yazıcı 2004:165). Senkron bir uygulama, öğrenci ve öğreticinin belli bir zaman dâhilinde uygulamaya katıldığı, öğrenme etkinliklerinin bu zaman dâhilinde gerçekleştirildiği ya da değerlendirildiği, öğreticinin danışman, öğrencinin ise öğrenci merkezli öğrenmelerdeki aktif katılımcı rolünü oynadığı bir uygulamadır.

İşletmelerde e-öğrenme süreçleri çevrimiçi (online) ve çevrimdışı (offline) şeklinde gerçekleşmektedir. Çevrimiçi öğrenme kapsamında e-öğrenmeye bakıldığında, kurumsal ağ yapısını yani intraneti veya interneti kullanarak öğrenme anlamını taşımaktadır ve bu durum web tabanlı eğitim/öğrenme (Web Based Training / Learning) olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı 2004: 61).

Çevrimdışı öğrenme açısından bakıldığında e-öğrenme CD Rom ve bilgisayar kullanarak öğrenme yani bilgisayar tabanlı eğitim / öğrenme (Computer based Training / Learning) şeklinde ifade edilmektedir (Yazıcı 2004: 61).

Web tabanlı öğrenmede ideal öğrenen ve ideal eğitimin özellikleri: Discroll (2002: 19)’e Web tabanlı öğrenme için ideal öğrenci ve ideal eğitim programlarının sahip olması gereken özellikleri belirlemiştir. İdeal öğrenci; bağımsız bir şekilde öğrenebilen ve öğrenmeye karşı pozitif bir bakış açısına sahip olan, kendi başına çalışmaktan hoşlanan, zamanını iyi planlayabilen, kişisel disipline sahip olan, yazma yöntemi ile kendini rahatça ifade edebilen, iyi bilgisayar bilgisine sahip olan, iş ve eğitim dünyasında bilgisayar kullanımına önem veren kişidir. Ayrıca ideal öğrencinin küçük problemlerle kolayca başa çıkabilen, karşılaştığı sorunlar karşısında çözüm yolları arayabilen, bir sertifikaya sahip olmak, bir derece edinmek yada bir görevi tamamlamak gibi belirli hedefleri olmalıdır (Rudestam, Schoenholtz 2002: 290). Bu özelliklerin hepsine aynı anda sahip olabilecek ideal öğrenciyi bulmak çok zor olacağı için değişik öğrencilere, değişik öğrenme stillerine ve değişik kişiliklere uygun olabilecek ideal bir eğitim programının tasarlanması gerekmektedir. Bu ideal eğitim programının içeriği adım adım takip edebilecek bir prosedüre sahip

olmalı, bilimsel ve iş dünyası ile ilgili içeriğe sahip olmalı, insan ve bilgisayar dilleri ile uyumlu olmalı ve mekanik özellikleri hızlı olmalıdır (Driscoll 2002:19).

1.7. KLASİK ÖĞRENME VE ELEKTRONİK ÖĞRENME ARASINDAKİ FARKLAR

Hamid (2002), e-öğrenme uygulamalarının geliştirilmesinde ve işletmelerde uygulanmasında yol gösterici olacak klasik öğrenme ve elektronik öğrenme arasındaki farklılıkları aşağıda anlatıldığı gibi açıklamaktadır.

E-öğrenme ile klasik öğrenme arasındaki en önemli fark öğrenme işleminin gerçekleştirildiği ortamdır. Geleneksel ortamlarda öğretmen öğrenme ortamını tümüyle kontrol edebilir ve gerektiğinde değiştirebilir ya da yeniden düzenleyebilir. Ayrıca öğretmenin kişiliği ve yetenekleri, öğrenme ortamına uyum sağlatması ve öğrenmeyi destekleyici materyaller kullanması öğrenme işlemini geliştiren ve değiştiren önemli faktörlerden bir diğeridir.

E-öğrenme ortamlarında ise öğretmen ve öğrenci birbirlerinde uzaktadırlar. Öğretmenin düzenleyici, değiştirici yeteneği öğrenmeyi etkilememektedir. Bu durum öğrenme içeriğini çok katı bir yapıya dönüştürmektedir. Etkili bir e-öğrenme ortamını kötü bir e-öğrenme ortamından ayıran en büyük etken teknoloji olmaktadır. Aslında birçok durumda bu geçerli değildir. Geçmişte e-öğrenme kavramının “e” yani “elektronik” bir diğer deyişle “teknoloji” unsurunun üzerinde daha fazla durulmakta idi. Bir e-öğrenme ortamı hazırlanırken yada seçilirken en önem verilen kısmı teknolojik özellikleri idi. Fakat günümüzde artık e-öğrenme kavramında önemli faktör “teknoloji” unsurundan “öğrenme” unsuruna doğru kaymıştır. Şekil 2’de klasik öğrenme ve e-öğrenme yapı taşlarını göstermektedir.

Şekil 2 Klasik Öğrenme ve E-Öğrenmenin Yapı Taşları (Hamid 2002: 312)

E-Öğrenmenin Yapı Taşları	Klasik Öğrenmenin Yapı Yaşları
ÖĞRENCİ	ÖĞRENCİ
İÇERİK	İÇERİK
UYGULAMALAR (Kütüphane, danışman...)	ÖĞRENME METODLARI
SUNUCU	SINIF
BİLGİSAYAR	
ÖĞRENME SAĞLAYICISI	ÖĞRENME SAĞLAYICISI

1.7.1. Klasik Öğrenme Ve Web Tabanlı Öğrenmede Öğrenme Stillерinin Analizi

Driscoll (2002: 17) Klasik öğrenme de kullanılan öğrenme stillerini ve bu stillere web tabanlı öğrenmede karşılık gelen yöntemleri iki stili karşılaştırarak açıklamıştır.

İlk olarak klasik bir eğitim dersinde dersi, konuşmaları, tartışmaları dinleyip uzmanlara sorular sorarak öğrenen bir çalışan web tabanlı öğrenmede web sunumlarını, örnek olay çalışmalarını, sesli ve görüntülü konferansları, sanal sunumları ve sanal tartışma ortamlarını kullanarak öğrenir.

Yöneticilerinden, iş arkadaşlarından, çalışanlarından dini liderlerden ve danışmanlardan öğütler alarak öğrenen çalışanlar elektronik öğrenme ortamı içerisinde e-postaları kullanarak, sanal tartışma ortamlarına girerek, web sunumlarını dinleyerek öğrenir.

Kitapları, manuellere, makale ve çeşitli teknik yazıları okuyarak öğrenen çalışanlar elektronik öğrenme ortamında sanal kütüphaneleri, elektronik eğitime ait kaynakların yer aldığı bilgi birikimlerini, ilgili kaynak sayfalarını okuyarak öğrenirler.

Gerçek hayatta gezip görerek, örnekleri yerinde inceleyerek öğrenen çalışanlar elektronik ortamda sanal saha gezileri ve sanal müzeleri gezerek öğrenirler.

Son olarak da yönetici ve çalışma arkadaşları ile olayları kritize edip tartışarak öğrenen kimseler elektronik öğrenme ortamında sanal tartışma odalarını, forumları kullanarak öğrenmeyi tercih ederler.

1.7.2. Etkili Bir E-Öğrenmede Öğrencinin Öğrenme Stillerinin Etkisi

E-öğrenme ortamında karşımıza çıkan online sınıf farklı öğrenme stillerini içinde barındıran esnek bir ortamdır. Etkili öğrenme öğrenci öğrenme işlemi sırasında minimum zaman ve çaba harcadığında gerçekleşir. Etkili öğrenmenin gerçekleşebilmesi için ayrıca e-öğrenme ortamı öğrencinin baskın öğrenme stilini, zekasını, tercih ettiği ilerleme hızını ve tercih ettiği öğrenme yöntemini sağlaması gerekmektedir (Hamid 2002: 314).

İyi bir e-öğrenme tasarımında; aktif, anlayarak, ispatlayarak ve deneyerek öğrenme yerine bilgilerin pasif bir şekilde öğrenciye sunulması yer alamaz.

Ortamdan bilgilerin alımı sırasında bazı deneyimsel tecrübelerde devreye girmelidir. Bir e-öğrenme sitesinin başarısı, renklerinin çeşitliliği ve animasyonlarının sayısı ile ölçülmemelidir. Site içeriği ile öğrencinin neler gerçekleştirebileceği çok daha önemlidir (Hamid 2002: 314).

E-öğrenme sistemi, öğrencinin hem özel aktivitelerle hem de sosyal aktivitelerle öğrenmesini sağlayacak bir yapıya sahip olmalıdır. Araştırma yapma, sıraya koyma ve değerlendirme yapma özellikleri, özel aktiviteler yardımı ile öğrenmek için gereklidir. Öğrenme sırasında birçok kullanıcı tarafından kullanılan değişik fikirlerin ve soruların paylaşıldığı tartışma tahtaları ve sunum alanları daha katılımcı olmayı sağlayan sosyal öğrenmeyi desteklemektedir (Hamid 2002: 314). Hamid (2002) , Elly ve Jansak (2000) tarafından belirlenen ve e-öğrenme deneyiminin kalitesini etkileyen pedagojik faktörleri şöyle açıklamaktadır.

Yapısalcı Öğrenme Yaklaşımı: Yapısalcılık Web tabanlı öğrenme için bir temel oluşturmaktadır. Yapısalcı teori ile desteklenen bir web tabanlı öğrenmede öğrenciler katılımcı, interaktif ve yaratıcı bir ortamda daha etkili öğrenirler (Zhang ve arkadaşları 2006: 15). Zhang ve arkadaşlarının (2006:16)'nın görüşüne göre bütün bilgiler "önceki bilgi"lerin üzerine inşa edilir ve yeni edinilen bilgi, önceki bilgilerle birleştirilerek yeni bir "önceki bilgi" oluşturulur. Bilgi çöplüğü haline gelmiş bir web sayfası ile öğrenciye gereksiz bilgi akışına sebep olmak öğrenme etkinliğini olumsuz etkiler. Öğrencinin kullandığı web sitesi onun, geniş bir bilgi deposu içindeki gerekli bilgi ve datayı edinmesini sağlayacak nitelikte olmalıdır.

İnternetin belirlenmiş bir yapısı yoktur. İnternetteki problem çözme tabanlı öğrenme için ideal bir ortamdır. Problem çözme tabanlı öğrenme aktiviteleri öğrencinin problemi anlamasına, problem ile ilgili bir bilgi sistemi oluşturmasına ve problemin sebeplerini anlamasına ve problemi ortadan kaldıracak çözümleri bulmasına yardımcı olmaktadır (Hamid 2002: 314).

Bilişsel Öğrenme: Yapısalcı modelin bir uzantısıdır ve hafıza temeline dayanmaktadır. Öğrenme sırasında bilişsel proseslemeyi sağlar ve öğrenilen

bilgilerin hafızaya yerleşmesine imkan verir (Hamid 2002: 314). Bilişsel öğrenmede yapılan en büyük kabul öğrencinin dikkatinin sınırlı olduğu yani bunun sonucu olarak seçici olarak öğrendiğidir. Daha zengin ve daha interaktif öğrenme ortamının sunulması ile interaktif öğrenmeyi tercih eden öğrencilerin daha başarılı olmasını sağlamaktadır. Zengin bir eğitici yapıya sahip web ortamı ya da diğer elektronik öğrenme ortamları daha etkili bir öğrenme gerçekleşmesini sağlamaktadır (Zhang ve arkadaşları 2006: 15).

Kendi Kendine Öğrenme: Öğrencinin öğrenme sorumluluğunu alarak kendi başına öğrenmeye çalışması; sınıfta başarılı bir öğrenme gerçekleştirebilmek için gereken yeterlilikleri belirlemesini, önceki bilgisinin ve hedeflerine olan mesafesinin ne olduğunu anlamasını ve amaçlarına ulaşacak yeterliliğe sahip olabilmek için süre gelen çabalarının etkinliğini anlamasını sağlamaktadır (Hamid 2002: 314). İnternet ortamı bu kapsamda öğrenciye sağladığı zengin bilgi birikimi ile en uygun ortamdır, İyi hazırlanmış bir web sitesi ile öğrenciye hedeflerinin belirtilmesi, bu hedeflere ulaşırken kullanacağı “önceki bilgilerini” sentezlemesi öğrencinin kendi kendine öğrenme işlemini gerçekleştirmek için motive olmasını sağlamaktadır (Hamid 2002: 314).

Motivasyonu Canlandırma: Öğrenme pozitif, negatif, içsel veya dışsal bir gerilmedir. Bu gerilmenin motive edici etkisi çok yüksektir. İyi bir tasarım pozitif gerilmeyi arttırarak öğrenmeyi arttırıcı bir motivasyon sağlar. Negatif gerilme yüzünden mutsuz olmak öğrenme işlemini geciktiren en önemli engellerinden biridir (Hamid 2002: 314). E-öğrenme ortamında öğrenci tek başına olması yüzünden, birçok teknik bilgi alt yapısı gerektiğinden ve çevresinden izole bir ortamda kalması yüzünden mutsuz olabilir. Çünkü geleneksel sınıf ortamındaki iletişim e-öğrenme de bulunmamaktadır. Öğrencinin mutsuzluğunun minimum düzeye indirilmesi ve öğrenmesinin maksimum düzeye çıkarılması için sohbet odaları, aktif bağlantılar ve zaman yönetim sistemi gerekmektedir (Hamid 2002: 314).

2.8. İŞLETMELERDE E-ÖĞRENME

Bilgi çağının yaşanmakta olduğu çağımızda; bilgiyi sağlama, benimseme ve doğru bir şekilde kullanma önümüzdeki en önemli yetenektir. 21. yüzyılda insanların, işletmelerin ve ulusların varlığını sürdürebilmesi öğrendiklerini hayata geçirebilmesine bağlıdır.

Günümüzde işletmeler e-öğrenmenin en önemli müşterileri ve yatırımcılarıdır. Artan global rekabet düzeyi ile yüz yüze gelen işletme çalışanları, ortakları ve müşterileri için hızlı ve sürekli öğrenme ortamları geliştirmek zorundadırlar. E-öğrenme işletmelere; çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi, müşteriler ile daha iyi iletişim ve ürün ve hizmetlerin daha hızlı geliştirilmesi gibi avantajlar sunmaktadır (Harper ve arkadaşları 2004: 594).

İngiltere’de yapılan bir çalışma sonucu e-öğrenmenin büyük bir kısmının işyerinde gerçekleştiği ve öğrenme sırasında en çok web araçlarının tercih edildiği ortaya çıkmıştır. Fakat özellikle özel sektörde çalışan ve katılımcıların büyük bir kısmını oluşturan bir grubun da CD-ROM’larla sunulan paket dersleri tercih ettiği görülmüştür. Alınan e-öğrenme uygulamalarının büyük bir kısmının işverenler tarafından tercih edildiği ve iş ile ilgili olduğu saptanmıştır. E-öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun e-öğrenmeye karşı pozitif bir yaklaşımları olduğu saptanmıştır. Az eğitilmiş personelin e-öğrenmeye yaklaşımının ise daha negatif olduğu saptanmıştır. Yine bu araştırmada öğrencilerin, e-öğrenmenin işyerinde hızlı bilgi edinilmesinde daha etkili olduğunu düşündükleri saptanmıştır.

1.8.1. İşletmelerin Web Tabanlı Eğitimi Tercih Etmesinin Sebepleri

Global dünyada işletmeler tarafından tercih edilen öğrenme ortamı haline gelen web tabanlı eğitimin tercih edilmesindeki etkenleri stratejik sebepler ve taktiksel sebepler olarak ikiye ayırabiliriz (Driscoll 2002:5). Driscoll (2002), işletmeler için web tabanlı eğitimin kullanılma sebeplerini (avantajlarını) ve web tabanlı eğitimin dezavantajlarını açıklarken web tabanlı eğitimin kullanılma sebeplerini, uzun vadeli

hedeflere ulaşmak için kullanılan stratejik sebepler ve kısa vadeli hedeflere ulaşılmasını sağlayan taktiksel sebepler olarak sınıflandırmıştır.

Stratejik Sebepler: İşletmeler için web tabanlı eğitimin tercih edilmesindeki stratejik sebepleri global bir işgücünün oluşturulması, iş yoğunluğunun fazla olduğu ortamlarda çalışanın işyerinden ayrılmadan eğitilebilmesi, yatay bir örgüt yapısına sahip işletmelerde yetkileri ve işleri fazla olan yöneticilere daha özgür bir ortam sağlayarak, iş ve çalışanlarla daha etkin bir biçimde ilgilenebilmesi olarak sıralayabiliriz (Katz, Oblinger 2002: 43). Günümüz iş yaşamında iyi eğitilmiş, uzman işgücünün yetersizliğinden ortaya çıkan esnek çalışma saatleri, ev-ofisler ve değişken çalışma şartlarına uygun yapısı dolayısıyla bu tip çalışanlara da eğitim fırsatı vermesi, günümüz işletmelerinde sıkça görülen geçici işçiler, danışmanlar ve yarı zamanlı çalışan personelin kolayca eğitilmesi, işletmelerde çalışırken aynı zamanda kendi isteği ve imkanları ile çeşitli eğitimler alabilen kariyer odaklı personelin çalıştırılmasına imkan verebilmesi, bilgi ve yeteneği arttırarak çalışanın etkinliğini arttırması bunun sonucunda da üretimi ve üretkenliği arttırması da işletmelerde web tabanlı eğitimin tercih edilmesindeki stratejik sebeplerdendir (Rudestam, Schoenholtz 2002: 289).

Taktiksel Sebepler: İşletmeler için web tabanlı eğitimin tercih edilmesindeki taktiksel sebepleri eğitim alınabilmesi için gerekli seyahat, barınma ve diğer maliyetleri düşürmesi, herhangi bir zaman veya mekanda öğrenmeye imkan vermesi, iş için gerekli bilgiye, işin yapıldığı zamanda veya hemen öncesinde ulaşabilmeye imkan vermesi yani tam zamanında öğrenme sağlayabilmesi olarak sıralayabiliriz (Rudestam, Schoenholtz 2002: 289). Ayrıca eğitim ve öğrenci ile ilgili içeriğin kaydının ve takibinin kolayca sağlanabilmesi, eğitim içeriğinin kolayca güncellenebilmesine imkan vermesi, bu sayede güncel bilgilerle eğitim verilebilmesi de taktiksel sebepler içinde yer almaktadır. (Driscoll 2002:5).

Web tabanlı eğitim birçok iyi getirisinin yanında bazı kötü özelliklere de sahiptir. Web tabanlı eğitimde araç olarak teknolojik aletler kullanıldığı için yeterli teknik alt yapı gerektirmektedir, eğitim alan çalışanın yeni öğrenme metotlarını

bilmesi gereklidir, teknoloji ile çok iç içe olmasından dolayı birçok değişik teknolojik yeteneğe sahip olmayı gerektirmektedir. Dış kaynaklara çok bağlı olduğu için bu kaynaklarda yaşanan herhangi bir sorun e-öğrenme aktivitesinin gerçekleşmesini engeller ya da geciktir (Driscoll 2002:5). Ayrıca bunlara ek olarak Web Tabanlı Eğitim bazen öğrencinin isteksizliğine sebep olmaktadır, kötü tasarlanmış eğitimlerin öğrencinin büyük resmi görmesini engellemektedir (Baykal 2004: 10). Çok önemli avantajlarına rağmen web tabanlı öğrenimin sakıncalarını Bonk (2002), eğitim programı ve süresi, teknoloji desteği, erişilebilirlik ve yüksek ücret unsurları ile ortaya koymaktadır. Söz konusu unsurlar bağlamında web tabanlı uzaktan öğrenimi sakıncalı kılan özellikler zaman, para ve işgücü kayıpları, teknolojik yetersizlikler, sistemin kullanım zorlukları, öğrenimin test edilmesinde yaşanan başarısızlıklar, genellikle yöneticilerin e-öğrenime sıcak bakmamalarıdır. Ayrıca bu maddelere insanların e-öğrenimi geleneksel öğrenim modeline göre ikinci planda düşünmesi, kurumsal düzeyde teknolojik altyapı yetersizliği nedeniyle yaşanan iletişim sorunları ve son olarak da öğrencilerden kaynaklanan çeşitli sorunlar da eklenebilir (Odabaş 2004: 5)

1.8.2. Elektronik Ortamda Eğitimin İşletme Prosesi İle Bütünleşmesi

İşletmeler aslında eğitim istememekte, kendi iş sonuçlarını etkileyecek odaklanmış davranış değişiklikleri istemektedir (Rudestam, Schoenholtz 2002: 299).

Eğitim bir işletmenin sadece insan kaynakları ve eğitim departmanlarını ilgilendiren bir olgu değildir. İşletmenin her bölümünden eğitim ihtiyaçlarını etkileyecek unsurlar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda eğitim ve işletme departmanları arasındaki ilişkiyi incelemek yararlı olacaktır (Crocetti 2002: 274).

Yönetim: Yöneticiler günlük aktiviteleri içerisinde yatırımcılarla, ortaklarla ve ortaklık kurmak isteyenlerle, finansal yönetim gruplarıyla ve strateji geliştirme takımları ile ve bütçe grupları ile diyalog halindedir. Günümüz rekabet koşullarında yöneticiler pazarın hızına yetişmek zorundadır. Değişen pazar koşullarına uyum sağlama sırasında karşılaşılan en önemli problem değişen pazar koşullarına göre

süregelen yöntemlerden yeni strateji ve yöntemlere geçişin sağlanmasıdır (Harper ve arkadaşları 2004: 586) Günlük çalışmaları sırasında yöneticiler hem uzmanlık konuları ile ilgili hem de rutin işletme prosedürleri ile ilgili uzun ömürlü bir eğitime ihtiyaç duyarlar (Kessels 2001: 499). Elektronik öğrenme yöneticilerin eğitilirken işlerinin başında kalmalarını sağladığı için tercih edilmektedir. Yöneticiler bir yandan derslere katılırken bir yandan da bilgiyi üretmekte, paylaşmakta ve günlük işletme aktivitelerinde kullanılmaktadırlar. Öğrenme aktivitelerini kendi istekleri doğrultusunda organize etmektedirler (Crocetti 2002: 274). Crocetti (2002) yöneticilere elektronik ortamda verilen eğitimleri: Yönetim, finans, iş ve ekonomi konularındaki online eğitimler, işletmenin dahili sistemlerini kullanma konusunda eğitimler ve proje yönetimi, bilgi yönetimi, internet ve intranetin kullanımı, yeni teknolojilerin uygulanması gibi sınıflara ayırmıştır.

Araştırma Geliştirme Departmanı: Hangi endüstri alanında olursa olsun her işletme iyi eğitilmiş ve güncel bilgilerle donatılmış bir AR-GE departmanına ihtiyaç duymaktadır. Yeni bir ürün fikrinin geliştirilmesinden başlayıp onun üretimine kadar geçen süre içerisinde eğitim anahtar rol oynamaktadır (Kessels 2001: 499). AR-GE bölümünde çalışanlar spesifik projeler için spesifik kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. İşletmenin dahili bilgi havuzu içerisinde gerekli bilgilerin bulunması buna örnek olarak verilebilir. Elektronik ortamda verilen eğitimler AR-GE departmanında güncel bilgi ve yeteneklere sahip olmak amacıyla verildiği gibi işletmenin dahili veri kaynaklarının bilinmesi ve kullanılması amacı ile de verilmektedir (Crocetti 2002: 275).

Pazarlama Ve İletişim: Hızlı değişen Pazar koşullarına sahip günümüz işletme ortamları yeni müşterilerin, yeni markaların takibini gerektirmektedir (Kessels 2001: 499). Bu Pazar yapısı yeni işletme birleşmelerine, evliliklerine sebep olmakta ve bu ortamda çalışanların değişen koşullara ayak uydurabilmesi için hızlı bir şekilde eğitilmesi gerekmektedir. Elektronik ortamda verilen eğitimler değişen rekabet koşullarında çalışanlar tarafından yeni işletme hedeflerinin benimsenmesi, yeni markaların ve ürünlerin öğrenilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Crocetti 2002: 275).

Satış Departmanı: İşletmelerde elektronik ortamda eğitime en çok ihtiyaç duyan bölüm satış bölümüdür. Satış bölümü tipik yapısı dolayısı ile yeni ürünler ve yeni satış teknikleri ile ilgili olarak sürekli güncellemeye ihtiyaç duymaktadır (Kessels 2001: 499). Yeni ürünler hakkında, yeni satış elemanlarının yetiştirilmesi için, müşteri ve tedarikçi iletişim ağı içerisinde daha etkin çalışabilmek için çalışanların online eğitimlerle sürekli olarak eğitilmesi gerekmektedir (Crocetti 2002: 276).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK ÖĞRENMEYE KARŞI TUTUMLARININ BELİRLENMESİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı işletmelerde bir eğitim yöntemi olarak kullanılan elektronik öğrenmeye karşı çalışanların tutumlarının belirlenmesidir. Araştırma Petkim’de çalışan ve elektronik ortamda eğitime katılan çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının araştırılmasını hedeflemektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacını aşağıdaki gibi detaylandırmak mümkündür.

- Çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığının değerlendirilmesi, internet deneyimi ile çalışanların elektronik öğrenme ortamında aktif öğrenmeye karşı tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi.
- Çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi.
- Örneklemin demografik özelliklerinin belirlenmesi.
- Yaş ve cinsiyet özellikleri ile çalışanların elektronik ortamda aktif bir şekilde öğrenebilmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.
- Yaş ve cinsiyet özellikleri ile online eğitim içeriğinde bilgiyi kolayca bulabilme arasındaki ilişkinin incelenmesi.
- Yaş ve cinsiyet özellikleri ile online eğitim içeriğini rahat okuyabilme arasındaki ilişkinin incelenmesi.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma Petkim Petrokimya Holding A.Ş.'de gerçekleştirilmiştir. Örneklemin seçiminde özellikle kuruluştaki elektronik ortamda eğitim verilmesi dikkate alınmıştır. Diğer yandan firmanın araştırmanın yapılabilmesi için olanak sağlaması ve araştırmacının bu işletmede çalışması ve elektronik ortamda eğitimler alması etkili olmuştur. Bu araştırmanın evreni Petkim Petrokimya Holding A.Ş. çalışanları, örneklemini ise elektronik ortamda eğitime katılarak sertifika almış olan Petkim Petrokimya Holding A.Ş. çalışanlarının bir kısmıdır.

2.1 Araştırma Kapsamındaki Firmaya ait bilgiler

Petkim Türkiye Petrokimya sanayinin hemen tek temsilcisi olup, ürünlerinin kalitesi dünya standartlarında olan büyük ölçekli tek petrokimya üreticisidir. Petrokimya sektörü ülkemizdeki toplam kimyasal üretiminin %25'ini temsil etmekte olup, Petkim bugün ülkemizin en büyük petrokimyasal üreticisi olarak Türkiye Kimya sanayinin en büyük oyuncularından biri konumundadır. Petrokimya Sanayii Türkiye'ye 1960'lı yıllarda gelmiş ve kısa sürede hızlı bir gelişim göstermiştir. 1965 yılında, ülkede petrokimya sanayinin kurulması ve geliştirilmesi amacıyla Petkim'in ilk Kompleksi Yarımca'da kurulmuş ve 1970'li yılların başlarında devreye alınmıştır. Hızlı artan yurtiçi talep nedeniyle, Komplekste yer alan ünitelerin büyük bir kısmı %100 kapasite artışı ile tevsi edilmelerine rağmen Yarımca Kompleksi artan talebi karşılamakta yetersiz kalmıştır. Petkim'in ikinci kompleksi o günün optimum kapasiteleri ve modern teknolojileri kullanılarak Aliğa'da kurulmuş ve 1985 yılında devreye alınmıştır. Yarımca Kompleksinde bulunan ünitelerin büyük bir bölümü ekonomik ömürlerini tamamlamaları ve rekabet güçlerini kaybetmeleri nedeniyle 1993-1995 yılları arasında kapatılmıştır. 01.11.2001 tarihinde ise Kompleks çalışır durumdaki 5 fabrikası ile birlikte Tüpraş'a devredilmiştir. Petkim üretim faaliyetlerine Aliğa Kompleksinde devam etmektedir.

Petkim Türkiye’de büyük ölçekli tek petrokimyasal üreticisi olup, dünya standartları üzerinde kapasite kullanımı ve teknolojik altyapısı ile sanayinin temel taşlarından biridir. Petkim’de hammadde olarak Nafta kullanılmaktadır. Nafta çıkışlı petrokimyasal üretiminde ana ürünler Etilen, Propilen, C4 akımı ve Aromatikler başta olmak üzere çok sayıda çeşitli yan ürünler de üretilmektedir. Termoplastik grubunda, Alçak Yoğunluk Polietilen (AYPE), Yüksek Yoğunluk Polietilen (YYPE), Polipropilen (PP) ve Polivinil Klorür (PVC); Elyaf hammaddeleri grubunda Akrlonitril (ACN), Saf Tereftalik Asit (PTA) ve Monoetilen Glikol (MEG) en önemli ürünlerdir. Petkim’de üretilen satılabilir diğer ürünler arasında ise Ftalik Anhidrit (PA), Sudkostik, Benzen, Paraksilen(P-X), C5 Karışımı, Aromatik Yağ, C4, PE Torba sayılabilir

2.1.1 Petkim İnsan Kaynakları

Petkim’de çalışan tüm personel 4857 Sayılı İş Kanunu ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak istihdam edilmekte olup, "Kapsam Dışı Personel", "Kapsam İçi Personel" ve “Geçici İşçi Personeli” olmak üzere üç statüde işçi çalıştırılmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışında kalan çalışanlar, Kapsam Dışı Personel olarak tanımlanmakta ve işletmenin yönetici kadrosunu oluşturmaktadır.

Kapsam İçi personel, Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası PETROL-İŞ ile işveren sendikası Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası KAMU-İŞ arasında akdedilen Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanan sendikalı olarak çalışan personeldir.

İnsan kaynakları politikaları: Çalışanların eğitimi, bilinç ve yetkinliklerinin geliştirilmesi ve katılımlarının sağlanması yolu ile organizasyonun etkinlik ve

verimliliğinin artırılması işletme yönetiminin temel sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi için;

- Sürekli eğitim,
- Yetki ve sorumlulukların belirlenmesi,
- Yaratıcılığı ortaya çıkartacak kaynakların ayrılması,
- İletişimin geliştirilmesi ve bilgi paylaşımının hızlandırılması,
- Ekip ruhunun geliştirilmesi, ekip çalışmalarının teşvik edilmesi araç olarak kullanılmaktadır.

Petkim bünyesinde organizasyonun etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması için çalışanların yetkinliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi işletme yöneticilerinin temel sorumluluklarındandır. İşletmede gerek teknik konularda ve gerekse teknik konuların dışında, çalışanların yetkinliklerini geliştirmeye yönelik eğitimler uygulanmaktadır.

İnsan Kaynakları Stratejileri: Petkim Petrokimya Holding A.Ş. 'ye ait insan kaynakları stratejileri şu şekildedir:

- İşletme Yönetiminin gelişme ve büyüme ile ilgili kararlarının hızlı ve çağın gereklerine uygun olabilmesi ve uygulanabilmesi için gerekli yapıyı oluşturmak
- Kadro planlaması yapmak ve insan kaynaklarının verimli çalışmasını ve çalışan memnuniyetini sağlamak
- İşletmenin sahip olduğu değer ve potansiyelin etkin tanıtımını yaparak, imajını olumlu yönde geliştirmek
- Yönetim sistemini geliştirmek Ana faaliyetler dışındaki mal ve hizmetlerin dışarıdan, en kaliteli ve uygun şekilde temini
- Hızlı ve etkin çalışabilen yüksek performans ve hedeflere motive edilmiş organizasyon oluşturmak

Petkim'de insan kaynaklarına verilen eğitimler aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

Hizmet İçi Eğitim: İşletme dışından temin edilen eğitim faaliyetleridir.

Bünye İçi Eğitim: Petkim personeli tarafından kendi ünite personeline ve gerektiğinde diğer ünite personeline verilen eğitimlerdir.

İşbaşı Eğitimi: İşletmede yeni göreve başlayan kadrolu personele, İşletmenin fiziksel tanıtımı, çalışma konusu, petrokimya sektöründeki yeri, iş sağlığı ve iş güvenliği, koruyucu malzeme kullanımı, teknik emniyet kuralları, yangın önleme-yangına müdahale konularında verilecek eğitim faaliyetleridir.

Tablo 3 2004 Yılında Personele Verilen Eğitim (Adam/ Saat)

HİZMET İÇİ:	5.407 (Adam/ saat)
BÜNYE İÇİ:	10.957 (Adam/ saat)
TOPLAM:	16.354 (Adam/ saat)

2.2 Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evreni Petkim Petrokimya Holding A.Ş bünyesindeki çalışanlardır. Örneklem ise, elektronik ortamda verilen eğitime katılıp, programı tamamlayarak sertifika alan 120 çalışandır. Araştırmada örnekleminin tamamına ulaşılması hedeflenmiş fakat eğitime katılan personelden bir kısmının emekli olması bir kısmının da anketin uygulanması sırasında izinli olmasından dolayı 92 çalışana ulaşılmıştır. Örnekleme oluşturan çalışanlar, farklı bölümlerden, farklı meslek ve statülerden gelen kapsam dışı, kapsam içi ve geçici işçilerden oluşmaktadır.

Örneklemin sertifika almış olduğu eğitim programı: Petkim bünyesinde KocBryce firması tarafından hazırlanarak elektronik ortamda verilen asenkron bir eğitimdir. Bu eğitime insan kaynakları müdürlüğü tarafından belirlenen farklı meslek gruplarından, farklı statülerde çalışanlar katılmıştır. Eğitime katılanlara birer kullanıcı adı ve şifre gönderilmiş ve bu kullanıcı adı ve şifreyi kullanarak kendi

belirledikleri saatlerde, adresi bildirilen web sitesine girerek eğitim tamamlamaları istenmiştir. Eğitimin tamamlanma süresi 1 yıldır. Eğitim programı 5 bölümden oluşmaktadır. Her bölümde sanal ortamda görsel örneklerle ve eğiticinin sesi ile değişik uzunlukta dersler verilmektedir. Derslerin sonunda belli bir bitirme süresi olan sınavlar yer almaktadır. Sınavı tamamlayan katılımcı sınav bitiminde anında notunu öğrenerek diğer derse geçebilmektedir. Başarısız olma durumunda derisi tekrar edip ikinci kez sınava girme hakkı vardır. Tüm dersleri başarı ile bitiren katılımcıya sertifika verilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırma öncesi yapılan literatür taraması sonunda araştırma katılımcılara sorulacak soruların doğası gereği nicel bir yaklaşıma göre tasarlanmıştır. Araştırma öncesi yapılan literatür taramalarında; “Kullanışlı bir ölçüm aracı olabilmesi için elektronik öğrenmenin ölçüm anketi kullanıcının farklı algılarını değerlendirebilmelidir (Wang 2003).” düşüncesi baz alınmış ve bu kapsamda etkili ölçüm (algılanan hoşlanma gibi), bilişsel ölçüm (algılanan kişisel yetkinlik ve algılanılan kullanışlılık gibi) ve davranışsal ölçümlerin aynı anda değerlendirileceği anket yöntemi seçilmiştir.

3.1 Anket Çalışması hakkında genel bilgiler

Araştırmada katılımcılara Liaw (2006) tarafından geliştirilen tutum belirleme anketi uygulanmıştır. Bu anket üç ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler: Bilgisayar ve internet deneyimi, elektronik öğrenmeye karşı tutumlar ve demografik bilgilerdir. İlk bölüm olan bilgisayar ve internet deneyimi ile ilgili bilgilerin öğrenildiği kısımda katılımcılara internet, elektronik posta, kelime işlemci programlar (word, excell, power point ...), web sayfası tasarlama bilgileri sorulmaktadır. Bu bölümde yer alan dört soru 7 noktalı Likert ölçeğine göre

cevaplandırılmıştır. Bu ölçekte (1) çok deneyimsizim, (7) çok deneyimliyim anlamını taşımaktadır. İkinci bölümde katılımcılara elektronik öğrenmeye karşı tutumları sorulmakta ve bu bölümde yer alan 13 soru 7 noktalı Likert ölçeğine göre cevaplandırılmıştır. Bu bölümde cevaplar (1) kesinlikle katılmıyorum, (7) kesinlikle katılıyorum anlamını taşımaktadır. Demografik bilgilerin sorulduğu son bölümde ise eğitim seviyesi, yaş, cinsiyet, işyerinde günlük interneti kullanma oranı, bilgisayar kullanma tecrübesi ile ilgili 5 soru bulunmaktadır.

3.2 Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma 2006 yılı bahar döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri “çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumlarını belirleme” ölçeği ile elde edilmiştir. Bu ölçek üç ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler: Bilgisayar ve internet deneyimi, elektronik öğrenmeye karşı tutumlar ve demografik bilgilerdir. İlk bölüm olan bilgisayar ve internet deneyimi ile ilgili bilgilerin öğrenildiği kısımda katılımcılara internet, elektronik posta, kelime işlemci programlar(word, excell, power point ...), web sayfası tasarlama bilgileri sorulmaktadır. Birinci ve ikinci bölümde yer alan toplam 17 soru 7 noktalı Likert ölçeğine göre cevaplandırılmıştır. Bu ölçekte (1) kesinlikle katılmıyorum, (7) kesinlikle katılıyorum anlamını taşımaktadır. Demografik bilgilerin sorulduğu son bölümde ise eğitim seviyesi, yaş, cinsiyet, işyerinde günlük interneti kullanma oranı, bilgisayar kullanma tecrübesi ile ilgili 5 soru bulunmaktadır. Verilerin toplanmasında kurumdan yazılı izin alınarak, çalışanların gönüllü katılımı esas alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS 13.0 paket programında analiz edilmiştir.

4. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN SONUÇLAR

Yöntem başlığı altında da açıklandığı gibi araştırmada anket çalışması yapılarak 3 bölüm altında veri toplanmıştır. Bu bölümlere ait sonuçlar 3 başlık altında incelenmiştir. Bunlar:

1. Çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığının değerlendirilmesi
2. Çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumlarının değerlendirilmesi
3. Demografik özelliklerin belirlenmesi

4.1 Çalışanların Bilgisayar ve İnternet Kullanımına Yatkınlığının Değerlendirilmesi

Bu bölümde:

Çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığını belirleyen sorulara verilen cevapların incelenmesi ve çalışanların internet deneyimi ile elektronik öğrenme ortamında aktif öğrenme değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi yer almaktadır.

Anket çalışmasının birinci bölümünde yer alan ve çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığını belirleyen sorulara verilen yanıtlara ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te verilmektedir. Bu bölümdeki sorulara yedili Likert tipi ölçeğe göre cevap verilmiştir. 1: çok deneyimsizim, 7: çok deneyimliyim olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 4 Çalışanların Bilgisayar Deneyimlerine Ait Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

Değişkenler	Ortalama	Std. Deviasyon
İnternet kullanımı konusunda deneyimli mi siziz?	6.141	0.979
E-mail kullanımı konusunda deneyimli mi siziz?	6.272	0.866
Kelime işlemci programları kullanma konusunda deneyimli mi siziz?(Word, excell...)	6.033	0.988
Web sayfası kodlama, tasarlama konusunda deneyimli mi siziz?	2.294	1.707

Birinci bölümün dört sorusuna verilen cevaplara göre Cronbach'ın Alpha katsayısı güvenilirlik analizi yapıldığında sonuç $\alpha = 0.437$ çıkmaktadır. Standart sapması yüksek olan 4. soru çıkarılarak güvenilirlik analizi tekrarlandığında Alpha katsayısı $\alpha = 0.844$ değerine yükselmekte ve çalışmanın güvenilirliği artmaktadır.

Anketin birinci bölüme ait sorulara verilen cevapların ayrıntılı incelemesi aşağıda verilmektedir.

4.1.1 Çalışanların İnternet Kullanımı Konusunda Deneyimleri

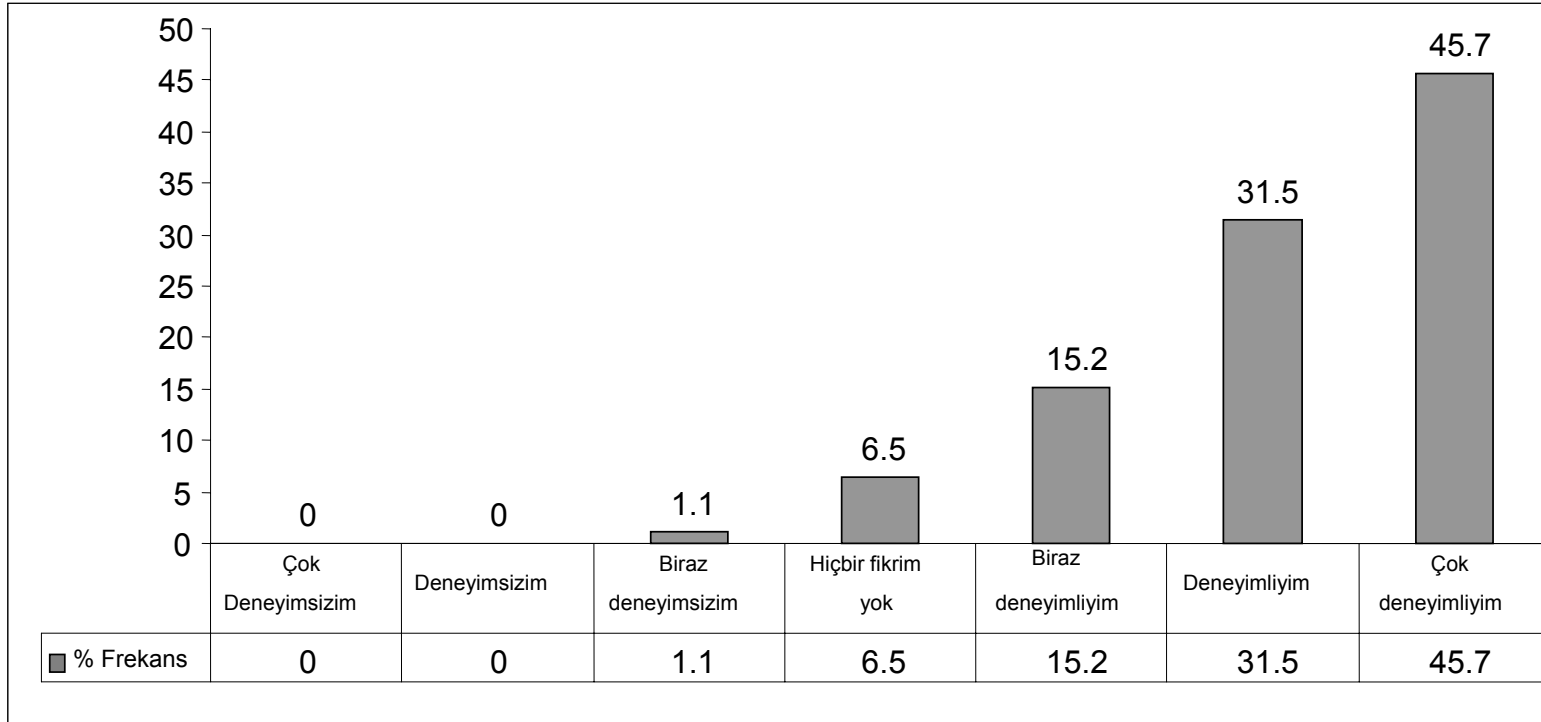
Araştırma kapsamında çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığını belirlemek amacı ile ilk olarak internet kullanımı konusundaki deneyimler incelenmiştir. Katılımcıların internet kullanımı konusunda deneyimlerine ilişkin frekans yüzdeleri, ortalama değeri ve standart sapma değerini gösteren sonuçlar Tablo 5'te verilmektedir. Ankete katılan 92 katılımcının internet kullanımı konusundaki deneyimleri hakkında verdikleri cevaplar incelendiğinde çok deneyimliyim diyenlerin frekansı 42, deneyimliyim diyenlerin frekansı 29 ve az deneyimliyim diyenlerin frekansı ise 14'tür. Bu sonuçlar ankete katılan katılımcıların büyük bir kısmının interneti kullanmak konusunda deneyimli olduğunu göstermektedir.

Tablo 5 Katılımcıların İnternet Kullanımı Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Çok Deneyimsizim	0	6.141	0.979
Deneyimsizim	0		
Biraz deneyimsizim	1		
Hiçbir fikrim yok	6		
Biraz deneyimliyim	14		
Deneyimliyim	29		
Çok deneyimliyim	42		

Katılımcıların web sayfası tasarlama ve kod yazma deneyimlerinin frekans yüzdeleri Şekil 3'te verilmektedir.

Şekil 3 Çalışanların İnternet Kullanım Deneyimleri İle İlgili Sonuçlar



4.1.2 Çalışanların E-Posta Kullanımı Konusunda Deneyimleri

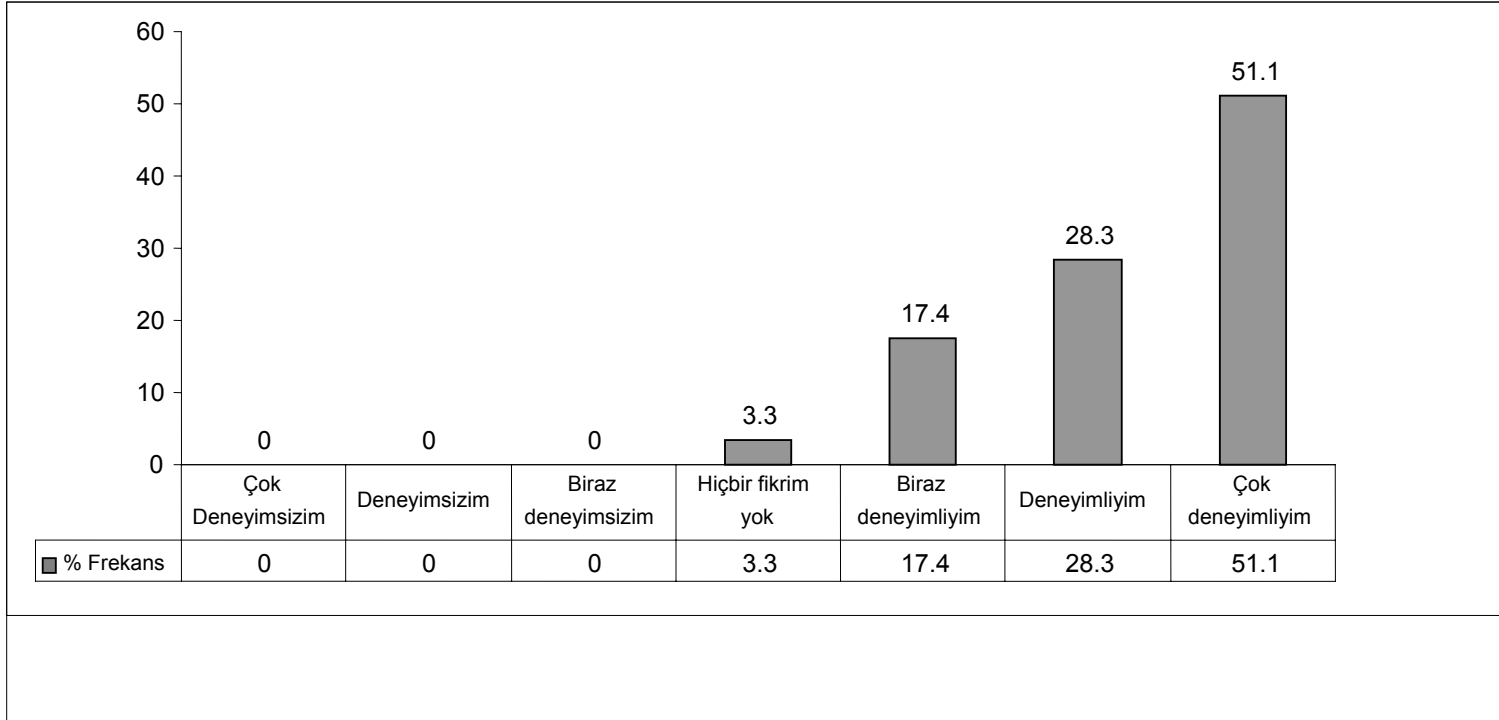
Araştırma kapsamında çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığını belirlemek amacı ile ikinci olarak e-posta kullanımı konusunda deneyimleri incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tümünün verdiği cevaplar geçerlidir ve e-posta kullanımı konusundaki deneyimleri incelendiğinde; çok deneyimliyim diyenlerin frekansı 47, deneyimliyim diyenlerin frekansı 26 ve az deneyimliyim diyenlerin frekansı 16 çıkmıştır. Bu cevapların frekans değerleri Tablo 6'da verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 6.272' dir ve standart sapma değeri 0.866 'dır. Bu sonuçlar ankete katılan katılımcıların büyük bir kısmının e-posta kullanmak konusunda deneyimli olduğunu göstermektedir.

Tablo 6 Katılımcıların E-Posta Kullanımı Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Çok Deneyimsizim	0	6.272	0.866
Deneyimsizim	0		
Biraz deneyimsizim	0		
Hiçbir fikrim yok	3		
Biraz deneyimliyim	16		
Deneyimliyim	26		
Çok deneyimliyim	47		

Katılımcıların e-posta kullanımı deneyimlerinin frekans yüzdeleri Şekil 4 'de verilmektedir.

Şekil 4 Çalışanların E-Posta Kullanımı Deneyimleri İle İlgili Sonuçlar



4.1.3 Çalışanların Kelime İşlemci Programları Kullanma Konusunda Deneyimleri

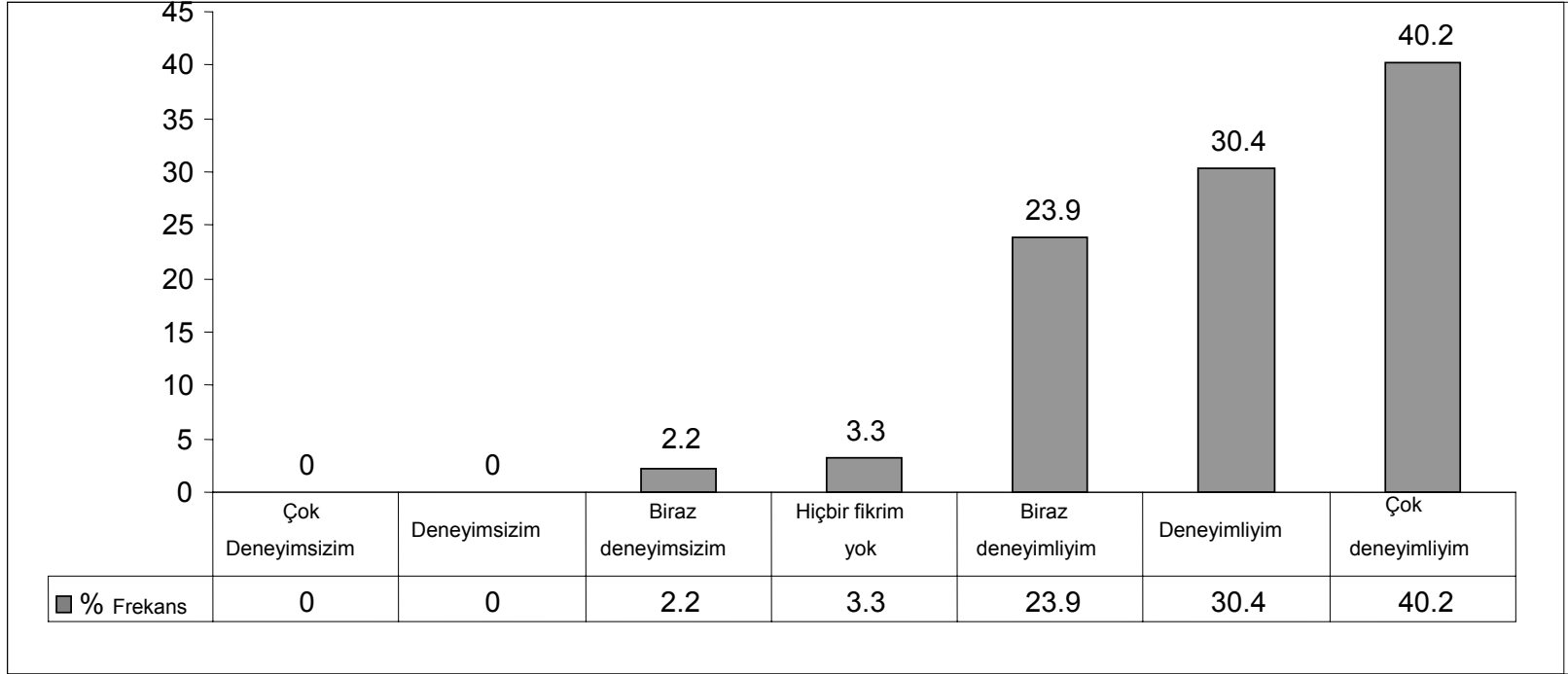
Araştırma kapsamında çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığını belirlemek amacı ile üçüncü olarak kelime işlemci programları (Word, excell, power point...) konusunda deneyimleri incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tümünün verdiği cevaplar geçerlidir ve kelime işlemci programları kullanımı konusundaki deneyimleri incelendiğinde; çok deneyimliyim diyenlerin frekansı 37, deneyimliyim diyenlerin frekansı 28 ve az deneyimliyim diyenlerin frekansı 22 çıkmıştır. Bu cevapların frekans değerleri Tablo 7’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 6.033’ dir ve standart sapma değeri 0.988’ dir. Bu sonuçlar ankete katılan katılımcıların büyük bir kısmının kelime işlemci programları kullanmak konusunda deneyimli olduğunu göstermektedir.

Tablo 7 Katılımcıların Kelime İşlemci Programları Kullanımı Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Çok Deneyimsizim	0	6.033	0.988
Deneyimsizim	0		
Biraz deneyimsizim	2		
Hiçbir fikrim yok	3		
Biraz deneyimliyim	22		
Deneyimliyim	28		
Çok deneyimliyim	37		

Katılımcıların kelime işlemci programları kullanımı deneyimlerinin frekans yüzdeleri Şekil 5’te verilmektedir.

Şekil 5 Çalışanların Kelime İşlemci Programlarını Kullanım Deneyimleri ile İlgili Sonuçlar



4.1.4 Çalışanların Web Sayfası Tasarlama ve Kod Yazma Konusunda Deneyimleri

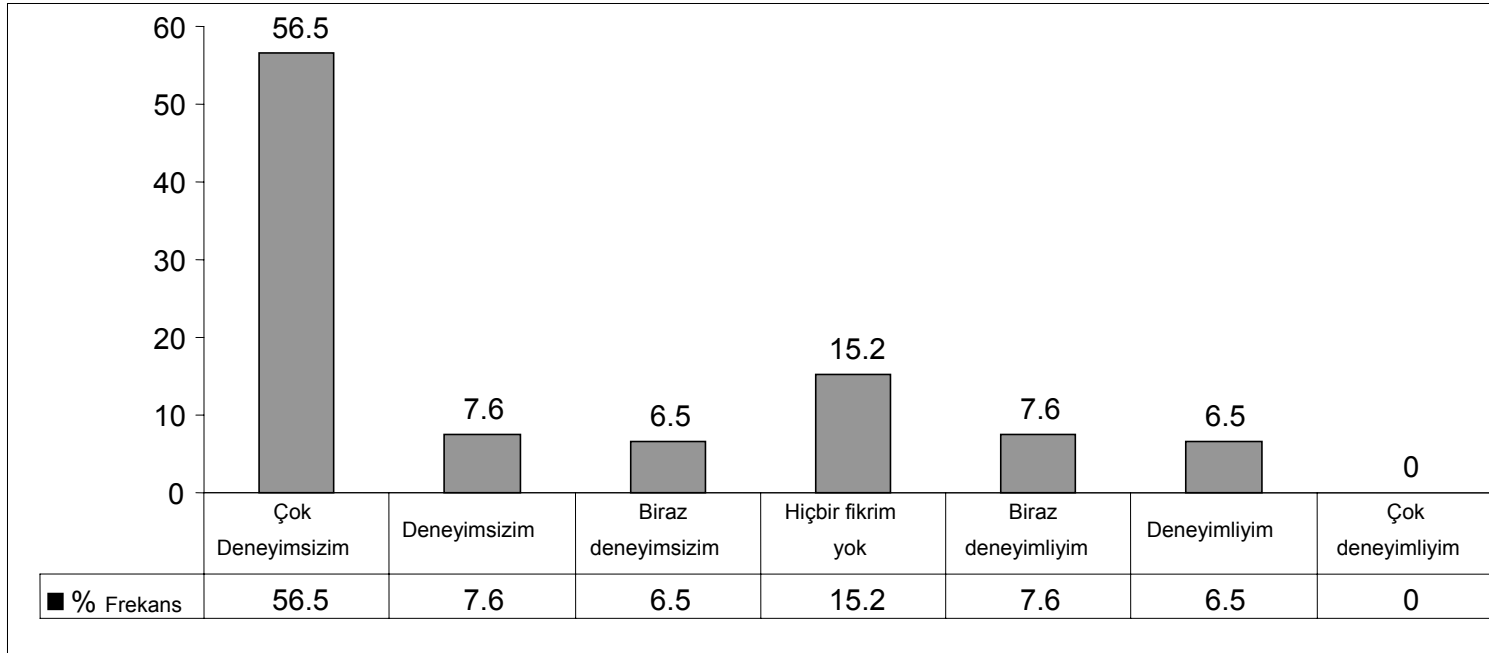
Araştırma kapsamında çalışanların bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığını belirlemek amacı ile son olarak web sayfası tasarlama ve kod yazma konusunda deneyimleri incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tümünün verdiği cevaplar geçerlidir ve web sayfası tasarlama ve kod yazma konusundaki deneyimleri incelendiğinde; çok deneyimliyim diyenlerin frekansı 0, deneyimliyim diyenlerin frekansı 6 ve biraz deneyimliyim diyenlerin frekansı 7 çıkmıştır. Kararsızım diyenlerin frekansı 14, biraz deneyimsizim diyenlerin frekansı 6 ve deneyimsizim diyenlerin sayısı 7'dir. Çok deneyimsizim diyenlerin frekansı 52'dir. Katılımcıların yarıdan fazlası bu konuda kendini çok deneyimsiz bulmaktadır. Bu cevapların frekans değerleri Tablo 8'de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 2.294'dir ve standart sapma değeri 1.706'dir. Bu sonuçlar ankete katılan katılımcıların büyük bir kısmının ileri derecede bilgisayar bilgisi gerektiren web sayfası tasarlama ve kod yazma konusunda deneyimli olmadığını göstermektedir. Ayrıca verilen cevapların dağılımından birçok katılımcının konu hakkında bilgisi olmadığı da görülmektedir.

Tablo 8 Katılımcıların Web Sayfası Tasarlama Ve Kod Yazma Deneyimlerine Ait Frekans Değerleri

	% frekans	Ortalama	Standart Sapma
Çok Deneyimsizim	52	2.294	1.706
Deneyimsizim	7		
Biraz deneyimsizim	6		
Hiçbir fikrim yok	14		
Biraz deneyimliyim	7		
Deneyimliyim	6		
Çok deneyimliyim	0		

Katılımcıların web sayfası tasarlama ve kod yazma deneyimlerinin frekans yüzdeleri Şekil 6'de verilmektedir.

Şekil 6 Çalışanların Web Sayfası Tasarlama ve Kod Yazma Deneyimleri ile İlgili Sonuçlar



4.1.5 İnternet Deneyimi ve Aktif Öğrenme Arasındaki İlişki

Tablo 9 İnternet Deneyimi ve Aktif Öğrenme Arasındaki Korelasyon

		internet kullanımı konusunda deneyimlimisiniz	elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim
internet kullanımı konusunda deneyimlimisiniz	Pearson Correlation	1	0.295
	Sig. (2-tailed)		0.004
	N	92	92
elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim	Pearson Correlation	0.295	1
	Sig. (2-tailed)	0.004	
	N	92	92
**	korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır. (2-tailed).		

Tablo 9'a göre İnternet Deneyimi ve Aktif öğrenme arasında zayıf pozitif bir ilişki (0.295) vardır. internet deneyimi ve aktif öğrenme sorularına verilen cevapların dağılımı Tablo 11 'de verilmektedir. Bu cevaplara göre internet deneyimi arttıkça çalışanların elektronik ortamda aktif bir şekilde öğrenme düzeylerinin de arttığı anlaşılmaktadır.

Tablo 10 İnternet Deneyimi ve Aktif Öğrenme Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKEN	B ₁	STD. HATA	Beta	T	p
Sabit (S _{AÖ})	4.635	0.523		8.858	0.000
İnternet deneyimi	0.272	0.093	0.295	2.930	0.004
R = 0.295		R ² = 0.087			
F = 8.583		p = 0.004			

İnternet deneyimi, aktif öğrenme ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0.295, R²=0.087, p<0.004). Aktif öğrenmeye(AÖ) ilişkin toplam varyansın % 9 'luk bir bölümü internet deneyimi ile açıklandığı ifade edilebilir.

$$A\ddot{O} = S_{A\ddot{O}} + B_{1 \text{ id}} * \text{İnternet Deneyimi}$$

Regresyon analizi sonuçlarına göre elektronik ortamda aktif öğrenmenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği(matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{Aktif öğrenme} = 4.635 + 0.272 \text{ İnternet deneyimi}$$

Tablo 11

İnternet Deneyimi ile Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Bir Şekilde Öğrenme Karşılaştırmalı Sonuçları

Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim								Toplam
		katılmıyorum	biraz katılmıyorum	kararsızım	biraz katılıyorum	katılıyorum	kesinlikle katılıyorum	
internet kullanımı konusunda deneyimli misiniz?	biraz deneyimsizim				100			100
	kararsızım			16.67	50.00	16.67	16.67	100
	az deneyimliyim		7.14	28.57	42.86	14.29	7.14	100
	deneyimliyim	3.45	3.45	10.34	24.14	44.83	13.79	100
	çok deneyimliyim		2.38	2.38	23.81	47.62	23.81	100
	Toplam		1.09	3.26	9.78	29.35	39.13	17.39

4.2 Çalışanların Elektronik Öğrenmeye Karşı Tutumlarının Değerlendirilmesi

Anket çalışmasının ikinci bölümünde yer alan ve çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesini hedefleyen 14 soruya verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 12’de verilmektedir. Bu bölümdeki sorular yedili Likert tipi ölçeğe göre cevaplandırılmıştır. 1 kesinlikle katılmıyorum, 7 kesinlikle katılıyorum anlamını taşımaktadır.

Tablo 12 Elektronik Öğrenmeye Karşı Katılımcıların Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma
<i>E-öğrenme katılımcı merkezli bir öğrenme ortamıdır.</i>	5.353	1.078
5- Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim.	5.544	1.063
6- Elektronik öğrenme ortamında öğrenebilmek için klasik öğrenmeye göre daha fazla fırsatım oldu.	5.222	1.159
7- Elektronik öğrenme ortamındaki online eğitmen öğrenme motivasyonumu arttırdı.	4.989	1.209
8- Online eğitim içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim.	5.736	0.841
9- Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahatça bulabildim.	5.275	1.116
<i>E-öğrenme etkili bir öğrenme ortamıdır.</i>	4.963	1.324
10- Elektronik öğrenme ortamı düşünme yeteneğimi geliştiriyor.	5.141	1.306
11- Elektronik öğrenme ortamı problem çözmeye yeteneğimi geliştiriyor.	5.022	1.258
12- Elektronik öğrenme ortamı, öğrenme sırasında karşılaştığım problemleri çözmem için çok çeşitli alternatifler sunuyor.	4.725	1.407
<i>E-öğrenme multi medya yardımı ile eğitim veren bir öğrenme ortamıdır</i>	4.985	1.357
13- Online eğitimdeki ders videoları beğendim.	5.011	1.280
14- Online eğitim içinde yer alan canlandırılmalı örnekleri beğendim.	4.967	1.433
15- Online eğitim ortamında derslerin sunuş şeklini beğendim.	4.978	1.357
<i>E- öğrenmeye karşı tutumlarda eğitmenin özelliklerinin önemi büyüktür</i>	3.744	2.540
16- Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim.	1.525	4.783
17- Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin sesini beğendim.	4.815	1.374
18- Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin verdiği online eğitimini beğendim.	4.891	1.464

Anketin çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumlarının belirlendiği ikinci bölümünde yer alan 14 sorunun anlamlılık testi yapılmıştır. 92 adet anketin 87 tanesi geçerlidir. Cronbach Alpha reliabilty ($\alpha = 0.916$) değeri oldukça yüksek çıkmıştır. Bu değer anket içeriğinin inandırıcılığı ve gerçekliği ile ilgili bir destek oluşturmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan soruların korelasyon matrisi tablo 13'te verilmektedir. Her sorunun kendi grubundaki diğer sorularla korelasyon değeri sıfırdan yüksektir. Her sorunun diğeri ile arasında pozitif bir ilişki vardır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan ve e-öğrenmeye yönelik tutumların belirlendiği sorular için yapılan ayrıntılı frekans analizi aşağıda verilmektedir.

Tablo13 Elektronik Öğrenmeye Karşı Tutumların Korelasyon Matrisi

	E5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16	e17	e18
e5	1													
e6	0.580	1												
e7	0.295	0.553	1											
e8	0.275	0.204	0.356	1										
e9	0.359	0.306	0.457	0.730	1									
e10	0.356	0.445	0.572	0.391	0.475	1								
e11	0.279	0.258	0.441	0.281	0.495	0.701	1							
e12	0.294	0.334	0.483	0.368	0.478	0.605	0.703	1						
e13	0.375	0.255	0.291	0.352	0.458	0.492	0.444	0.496	1					
e14	0.293	0.231	0.260	0.405	0.471	0.455	0.348	0.412	0.743	1				
e15	0.255	0.136	0.245	0.467	0.526	0.397	0.387	0.449	0.754	0.779	1			
e16	0.270	0.218	0.344	0.411	0.440	0.562	0.564	0.575	0.638	0.686	0.703	1		
e17	0.167	0.129	0.349	0.531	0.462	0.339	0.238	0.322	0.432	0.482	0.620	0.605	1	
e18	0.243	0.179	0.273	0.487	0.502	0.399	0.371	0.377	0.611	0.695	0.773	0.767	0.760	1

Cronbach Alpha reliability ($\alpha = 0.916$)

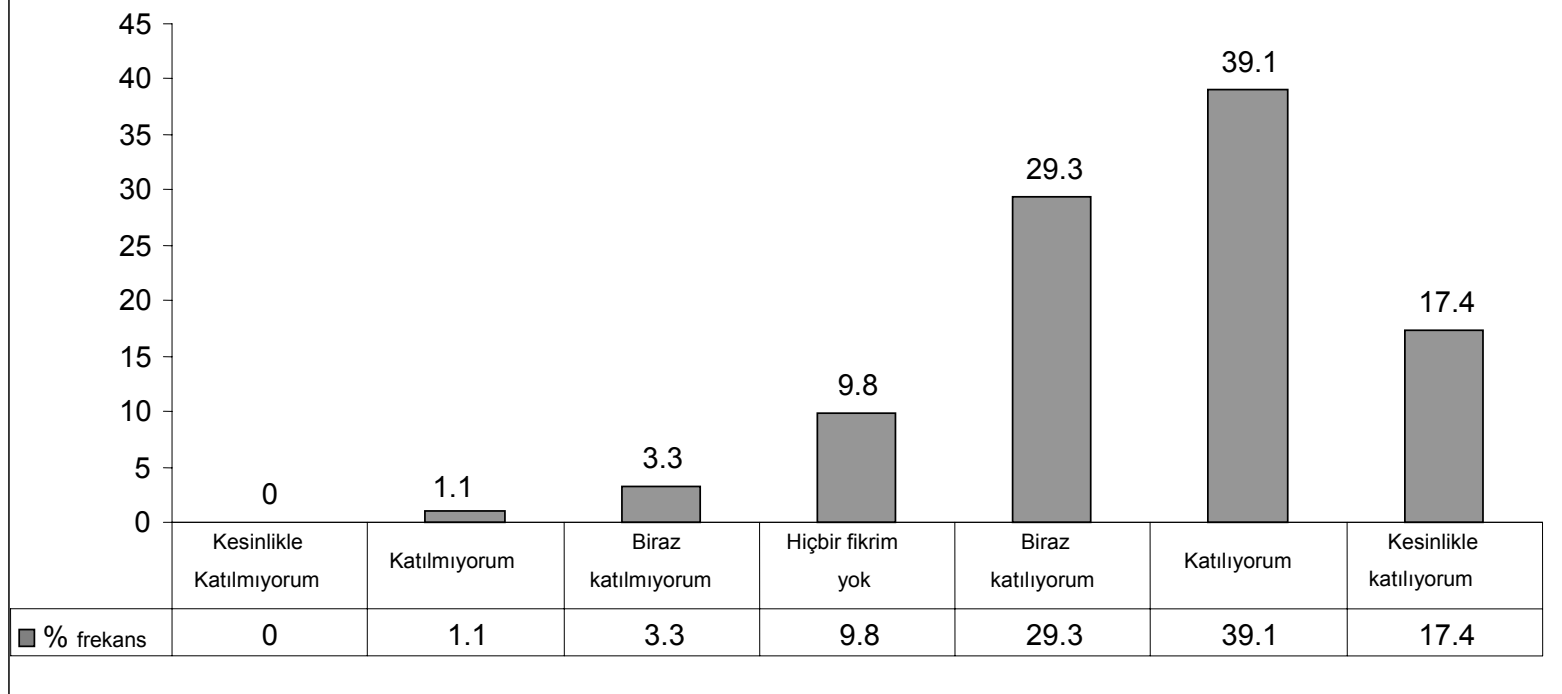
4.2.1 Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Öğrenme

Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı ile ilk olarak “elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tümünün verdiği cevaplar geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 0, katılmıyorum diyenlerin frekansı 1 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 6 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 9, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 27 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 36 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekans 16’ dır. Bu cevapların frekans değerleri Tablo 14’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 5.544’dir ve standart sapma değeri 1.063’dur. Bu sonuçlardan katılımcıların büyük bir kısmının “Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim” ifadesine olumlu bir cevap verdiklerini göstermektedir. Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 7’da verilmektedir.

Tablo 14 Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Öğrenme Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	0	5.544	1.063
Katılmıyorum	1		
Biraz katılmıyorum	3		
Hiçbir fikrim yok	9		
Biraz katılıyorum	27		
Katılıyorum	36		
Kesinlikle katılıyorum	16		

Şekil 7 Elektronik Öğrenme Ortamında Aktif Öğrenme İle İlgili Sonuçlar



4.2.2 Elektronik Öğrenmenin Öğrenebilmek İçin Klasik Öğrenmeye Göre Daha Fazla Fırsat Sunması

Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı ile ikinci olarak “elektronik öğrenme ortamında öğrenebilmek için klasik öğrenmeye göre daha fazla fırsatım oldu.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının 90 tanesinin verdiği cevaplar geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 0, katılmıyorum diyenlerin frekansı 0 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 6 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 20, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 26 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 24 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 14’ tür. Bu frekans değerleri Tablo 15’te verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 5.222’ dir ve standart sapma değeri 1.590’dır. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamında öğrenebilmek için klasik öğrenmeye göre daha fazla fırsatım oldu.” ifadesine katılımcılar olumlu bir bakış açısı göstermektedir.

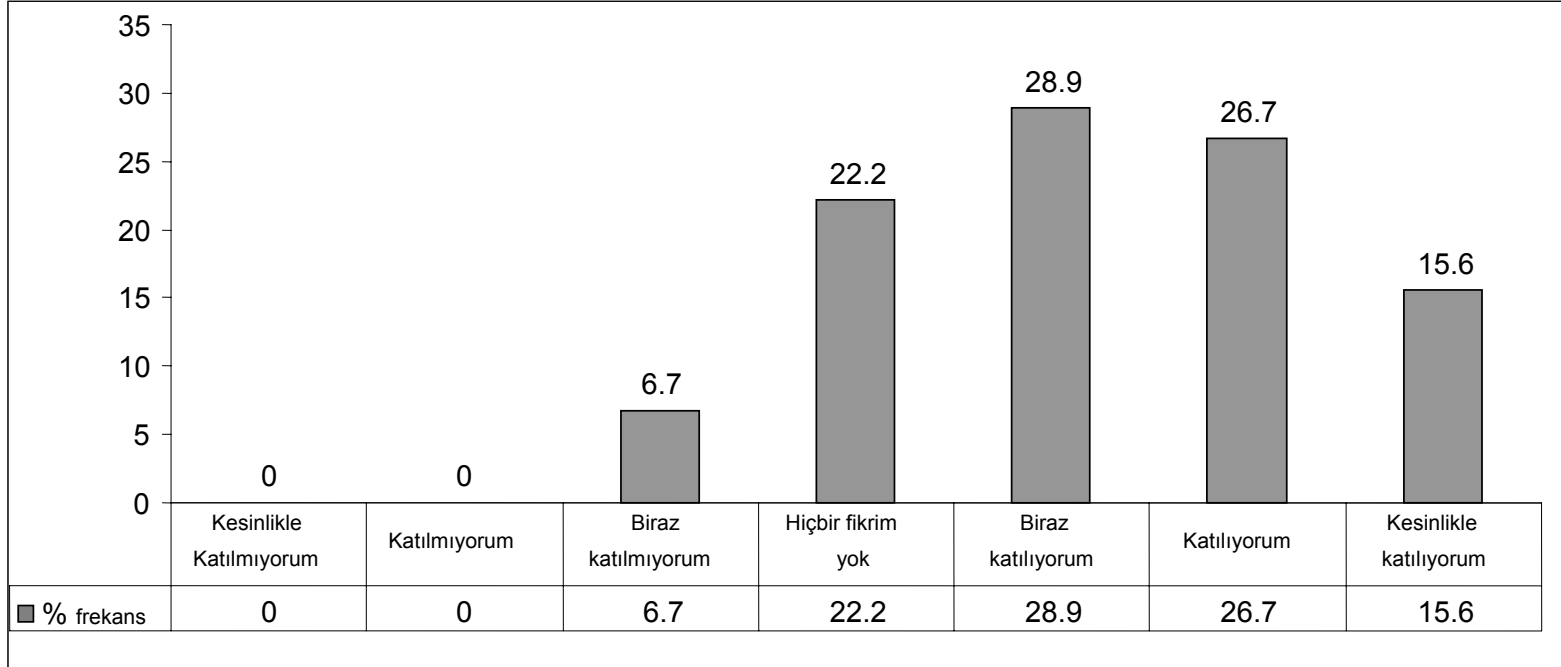
Tablo 15 Frekans, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	0	5.222	1.590
Katılmıyorum	0		
Biraz katılmıyorum	6		
Hiçbir fikrim yok	20		
Biraz katılıyorum	26		
Katılıyorum	24		
Kesinlikle katılıyorum	14		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 8’de verilmektedir.

Şekil 8

Elektronik Öğrenmenin Öğrenebilmek İçin Klasik Öğrenmeye Göre Daha Fazla Fırsat Sunması İfadesine Ait Sonuçlar



4.2.3 Elektronik Öğrenme Ortamındaki Online Eğitmenin Öğrenme Motivasyonunu Yükseltmesi

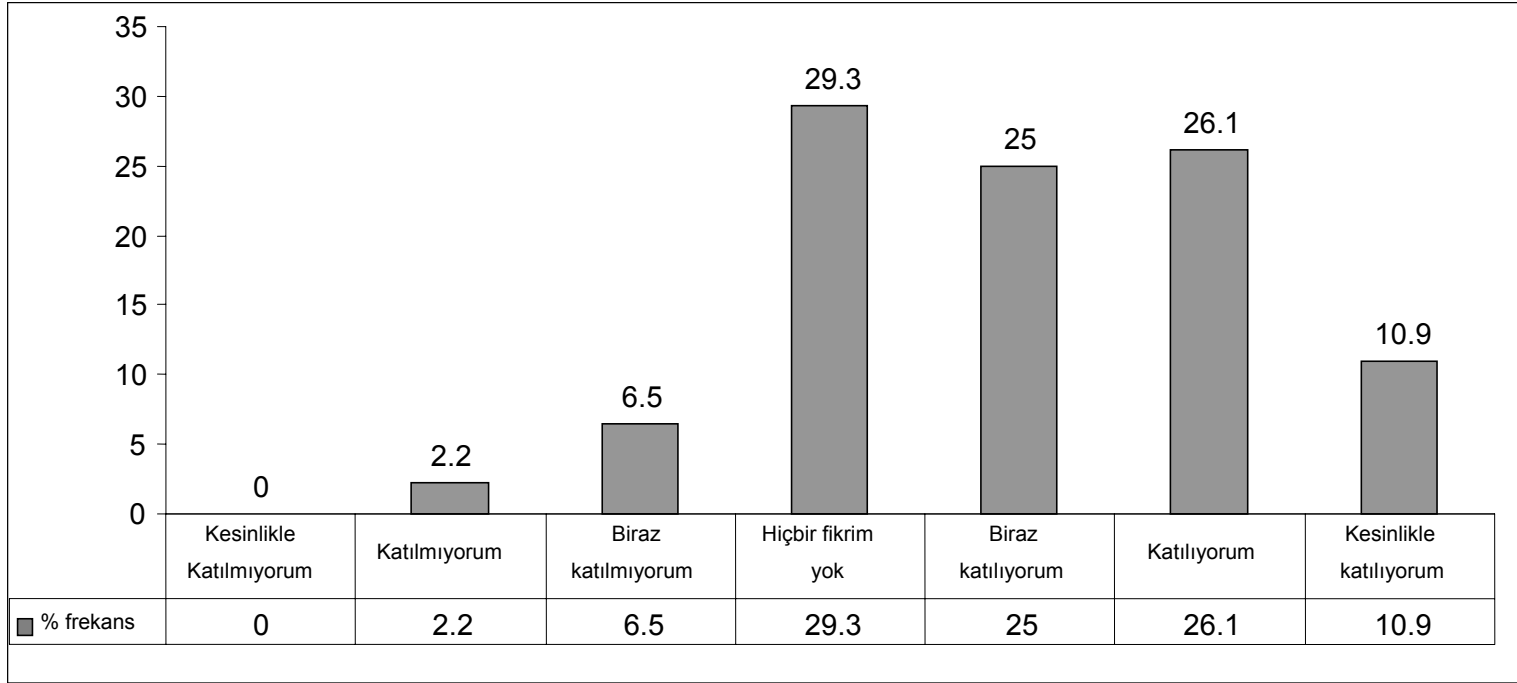
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Elektronik öğrenme ortamındaki online eğitmen öğrenme motivasyonumu arttırdı.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevaplar geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 0, katılmıyorum diyenlerin frekansı 2 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 6 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 27, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 23 ve Katılıyorum diyenlerin frekansı 24 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 10’ dur. Bu frekans değerleri Tablo 16’da verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 4.989’ dur ve standart sapma değeri 1.208’dir. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamındaki online eğitmen öğrenme motivasyonumu arttırdı.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 16 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	0	4.989	1.208
Katılmıyorum	2		
Biraz katılmıyorum	6		
Hiçbir fikrim yok	27		
Biraz katılıyorum	23		
Katılıyorum	24		
Kesinlikle katılıyorum	10		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 9’da verilmektedir.

Şekil 9 Elektronik Öğrenme Ortamındaki Online Eğitmenin Öğrenme Motivasyonunu Yükseltmesi Sonuçları



4.2.4 Elektronik Öğrenme Online Eğitim İçeriğini Rahat Bir Şekilde Okunabilmesi

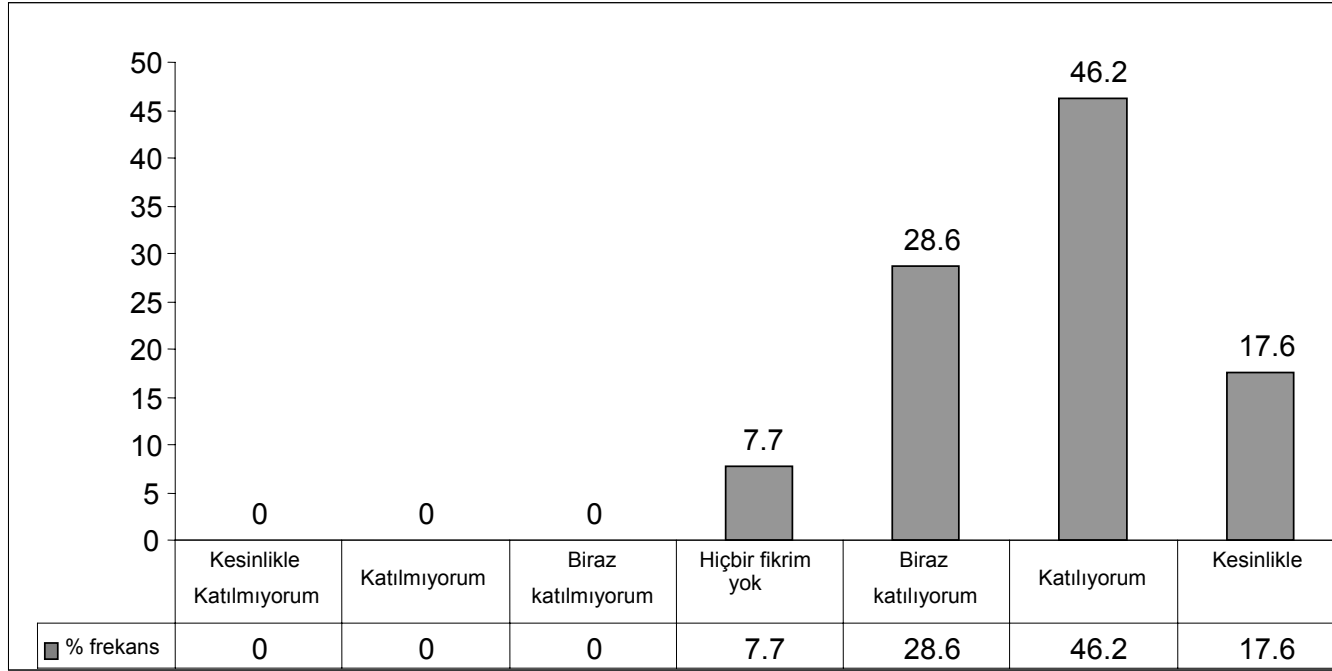
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Elektronik öğrenme Online eğitim içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevaplar geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 0, katılmıyorum diyenlerin frekansı 0 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı yine 0 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 7, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 26 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 42 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 16’ dır. Bu frekans değerleri Tablo 17’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 5.736’ tür ve standart sapma değeri 0.841’dir. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme Online eğitim içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 17 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	0	5.736	0.841
Katılmıyorum	0		
Biraz katılmıyorum	0		
Hiçbir fikrim yok	7		
Biraz katılıyorum	26		
Katılıyorum	42		
Kesinlikle katılıyorum	16		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Grafik 10’da verilmektedir.

Şekil 10 Elektronik Öğrenmede Online Eğitim İçeriğinin Rahat Bir Şekilde Okunabilmesine Ait Sonuçlar



4.2.5 Online Eğitim İçeriğinde Aranılan Bilginin Kolayca Bulunabilmesi

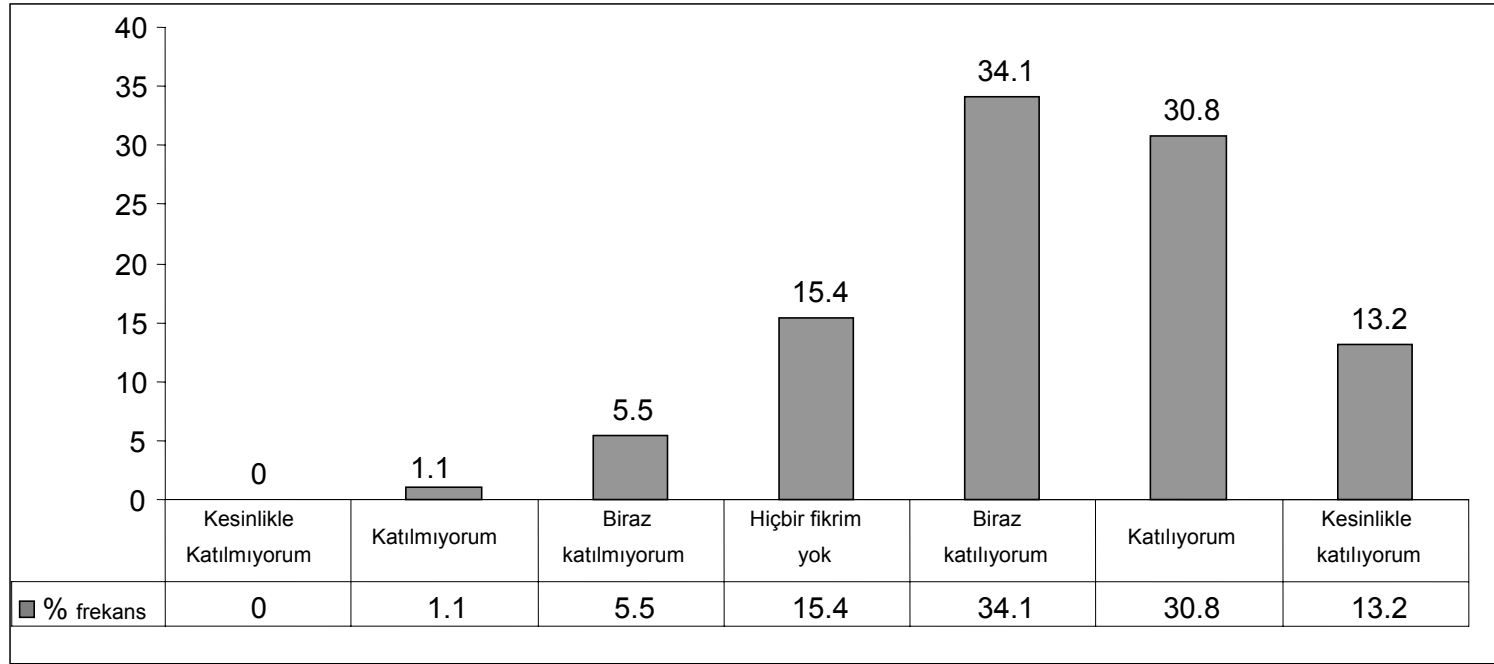
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahatça bulabildim.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının 91 tanesinin verdiği cevaplar geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 0, katılmıyorum diyenlerin frekansı 1 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 5 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 14, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 34 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 30 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 12’ dir. Bu frekans değerleri Tablo 18’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 5.275’ tir ve standart sapma değeri 1.116’dır. Bu sonuçlara göre “Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahatça bulabildim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 18 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	0	5.275	1.116
Katılmıyorum	1		
Biraz katılmıyorum	5		
Hiçbir fikrim yok	14		
Biraz katılıyorum	34		
Katılıyorum	30		
Kesinlikle katılıyorum	12		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 11’de verilmektedir.

Şekil 11 Elektronik Öğrenme Online Eğitim İçeriğinde Aranılan Bilginin Kolayca Bulunabilmesine Ait Sonuçlar



4.2.6 Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Düşünme Yeteneğini Geliştirmesi

Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Elektronik öğrenme ortamı düşünme yeteneğimi geliştiriyor.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevaplar geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 0, katılmıyorum diyenlerin frekansı 4 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 7 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 14, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 27 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 27 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 13’ tür. Bu frekans değerleri Tablo 19’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 5.141’ dir ve standart sapma değeri 1.306’dır. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamı düşünme yeteneğimi geliştiriyor.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

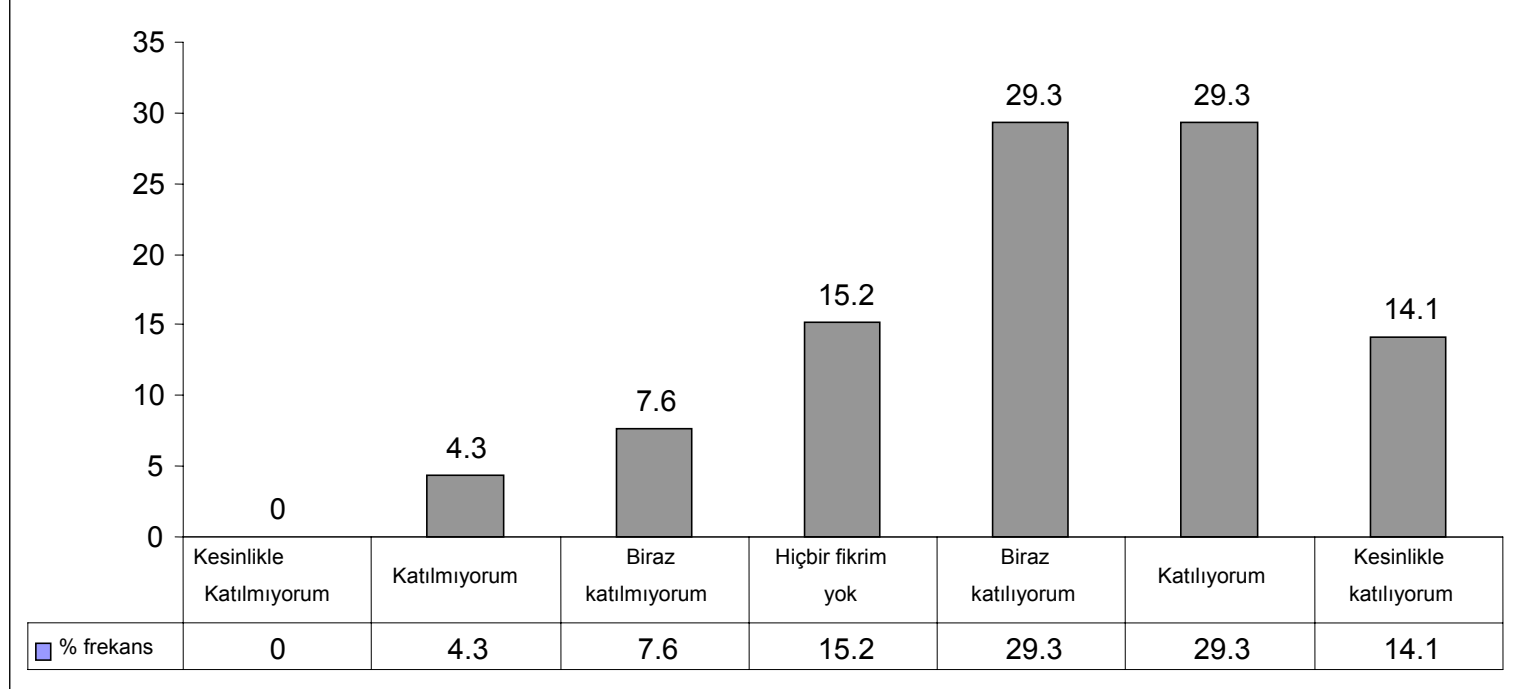
Tablo 19 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	0	5.1413	1.3057
Katılmıyorum	4		
Biraz katılmıyorum	7		
Hiçbir fikrim yok	14		
Biraz katılıyorum	27		
Katılıyorum	27		
Kesinlikle katılıyorum	13		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 12’de verilmektedir.

Şekil 12

Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Düşünme Yeteneğini Geliştirmesine Ait Sonuçlar



4.2.7 Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Problem Çözme Yeteneğini Geliştirmesi

Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Elektronik öğrenme ortamı problem çözme yeteneğini geliştiriyor.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevaplar geçerlidir ve Kesinlikle Katılmıyorum diyenlerin frekansı 1, Katılmıyorum diyenlerin frekansı 4 ve Biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 6 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 11, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 37 ve Katılıyorum diyenlerin frekansı 25 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 8’ dir. Bu frekans değerleri Tablo 20’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 5.022 ’ dir ve standart sapma değeri 1.258’dir. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamı problem çözme yeteneğini geliştiriyor.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

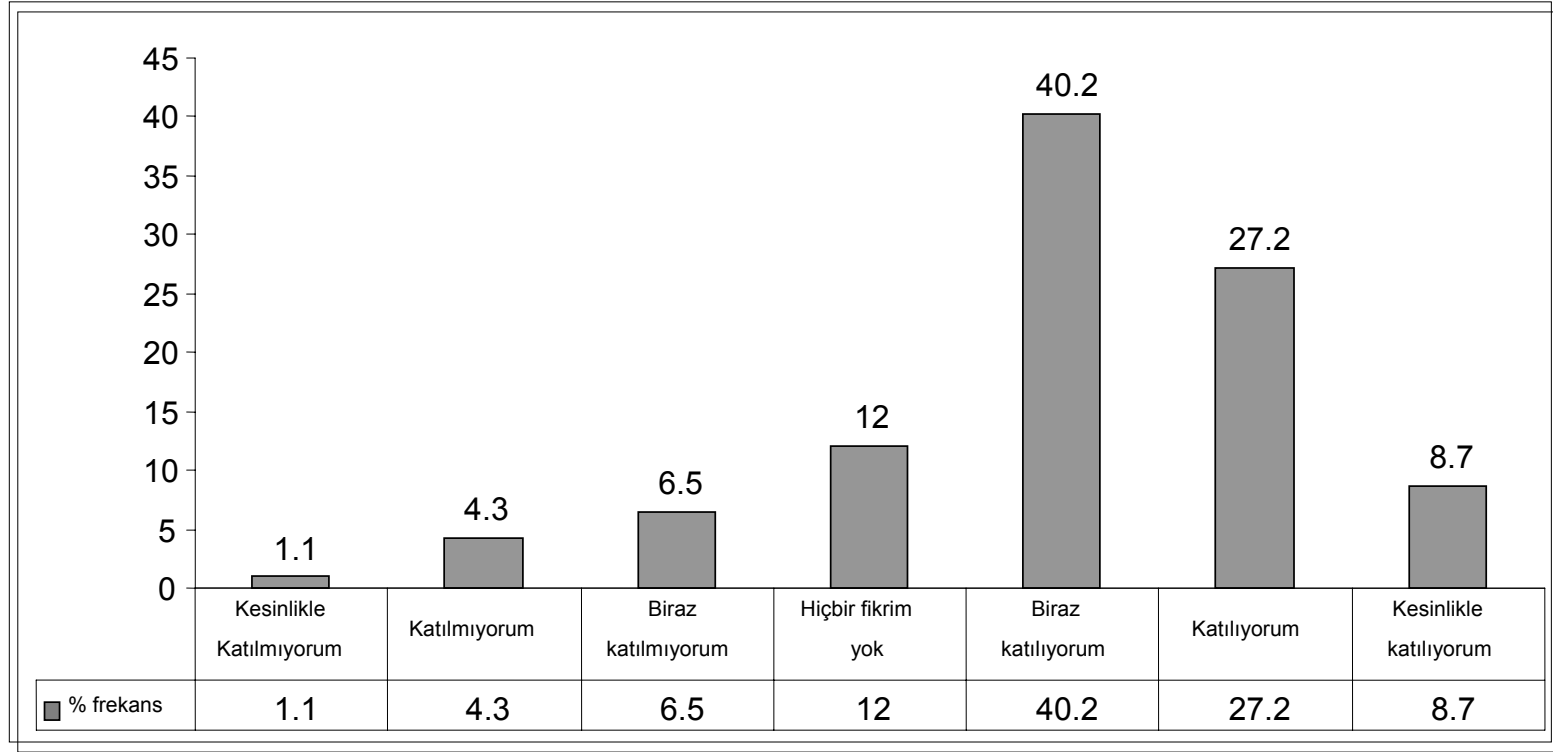
Tablo 20 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	1	5.022	1.258
Katılmıyorum	4		
Biraz katılmıyorum	6		
Hiçbir fikrim yok	11		
Biraz katılıyorum	37		
Katılıyorum	25		
Kesinlikle katılıyorum	8		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 13’de verilmektedir.

Şekil 13

Elektronik Öğrenme Ortamının Katılımcının Problem Çözme Yeteneğini Geliştirmesine Ait Sonuçlar



4.2.8 Öğrenme Sırasında Karşılaşılan Problemlerin Çözümünde Elektronik Öğrenme Ortamının Çeşitli Alternatifler Sunması

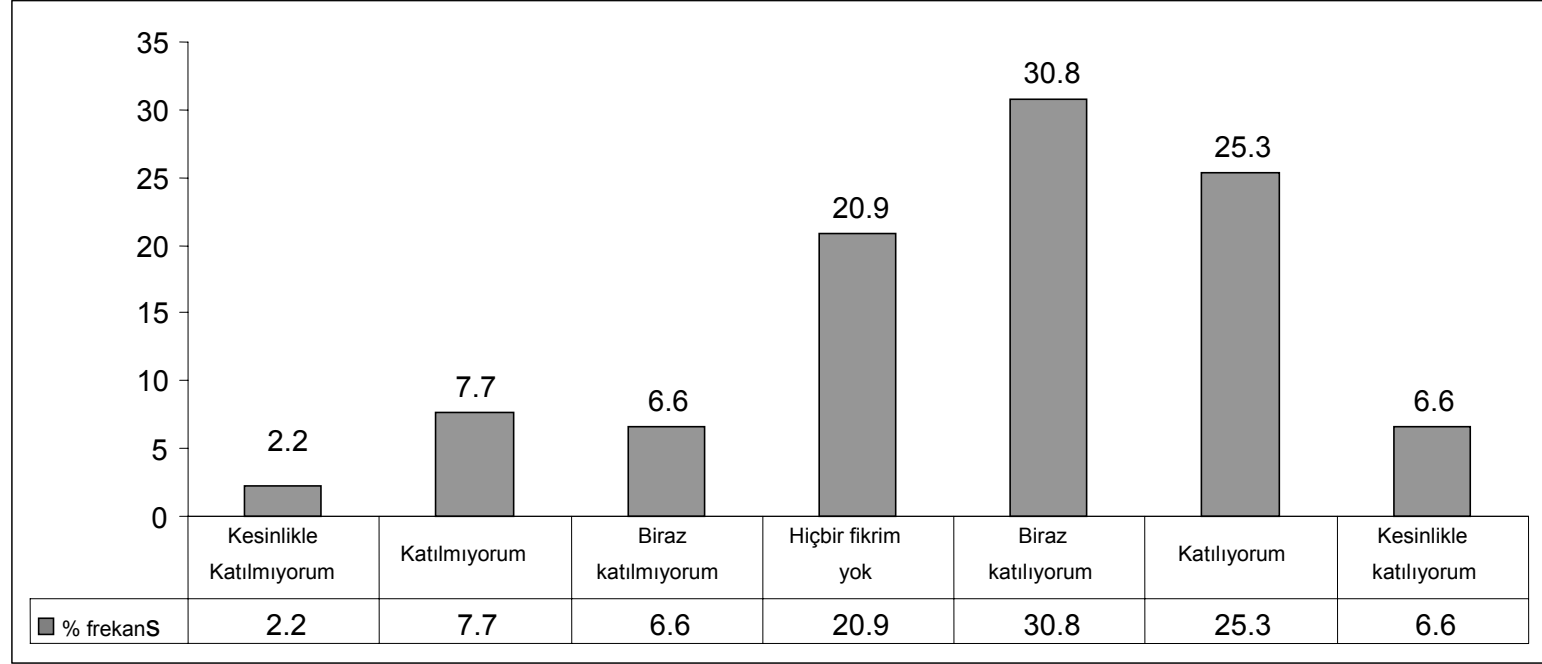
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “ Elektronik öğrenme ortamı, öğrenme sırasında karşılaştığım problemleri çözmek için çok çeşitli alternatifler sunuyor.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevapların 91 tanesi geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 2, katılmıyorum diyenlerin frekansı 7 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 6 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 19, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 28 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 23 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 6’ dır. Bu frekans değerleri Tablo 21’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 4.725 ’ dür ve standart sapma değeri 1.407’dir. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamı problem çözme yeteneğimi geliştiriyor.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 21 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	2	4.725	1.407
Katılmıyorum	7		
Biraz katılmıyorum	6		
Hiçbir fikrim yok	19		
Biraz katılıyorum	28		
Katılıyorum	23		
Kesinlikle katılıyorum	6		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 14’de verilmektedir.

Şekil 14 Öğrenme Sırasında Karşılaşılan Problemlerin Çözümünde Elektronik Öğrenme Ortamının Çeşitli Alternatifler Sunmasına İlişkin Sonuçlar



4.2.9 Online Eğitimdeki Ders Videolarına Karşı Tutumların Belirlenmesi

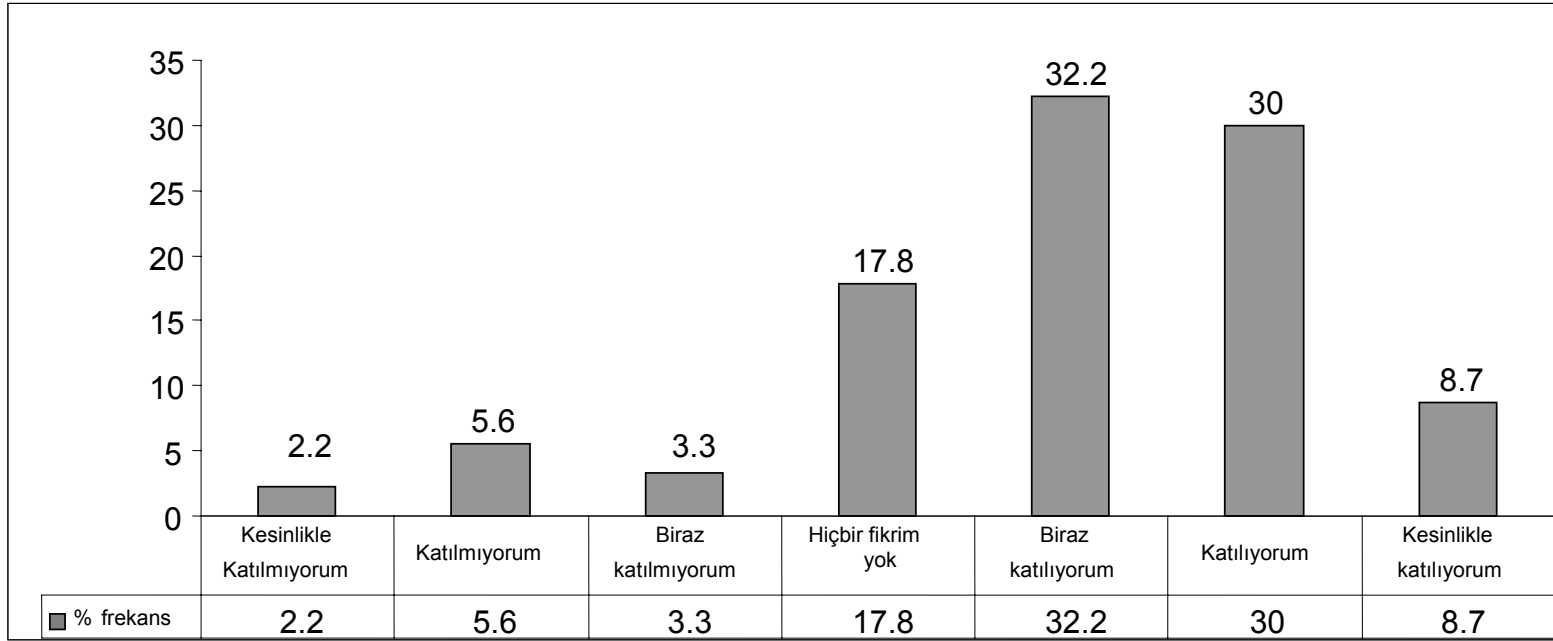
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Online eğitimdeki ders videoları beğendim.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevapların 91 tanesi geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 2, katılmıyorum diyenlerin frekansı 5 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 3 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 16, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 29 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 27 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 8’ dir. Bu frekans değerleri Tablo 22’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 4.978 ’ dür ve standart sapma değeri 1.357’tür. Bu sonuçlara göre “Online eğitimdeki ders videoları beğendim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 22 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	2	4.978	1.357
Katılmıyorum	5		
Biraz katılmıyorum	3		
Hiçbir fikrim yok	16		
Biraz katılıyorum	29		
Katılıyorum	27		
Kesinlikle katılıyorum	8		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 15’te verilmektedir.

Şekil 15 Online Eğitimdeki Ders Videolarına Karşı Tutumların Sonuçları



4.2.10 Online Eğitim İçinde Yer Alan Canlandırılmalı Örneklerle Karşı Tutumların Belirlenmesi

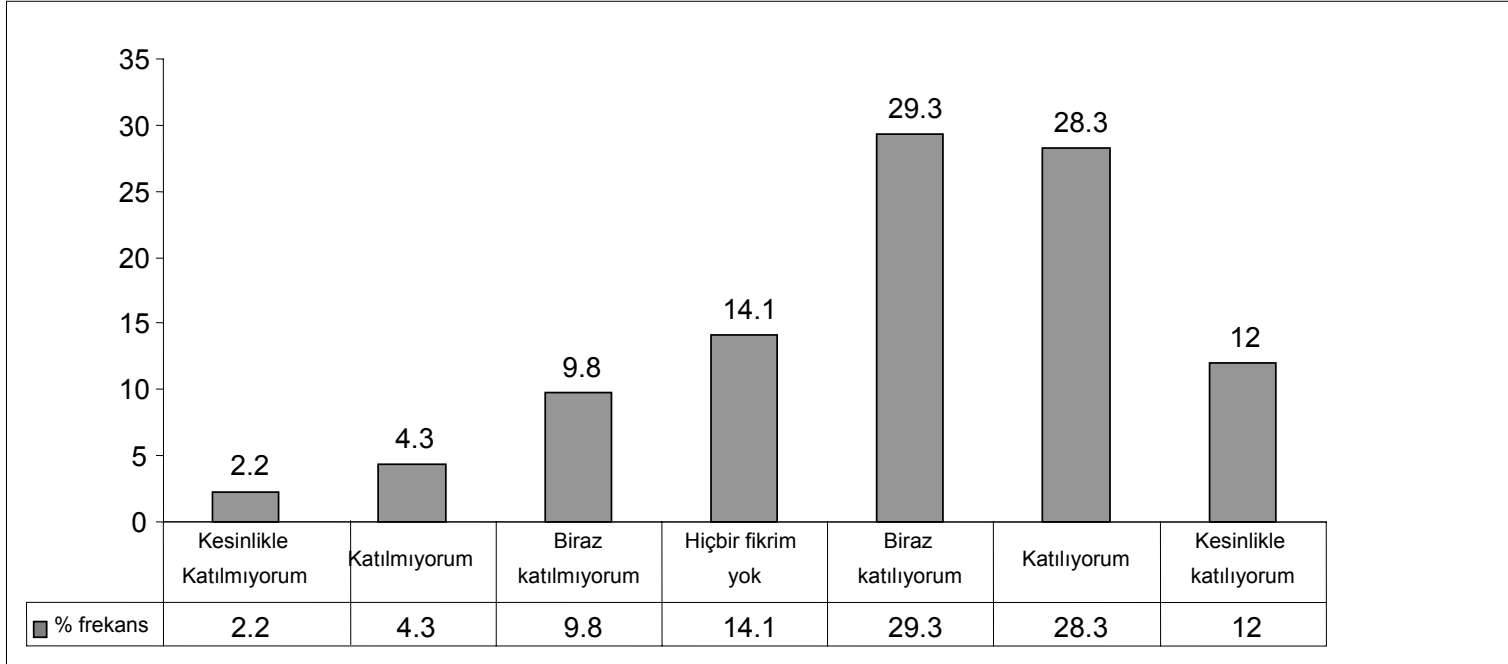
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Online eğitim içinde yer alan canlandırılmalı örnekleri beğendim.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevapların tamamı geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 2, katılmıyorum diyenlerin frekansı 4 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 9 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 13, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 27 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 27 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 11’ dir. Bu frekans değerleri Tablo 23’te verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 4.967 ’ dür ve standart sapma değeri 1.433’dir. Bu sonuçlara göre “Online eğitim içinde yer alan canlandırılmalı örnekleri beğendim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 23 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	2	4.967	1.433
Katılmıyorum	4		
Biraz katılmıyorum	9		
Hiçbir fikrim yok	13		
Biraz katılıyorum	27		
Katılıyorum	27		
Kesinlikle katılıyorum	11		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 16’da verilmektedir.

Şekil 16 Online Eğitimdeki Ders Videolarına Karşı Tutumların Sonuçları



4.2.11 Online Eğitim Ortamında Derslerin Sunuş Şekline Karşı Tutumların Belirlenmesi

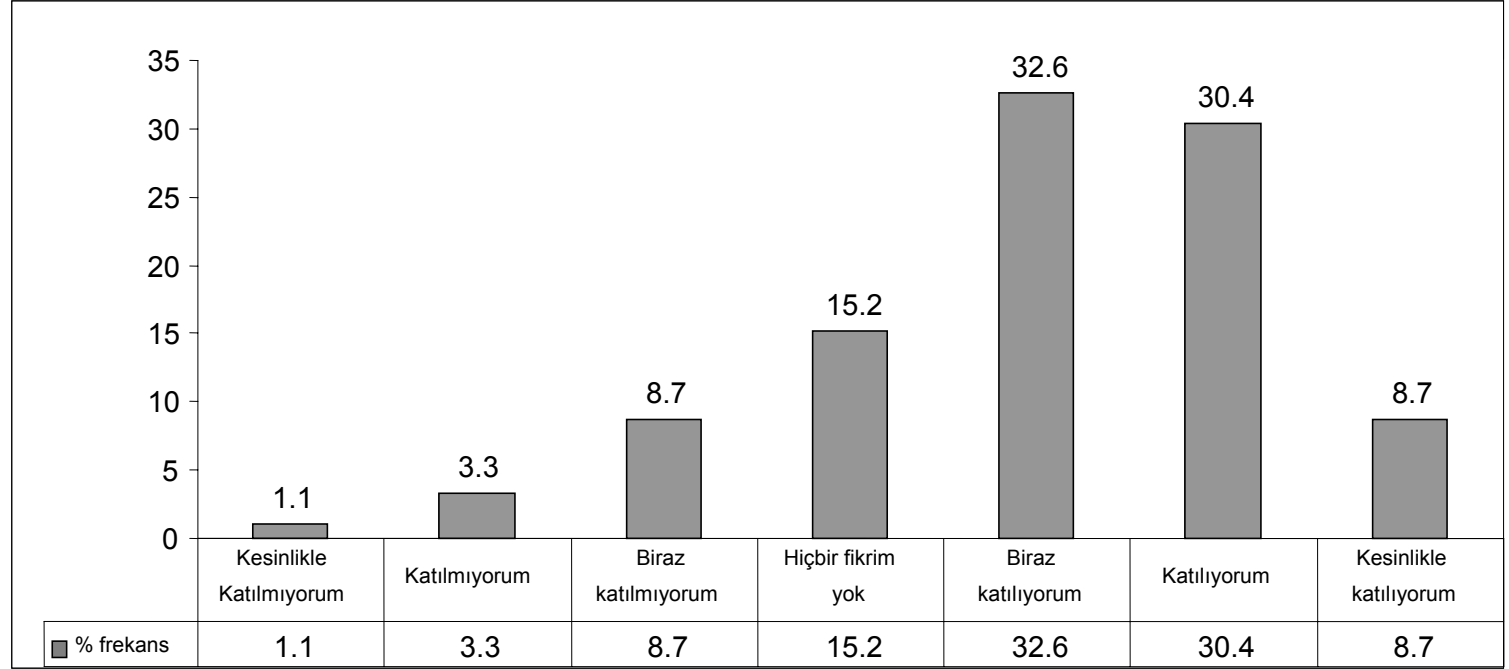
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Online eğitim ortamında derslerin sunuş şeklini beğendim..” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının verdiği cevapların tamamı geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 1, katılmıyorum diyenlerin frekansı 3 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 8 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 14, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 30 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 30 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 8’dir. Bu frekans değerleri Tablo 24’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 5.109 ’dır ve standart sapma değeri 1.280’dir. Bu sonuçlara göre “Online eğitim ortamında derslerin sunuş şeklini beğendim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 24 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Std. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	1	5.109	1.280
Katılmıyorum	3		
Biraz katılmıyorum	8		
Hiçbir fikrim yok	14		
Biraz katılıyorum	30		
Katılıyorum	30		
Kesinlikle katılıyorum	8		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 17’de verilmektedir.

Şekil 17 Online Eğitim Ortamında Derslerin Sunuş Şekline İlgili Sonuçlar



4.2.12 Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Önerilerine Karşı Tutumların Belirlenmesi

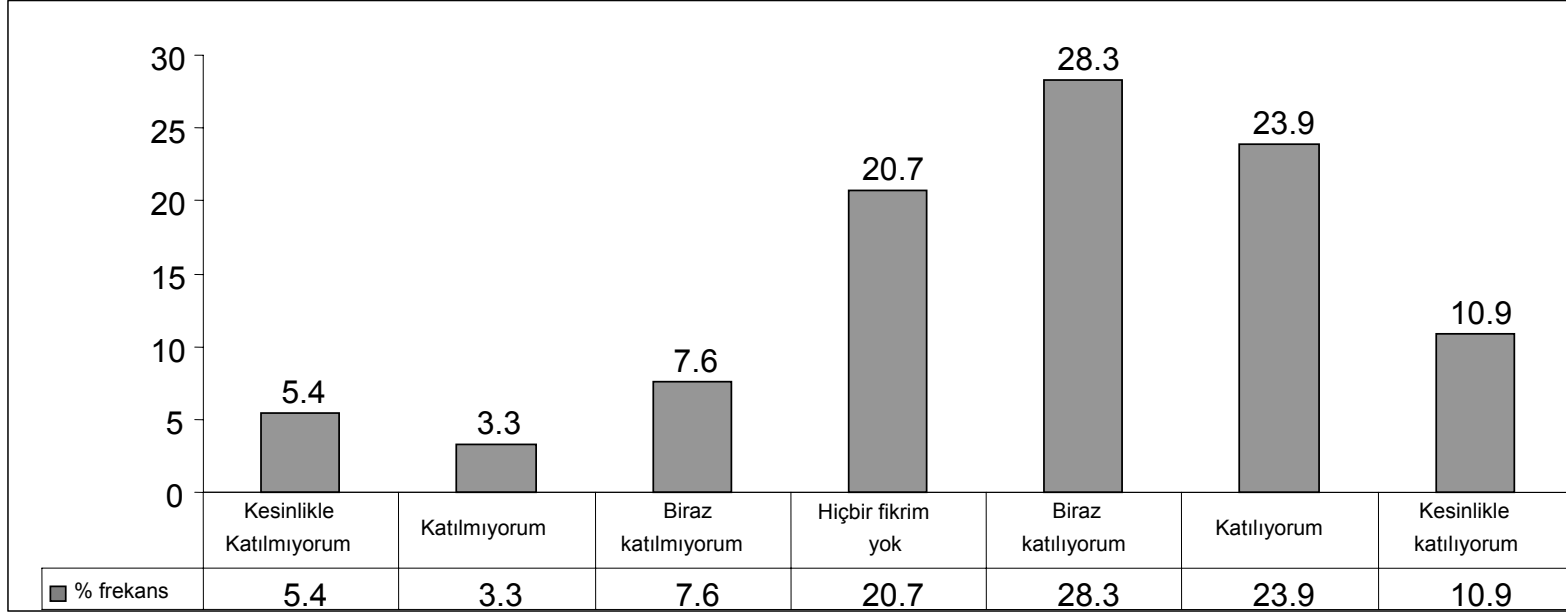
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının verdiği cevapların tamamı geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 5, katılmıyorum diyenlerin frekansı 3 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 7 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 19, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 26 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 22 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 10’ dur. Bu frekans değerleri Tablo 25’te verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 4.783 ’ dır ve standart sapma değeri 1.525’dir. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 25 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	5	4.783	1.525
Katılmıyorum	3		
Biraz katılmıyorum	7		
Hiçbir fikrim yok	19		
Biraz katılıyorum	26		
Katılıyorum	22		
Kesinlikle katılıyorum	10		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 18’de verilmektedir.

Şekil 18 Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Önerileri ile İlgili Sonuçlar



4.2.13 Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Sesine Karşı Tutumlar

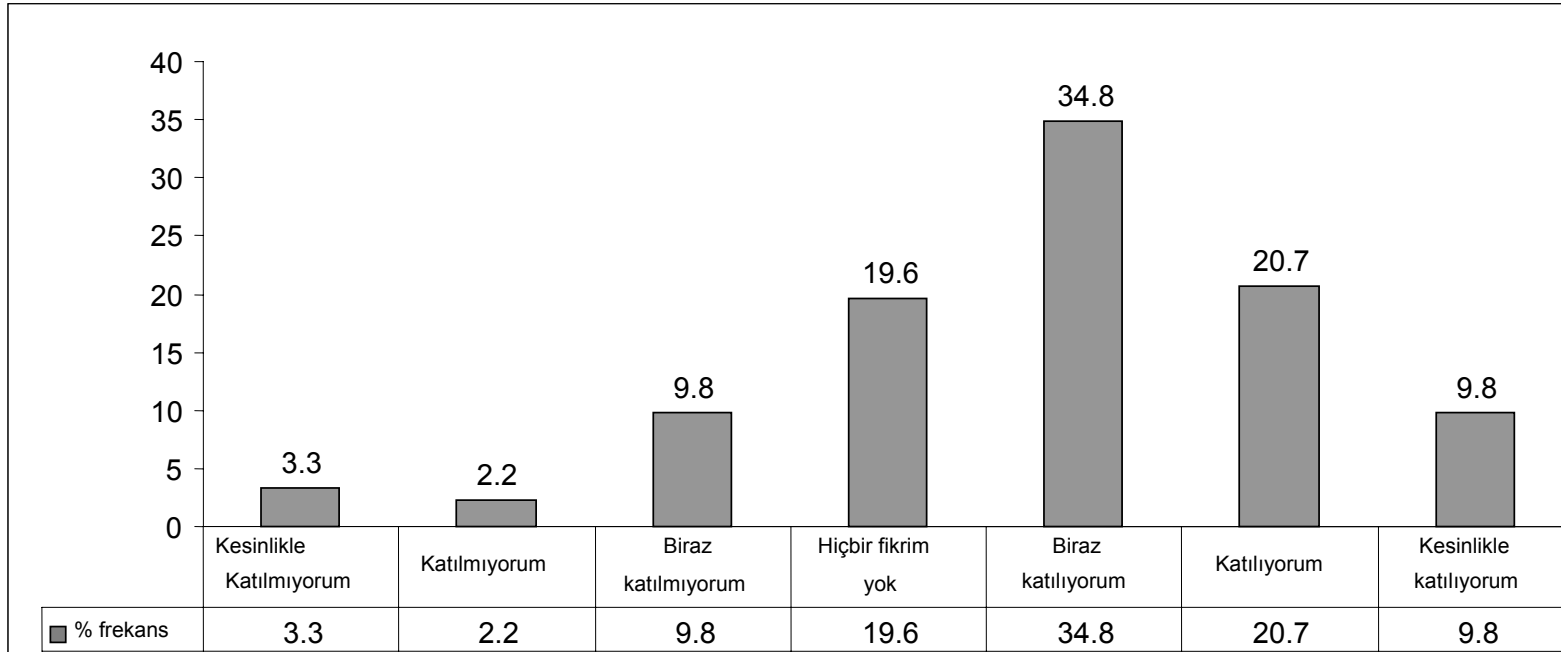
Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının tamamının verdiği cevapların tamamı geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 3, katılmıyorum diyenlerin frekansı 2 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 9 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 18, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 32 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 19 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 9’ dur. Bu frekans değerleri Tablo 26’da verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 4.815’dir ve standart sapma değeri 1.374’tür. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

Tablo 26 Frekans, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	3	4.815	1.374
Katılmıyorum	2		
Biraz katılmıyorum	9		
Hiçbir fikrim yok	18		
Biraz katılıyorum	32		
Katılıyorum	19		
Kesinlikle katılıyorum	9		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 19’da verilmektedir.

Şekil 19 Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Önerilerine Karşı Tutumların Sonuçları



4.2.14 Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Verdiği Online Eğitimine Karşı Tutumlar

Araştırma kapsamında çalışanların e-öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi amacı “Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim.” ifadesi incelenmiştir. Ankete katılan 92 katılımcının verdiği cevapların tamamı geçerlidir ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin frekansı 2, katılmıyorum diyenlerin frekansı 5 ve biraz katılmıyorum diyenlerin frekansı 8 çıkmıştır. Hiçbir fikrim yok diyenlerin frekansı 16, biraz katılıyorum diyenlerin frekansı 29 ve katılıyorum diyenlerin frekansı 19 ve son olarak kesinlikle katılıyorum diyenlerin frekansı 13’ dür. Bu frekans değerleri Tablo 27’de verilmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalaması 4.891’dir ve standart sapma değeri 1.463’tür. Bu sonuçlara göre “Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim.” ifadesine katılımcılar olumlu bir tutum göstermektedir.

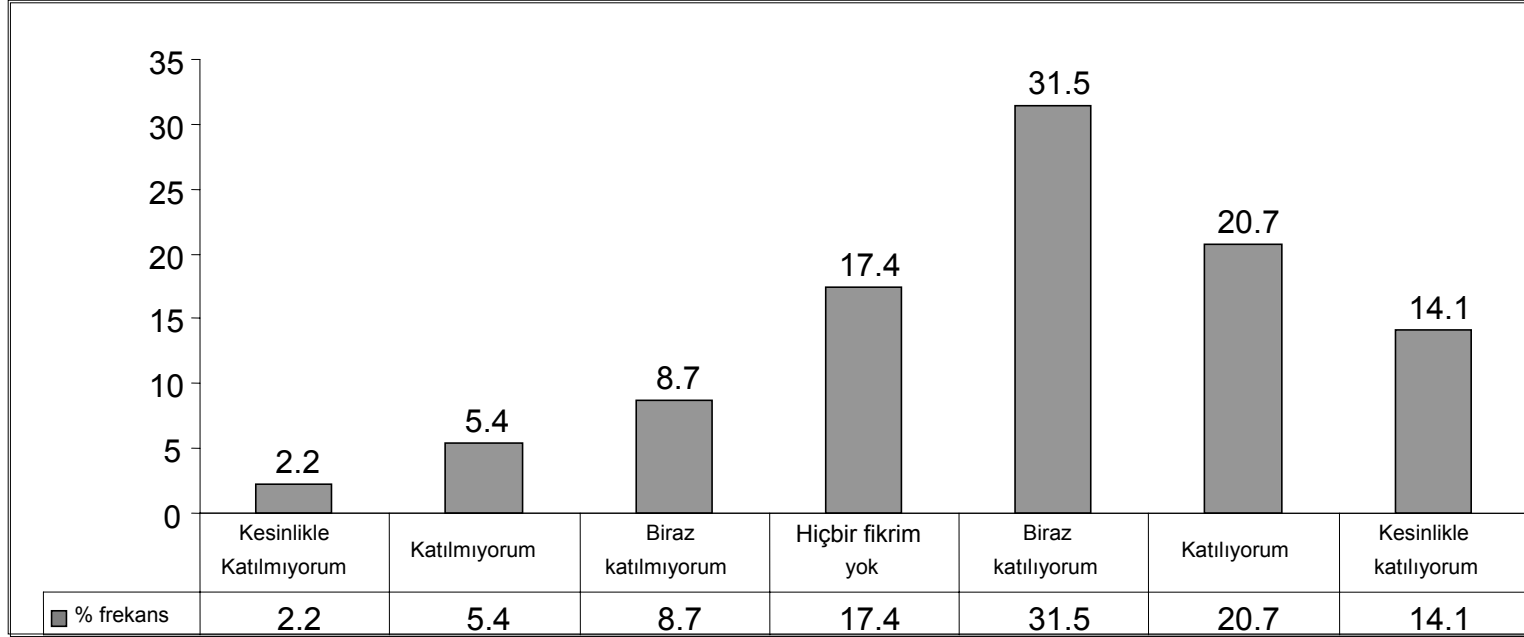
Tablo 27 Frekans, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	2	4.891	1.464
Katılmıyorum	5		
Biraz katılmıyorum	8		
Hiçbir fikrim yok	16		
Biraz katılıyorum	29		
Katılıyorum	19		
Kesinlikle katılıyorum	13		

Katılımcıların frekans yüzdeleri Şekil 20’de verilmektedir.

Şekil 20

Elektronik Öğrenme Ortamında Eğiticinin Verdiği Online Eğitim ile İlgili Sonuçlar



4.3 Çalışanların Demografik Bilgilerinin Değerlendirilmesi

Ankete katılan çalışanların iş yerinde interneti kullanma süreleri tablo 28’te verilmektedir.

Tablo 28 İşyerinde İnterneti Kullanma Süreleri

Süre	Frekans	%
1 saat ve altı	7	7.6
2-4 saat arası	67	72.8
4-6 saat arası	12	13
6 saat ve üstü	6	6.5

Ankete katılan çalışanların bilgisayar ile tanışma ve bilgisayar kullanma süreleri Tablo 29’da verilmektedir.

Tablo 29 Bilgisayar Kullanma Süreleri

Bilgisayar kullanma süresi	Frekans	%
1 yıldan az	0	0
1-5 yıl arası	15	16.3
5 yıldan fazla	77	83.7

Ankete katılan çalışanların Eğitim seviyeleri hakkında bilgi tablo 30'da verilmektedir.

Tablo 30 Eğitim Seviyeleri

Eğitim seviyesi	Frekans	%
Doktora	1	1.1
Yüksek Lisans	15	16.3
4 yıllık üniversite	73	79.3
Diğer	3	3.3

Ankete katılan çalışanların yaşları hakkında bilgi tablo 31'de verilmektedir.

Tablo 31 Yaş Bilgileri

Yaş	Frekans	%
30 'un altında	6	6.5
30 ile 40 arası	30	32.6
40 ile 50 arası	41	44.6
50 ve üzeri	14	15.2

4.3.1 E-Öğrenmenin Katılımcı Merkezli Olması ile Yaş ve Cinsiyet İlişkisinin İncelenmesi

Anketin ikinci bölümde yer alan ve elektronik öğrenmenin katılımcı merkezli bir öğrenme ortamı olduğunu belirlemek amacı ile sorulan ve Tablo 32’de verilen sorulardan 3 tanesinin, katılımcının yaş ve cinsiyeti ile ilişkileri çapraz tablo hazırlanarak sunulmuştur. Hazırlanan tablolarda frekansların yüzde dağılımı incelenerek bu değişkenler arasında ilişki olup olmadığı konusunda fikir edinilmiştir.

Tablo 32 E-Öğrenmenin Etkinliği İle İlgili Sorular

E-öğrenme katılımcı merkezli bir öğrenme ortamıdır.

- 1- Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim.
- 2- Elektronik öğrenme ortamında öğrenebilmek için klasik öğrenmeye göre daha fazla fırsatım oldu.
- 3- Elektronik öğrenme ortamındaki online eğitmen öğrenme motivasyonumu arttırdı.
- 4- Online eğitim içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim.
- 5- Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahatça bulabildim.

Tablo 25’de verilen ve e-öğrenmenin katılımcı merkezli bir öğrenme ortamı olup olmadığını test etmek amacı ile sorulan 5 sorudan kişinin öğrenme stilleri ile yakından ilişkili olduğu düşünüldüğü için 1, 4 ve 5 numaralı sorular seçilmiştir. Ve bu sorularla yaş ve cinsiyet ile değişen özelliklerinin karşılaştırılması için çapraz tablolar hazırlanmıştır.

4.3.1.1 Yaş, Cinsiyet ve Aktif Öğrenme Arasındaki İlişki

Birinci soruda yer alan “Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim.” ifadesinin yaş ve cinsiyet ile korelasyonu Tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33 Yaş, Cinsiyet ve Aktif Öğrenme Arasındaki Korelasyon

	Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim	Pearson Korelasyon Yaş	Pearson Korelasyon cinsiyet
Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim	1	-0.176	-0.229
Yaş	-0.170	1	0.326
Cinsiyet	-0.229	0.327	1

Tablo 33’de görüldüğü gibi yaş ile 1. soru arasında Pearson korelasyon katsayısı $r = -0.176$ ’dır ve düşük düzeyde negatif bir ilişki vardır. Değişkenler arasındaki negatif ilişki değişkenlerden biri artarken diğerinin düşeceğini ya da tam tersi bir durumu ifade etmektedir. Pearson korelasyon katsayısını mutlak değerinin 0.30-0.00 arasında olması aralarında zayıf bir negatif ilişki olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca Tablo 33’de görüldüğü gibi cinsiyet ve aktif öğrenme arasındaki ilişki de $r = -0.229$ zayıf negatif bir ilişkidir.

Tablo 34 Aktif Öğrenme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKEN	B ₂	STD. HATA	Beta	T	p	İKİLİ r	KİSMİ r
Sabit(S _{AÖ})	6.556	0.447		14.680	0.000		
Yaş	-0.142	0.139	-0.113	-1.024	0.309	-0.176	-0.110
Cinsiyet	-0.414	0.238	-0.192	-1.742	0.085	-0.229	-0.185
R = 0.253		R ² = 0.064					
F = 2.939		p = 0.0582537					

Tablo 34'te görüldüğü gibi yaş ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte aktif öğrenme puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0.253, R²=0.064, p<0.06). Değişkenler aktif öğrenmenin % 6 'lık bir bölümünü etkilemektedir. Beta katsayısına göre değişkenlerin aktif öğrenme üzerinde göreceli önem sırası cinsiyet ve yaştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre Aktif öğrenmenin(AÖ) yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği(matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$A\ddot{O} = S_{A\ddot{O}} + B_{2 \text{ yaş}} * YA\ddot{S} + B_{2 \text{ cinsiyet}} * C\ddot{I}NS\ddot{I}YET$$

$$A\ddot{O} = 6.556 - 0.142 YA\ddot{S} - 0.414 C\ddot{I}NS\ddot{I}YET$$

Yaş ve cinsiyet ile "Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim." sorusuna verilen cevapların karşılaştırılması Tablo 35'te yapılmıştır

Tablo 35 Yaş ve Cinsiyet İle Aktif Öğrenme Sonuçlarının Karşılaştırılması

Yaş	Cinsiyet	"Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim."						
		% katılmıyorum	% biraz katılmıyorum	% karasızım	% biraz katılıyorum	% katılıyorum	% kesinlikle katılıyorum	
30 un altında	kadın					50.0	50.0	100.0
	erkek				50.0	50.0		100.0
	Toplam				16.7	50.0	33.3	100.0
30-40 arası	kadın				31.3	50.0	18.8	100.0
	erkek			14.3	42.9	28.6	14.3	100.0
	Toplam			6.7	36.7	40.0	16.7	100.0
40 ve 50 arası	kadın			15.0	30.0	35.0	20.0	100.0
	erkek	5.6	11.1	11.1	22.2	33.3	16.7	100.0
	Toplam	2.6	5.3	13.2	26.3	34.2	18.4	100.0
50 ve üzeri	erkek		7.1	14.3	35.7	28.6	14.3	100.0
	Toplam		7.1	14.3	35.7	28.6	14.3	100.0

4.3.1.2 Yaş, Cinsiyet ve Online Eğitimin İçeriğini Rahat Okuyabilme Arasındaki İlişki

“Online eğitimin içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim.” ifadesinin yaş ve cinsiyet ile korelasyonu Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36 Online Eğitim İçeriğini Rahat Okuyabilme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

		Online eğitimin içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim	Yaş	Cinsiyet
Online eğitimin içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim	Pearson Korelasyon	1.000	-0.150	-0.084
	Sig. (2-tailed)		0.155	0.437
	N	91	91	88
Yaş	Pearson Korelasyon	-0.150	1.000	0.327
	Sig. (2-tailed)	0.155		0.002
	N	91	92	89
Cinsiyet	Pearson Correlation	-0.084	0.327	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.437	0.002	
	N	88	89	89

Tablo 36’da görüldüğü gibi yaş ile online eğitim içeriğini rahat okuyabilme sorusuna verilen cevaplar arasında Pearson korelasyon katsayısı -0.150 dir ve düşük düzeyde negatif bir ilişki vardır. Pearson korelasyon katsayısının mutlak değerinin

0.30- 0.00 arasında olması aralarında zayıf bir negatif ilişki olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca Tablo 29’da görüldüğü gibi cinsiyet ve birinci soru arasındaki ilişki de zayıf negatif (-0.084) bir ilişkidir. Yaş ve cinsiyet ile “Online eğitimin içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim.” sorusuna verilen cevapların karşılaştırılması Tablo 38’de yapılmıştır.

Tablo 37 Online Eğitim İçeriğini Rahat Okuyabilme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKEN	B ₃	STD. HATA	Beta	T	p	İKİLİ r	KİSMİ r
Sabit(S _{RO})	6.204	0.347		17.872	0.000		
yaş	-0.133	0.109	-0.139	-1.219	0.226	-0.151	-0.131
cinsiyet	-0.061	0.186	-0.037	-0.325	0.746	-0.084	-0.035
R = 0.155		R ² = 0.024					
F = 1.050		p = 0.355					

Tablo 37’den görüldüğü gibi yaş ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte online eğitim içeriğini rahat okuyabilme puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0.155, R²=0.024, p<0.4). Değişkenler online eğitim içeriğini rahat okuyabilme % 2 ‘lik bir bölümünü etkilemektedir. Beta katsayısına göre değişkenlerin aktif öğrenme üzerinde görece önem sırası yaş ve cinsiyettir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre Rahat Okuyabilmenin(RO) yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği(matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$RO = S_{RO} + B_3_{yaş} * YAŞ + B_3_{cinsiyet} * CİNSİYET$$

$$RO = 6.204 - 0.133 YAŞ - 0.061 CİNSİYET$$

Tablo 38

Yaş ve Cinsiyet ile Online Eğitim İçeriğini Rahat Okuyabilme Sonuçlarının Karşılaştırılması

Yaş	Cinsiyet	“Online eğitimin içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim”						Toplam
		% katılmıyorum	% biraz katılmıyorum	% karasızım	% biraz katılıyorum	% katılıyorum	% kesinlikle katılıyorum	
30 un altında	kadın					25.0	75.0	100.0
	erkek				50.0	50.0		100.0
	Toplam				16.7	33.3	50.0	100.0
30-40 arası	kadın			6.3	50.0	31.3	12.5	100.0
	erkek				23.1	69.2	7.7	100.0
	Toplam			3.4	37.9	48.3	10.3	100.0
40 ve 50 arası	kadın			10.0	20.0	40.0	30.0	100.0
	erkek			11.1	5.6	72.2	11.1	100.0
	Toplam			10.5	13.2	55.3	21.1	100.0
50 ve üzeri	erkek			7.1	57.1	28.6	7.1	100.0
	Toplam			7.1	57.1	28.6	7.1	100.0

4.3.1.3 Yaş, Cinsiyet ve Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme Arasındaki İlişki

“Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahat bir şekilde bulabildim.” ifadesinin yaş ve cinsiyet ile korelasyonu Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39 Yaş, Cinsiyet ve Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme Arasındaki Korelasyon

		“Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahat bir şekilde bulabildim.”	yaş	cinsiyet
“Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahat bir şekilde bulabildim.”	Pearson Correlation	1	-0.162	-0.223
	Sig. (2-tailed)		0.126	0.036
	N	91	91	88
yaş	Pearson Correlation	-0.162	1.000	0.327
	Sig. (2-tailed)	0.126		0.002
	N	91	92	89
cinsiyet	Pearson Correlation	-0.223	0.327	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.002	
	N	88	89	89

Tablo 39’a göre yaş ile online eğitim içeriğinde bilgiyi kolayca bulabilme sorusuna verilen cevap arasında zayıf negatif bir ilişki (-0.162) vardır. Cinsiyet ile online eğitim içeriğinde bilgiyi kolayca bulabilme sorusu arasındaki ilişkiye

bakıldığında bu ilişkinin de negatif zayıf bir ilişki (-0.223) olduğu görülmektedir. “Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahat bir şekilde bulabildim.” Sorusuna verilen cevapların karşılaştırması tablo 41’da verilmektedir.

Tablo 40 Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme, Yaş, Cinsiyet Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKEN	B ₄	STD. HATA	Beta	T	p	İKİLİ r	KİSMİ r
Sabit(S _{BRB})	6.289	0.458		13.739	0.000		
yaş	-0.135	0.143	-0.105	-0.945	0.347	-0.165	-0.102
cinsiyet	-0.415	0.242	-0.190	-1.715	0.090	-0.223	-0.183
R = 0.245		R ² = 0.060					
F = 2.703		p = 0.073					

Tablo 40’da görüldüğü gibi yaş ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte online eğitim içeriğinde bilgiyi kolayca bulabilme puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0.245, R²=0.060, p<0.08). Değişkenler online eğitim içeriğinde bilgiyi kolayca bulabilmenin % 6’lık bir bölümünü etkilemektedir. Beta katsayısına göre değişkenlerin kolayca bulabilme üzerinde görece önem sırası cinsiyet ve yaştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre Bilgiyi Rahatça Bulabilmenin (BRB) yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği(matematikselsel model) aşağıda verilmiştir.

$$BRB = S_{BRB} + B_4_{yaş} * YAŞ + B_4_{cinsiyet} * CİNSİYET$$

$$BRB = 6.298 - 0.135 YAŞ - 0.415 CİNSİYET$$

Tablo 35, 38, 41’de değişkenler arasındaki ilişkiler ilk bakışta net bir şekilde görünmemekte ayrıntılı inceleme gerektirmektedir. Bunun sebebi değişkenler arasındaki korelasyon sayılarının mutlak değerlerinin düşük olması yani ilişkinin zayıf olmasıdır.

Tablo 41 Yaş ve Cinsiyet ile Online Eğitim İçeriğinde Bilgiyi Kolayca Bulabilme Sonuçlarının Karşılaştırılması

Yaş	Cinsiyet	"Aradığım bilgiyi rahat bir şekilde bulabildim."						Toplam
		% katılmıyorum	% biraz katılmıyorum	% karasızım	% az katılıyorum	% katılıyorum	% kesinlikle katılıyorum	
30 un altında	kadın					25.0	75.0	100.0
	erkek		50.0			50.0		100.0
	Toplam		16.7			33.3	50.0	100.0
30-40 arası	kadın	6.3		12.5	31.3	31.3	18.8	100.0
	erkek		7.1	14.3	57.1	21.4		100.0
	Toplam	3.3	3.3	13.3	43.3	26.7	10.0	100.0
40 ve 50 arası	kadın		5.0	15.0	30.0	30.0	20.0	100.0
	erkek			16.7	22.2	55.6	5.6	100.0
	Toplam		2.6	15.8	26.3	42.1	13.2	100.0
50 ve üzeri	erkek		7.7	30.8	46.2	15.4		100.0
	Toplam		7.7	30.8	46.2	15.4		100.0

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRMELER

Öğrenme günümüz iş dünyasında rekabet edebilmenin anahtarıdır. Gelişen teknoloji ile hayatımıza değişik öğrenme yöntemleri girmiştir. Elektronik öğrenme, günümüzde öğrenmenin geldiği son noktadır ve işletmelerde insan kaynaklarının eğitimi için sıklıkla kullanılan bir ortamdır. E-öğrenme, mekan ve zamandan bağımsız olma özellikleri ile öne çıkmaktadır. Çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumlarının belirlenmesi işletmelerde elektronik ortamda verilen eğitimlerin daha etkili, etkin ve somut sonuçlar getirmesini sağlayacaktır.

Bu genel çerçevede içerisinde bu çalışmada işletmelerde çalışanların elektronik öğrenmeye karşı tutumları tartışılmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın ilk iki bölümünde, çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek için teorik bir altyapı inşa edilmiştir. Önce öğrenme kavramı farklı yönleriyle incelenmiş, daha sonra elektronik öğrenme kavramına geçilmiştir. Elektronik öğrenme kavramının da farklı yönleri ile ilgili literatür bilgisi derlenmiştir.

Çalışma, e-öğrenmeye ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik tanımlayıcı bir çalışmadır fakat çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Çalışma İş dünyasında sadece bir işletmeye uygulanmıştır. Bu işletme içinde elektronik ortamda eğitime katılarak sertifika almış olan çalışanlarının bir kısmının tutumları değerlendirilmiştir. Ayrıca bu çalışma “E-öğrenmeye Karşı Tutum” ölçeğindeki maddelerle sınırlıdır.

Bu kavramsal çerçeveden yola çıkılarak yürütülen uygulama çalışmasında elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklar altında sistematize edilmiştir. Üçüncü bölümde belirtildiği gibi uygulama, anket yöntemi ile yapılmıştır ve bu yöntemle elde edilen veriler aşağıda özetlenmiştir.

Çalışanların Bilgisayar Ve İnternet Kullanımına Yatkinliğinin Belirlenmesi:

Araştırmanın ilk bölümünde sorulan sorular yardımı ile çalışanların internet, e-posta, kelime işlemci programlar ve web sayfası tasarlama konularında deneyimleri incelenmiştir. Buna göre:

Çalışanlar internet, e-posta kullanımı ve kelime işlemci programlar kullanımında deneyimlidirler. Fakat ileri düzeyde bilgisayar bilgisi gerektiren web sayfası tasarlama konusunda deneyimli değildirler. Çalışanların bu özellikleri günümüz modern iş hayatında çalışan birçok kişi için geçerlidir. Gelişen teknoloji sayesinde çalışanlar işin ve iş hayatının gerektirdiği ölçüde bilgisayar bilgisine sahiptir.

İnternet Deneyimi Ve Elektronik Ortamda Aktif Öğrenme Arasındaki İlişki:

İnternet deneyimi ve elektronik öğrenme arasındaki pozitif ilişki, çalışanların internet deneyimleri arttıkça elektronik ortamdaki aktif öğrenmeye daha pozitif baktıklarını göstermektedir. Elektronik ortamda öğrenme ve internet deneyimi arasındaki pozitif ilişkiden yola çıkarak, elektronik öğrenmeyi insan kaynaklarının eğitimi amacı ile kullanan ve kullanacak işletmeler, eğitim alacak personelin seçiminde personelin internet ve bilgisayar bilgisini göz önünde bulundurmalıdır.

Elektronik Öğrenmeye Karşı Çalışanların Tutumları:

Çalışmanın genelinde elektronik öğrenmeye karşı çalışanların pozitif bir tutum sergilediği görülmektedir. Her soru için ayrı ayrı yapılan frekans analizleri, katılımcıların değişik boyutlardaki sorulara pozitif cevaplar verdiğini göstermektedir.

Farklı yaş, cinsiyet eğitim ve bilgisayar bilgisi özelliklerine sahip katılımcılar e-öğrenmenin düşünme ve problem çözme yeteneklerini geliştirdiğini ve e-öğrenme ortamında problemleri çözebilmek için çok fırsatla karşılaştıklarını düşünmektedirler. Bu da çalışanların e-öğrenme ortamını etkili bir öğrenme ortamı olarak gördüklerini göstermektedir. Çalışanlarına elektronik ortamda eğitim

aldırmayı düşünen işletmeler için bu çalışmanın sonucunda şu sonuç ortaya çıkmaktadır. Elektronik öğrenme çalışanlar tarafından etkili bir eğitim yöntemi olarak görülmektedir.

Buna göre; günümüz modern iş hayatında çalışanların modern yöntemlerle eğitime karşı negatif bir tavır sergilemedikleri, klasik öğrenmeyi tercih etmedikleri aksine elektronik ortamda almış oldukları eğitime karşı pozitif bir tutum sergiledikleri görülmektedir.

Çalışanların web tabanlı eğitim içerisinde aradıkları bilgiyi rahatça bulabilmesi, online eğitimde ders içeriklerini rahatça okuyabilmesi iş yerinde belli düzeyde internet bilgisine sahip çalışanların e-öğrenmenin teknolojik gerekliliklerinden ve zorluklarından olumsuz bir şekilde etkilenmediğini göstermektedir.

Çalışanların web tabanlı eğitimdeki multi medya özelliklerine göstermiş oldukları olumlu tutumlar ise teknolojinin e-öğrenme ortamında bir engel değil aksine öğrenmeyi arttırıcı pozitif bir unsur olarak görüldüğünü göstermektedir.

Elektronik öğrenme ortamında eğitmenin önerileri ve yardımları konusunda çalışanlar tarafından verilen negatif tutum çalışanların, katılımcı merkezli bir yapıya sahip e-öğrenme ortamında eğitmenin katılımını eksik bulduklarını göstermektedir.

İnsan kaynaklarının eğitimi için elektronik ortamda eğitim tasarlayan işletmeler, eğitim programlarını tasarlarken e-öğrenmeye gösterilen pozitif ve negatif tutumlara göre çalışmalarını geliştirmelidirler. Geliştirdikleri eğitim programlarında sanal ortamdaki eğiticiye daha fazla önem vermeleri, sınıf ortamındaki eğitmenin yardım ve bilgilendirmeleri ile karşılaştırarak daha iyi bir eğitim modülü tasarlamalıdır.

Demografik Özellikler Ve Elektronik Ortamda Etkili Öğrenme Arasındaki İlişki:

Yaş ve cinsiyetin birlikte elektronik ortamda aktif öğrenme ile ilişkisi incelendiğinde; çalışanların yaşı büyüdükçe aktif öğrenmeye karşı sergiledikleri pozitif tutumun azaldığı görülmektedir. Yine erkeklerde kadınlara göre elektronik öğrenmeye karşı negatif tutumların daha fazla olduğu görülmektedir.

Yaş ve cinsiyetin birlikte online eğitim içeriğini rahatça okuyabilme üzerinde negatif bir etki göstermektedir. Yaş ilerledikçe online eğitimin içeriğini rahatça okuyabilme kapasitesi azalmaktadır. Yine erkeklerde kadınlara göre online eğitimin içeriğini okuyabilmeye karşı gösterilen tutumlar daha kötüdür.

Yaş ve cinsiyetin birlikte online eğitim içeriğindeki bilgiyi rahatça bulabilme üzerinde negatif bir etkisi vardır. Yani yaş ilerledikçe online eğitimin içeriğindeki bilgiyi rahatça bulabilme özelliği azalmaktadır. Yine erkeklerde kadınlara göre bu özellik daha düşüktür. Hem işletmeler eğitim alacak personeli belirlerken, hem de eğitim programını hazırlayan işletmeler personelin yaşı ile eğitime karşı tutumları arasındaki ilişkiyi göz önüne almalıdır.

KAYNAKÇA

- AKIN, Fahamet
2002 Sosyal Bilimlerde İstatistik. İstanbul: Ekin Kitabevi.
- AKMAN, Yasemin ve M. ERDEN,
2001 Gelişim Öğrenme-Öğretim: Eğitim Psikolojisi. Ankara: Arkadaş Yayınevi, 35-55
- ALAKUŞ, A. Osman
2003 “Öğretme - Öğrenme Sürecinde Uzaktan Öğretim Ve Türkiye’deki Yansımaları” Elektronik Sosyal Bilimler , II ,6: 72-82.
- ARGYRIS, Chris
1977 “Double loop Learning in Organizations” Harward Bussines Review, September-October.
- ARGYRIS, Chris ve D. A. SCHÖN,
1996 “Organizational Learning II; Theory, Method, and Practice “ Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company.
- ARGYRIS, Chris
2001 “Öğrenmenin Önünü Tıkayan İyi İletişim.” Harward Business Review Dergisinden Seçmeler. İstanbul: BDZ Yayınevi, 93-115.
- ASLANTÜRK, Oğuz
2002 “Bir Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Sisteminin Tasarlanması Ve Gerçekleştirilmesi.” (Yayımlanmamış yüksek mühendislik tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- BAYKAL, Selin,
2004 “An Assesment Of Web Based Training As A Tool For Corporate Training in Information Technology in Turkey.” (Yayınlanmış yüksek lisans tezi) Ankara: ODTÜ.
- BAŞARAN, İ. Ethem
1997 “Eğitime Giriş” , Ankara: Sistem Yayıncılık ve Basımevi.
- BEACH, Dale
1980 “Personnel: The Management of People at Work.” New York: Macmillan.

- BLAIR, Kristine ve Cheryl HOY
2006 "Paying Attention To Adult Learners Online: The Pedagogy And Politics Of The Community" Computers and Composition , 23: 32-48
- BONK, Curtis J.
2000 "Online Training In An Online World." (Online), <http://www.PublicationShare.com> (12.01.2004).
- BOZKURT, Veysel
1996 "Enformasyon Toplumu ve Türkiye." İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Basımevi, 243.
- BRIGHTMAN, Harold.J.
1998 "GSU Master Teacher Program: On Learning Styles." (On-line), <http://www.gsu.edu/~dschjb/wwwmbti.html> (31.04.2006).
- BULUTLAR, Füsün
2003 "Öğrenen Örgüt Unsurlarının Ders Kalitesi Üzerindeki Etkileri." (Online), www.isgucdergi.org , 5, 1, (16.05.2006).
- BUTLER, Kathleen
1987 "Learning and Teaching Style In Theory & Practice." (Yayınlanmış doktora tezi) Colombia: Connecticut University.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener
2006 "Veri Analizi El Kitabı." Ankara: Pegem A Yayıncılık, 6.Baskı
- COOPER, Thomas
2001 "Foreign Language Teaching Style and Personality." Foreign Language Annals, 34, 4:301-312.
- CROCETTI , Clara
2002 "Corporate Learning: A knowledge Management Perspective." Internet and Higher Eeducation, 4: 271-285.
- CORSO, Martini, L. PELLEGRİNİ, S. MASSA, S.TESTA
2006 "Managiing the Dispersed Workers: The New challenge in Knowledge Management." Technovation, 26: 583-594.
- ÇAM Salim,
2000 "Öğrenen Organizasyon Yoluyla İşletme Stratejilerinin Başarılarının Arttırılması." (Yayınlanmış yüksek lisans tezi) İstanbul: Marmara Üniversitesi.

- DESSLER, G. Marin
1997 “Human resources Management.” New Jersey: Prentice and Hall Inc, 7.baskı.
- DRISCOLL, Margaret
2002 “Web based Training.”, San Francisco: John Willey and Sons, Inc., 2.baskı.
- EKİCİ, Gülay
2001 “Öğrenme Stiline Dayalı Biyoloji Öğretiminin Analizi.” (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi.
- ELLY, Lee. R. ve K.E.JANSAK
2000 “Ten Keys To Quality Assurance and Assesment in Online Learning” Internet and Higher Education, 4: 285-295.
- ERDAL, Murat
2004 “Bilişim Teknolojilerinin E-Öğrenmedeki Yeri ve E-İnsankaynakları Yönetimi.” S.Yazıcı (Ed.), “E-Öğrenme: İnsankaynakları Eğitimde Stratejik Dönüşüm.” İstanbul: Alfa Yayınları 1491, Yönetim 24: 57-140.
- ERDİL, Oya
1996 “Öğrenen Örgütlerin Davranışı ve Örgütlerde Öğrenme Süreçleri.” Öneri, I, 5: 61-70.
- EROL, C. Kürşad
1998 “Kaos ve Öğrenme.” (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) İstanbul: İTÜ, 63.
- FINDIKÇI, İlhami
1999 “İnsan :Kaynakları Yönetimi.” İstanbul: Alfa Basım Dağıtım Ltd. Şti., 223-283.
- FIOL, Marlene ve Marjorie A. LYLES
1985 “Organizational Learning. ”, San Francisco: Academy of Management Rewiew, 123.
- GARVIN, David A.
1993 “Building a Learning Organization.” Harward: Harvard Business Review, 78-91.

- GOVINDASAMY, Thavamalar
2002 “Successful Implementation Of E-Learning Pedagogical Considerations.” Internet and Higher Education, 4: 287-299.
- GÜL, Aydın
1988 “The Remediation of Children's Helpless Explanatory Style and Related Unpopularity.” Cognitive Therapy and Research, XII, 2: 155-165.
- GÜLBAHAR, Yasemin
2005 “Web-Destekli Öğretim Ortamında Bireysel Tercihler.” The Turkish Online Journal of Educational Technology , TOJET IV , 2, Makale 9.
- GÜNEŞ, Cevriye
2004 “Learning Style Preferences of Preparatory School Students At Gazi University.” (Yayınlanmış yüksek lisans tezi) Ankara: ODTÜ, 18-38.
- HAMID, Azma Abdul
2002 “E-Learning: Is it The “E” Or Learning That Matters?” Internet And Higher Education, 4: 311-316.
- HARPER, Kimberly, Kuanchin CHEN ve David YEN
2003 “Distance Learning, Virtual Classrooms And Teaching Pedagogy in The Internet Environment.” Technology in Society, 26: 585-598.
- HISHAMUDDIN, Mohd
2002 “Integrating E-Learning into Workplace” The Internet And Higher Education, 4:1-310.
- KATZ, Richard N. ve Diana G. OBLINGER
2002 “The “E” is For Every Thing: E-Commerce, E-Business and E-Learning.” NewYork: Jossey-Bass Inc, 21-51.
- KAYA, Hülya ve Emine AKÇİN
2002 “Öğrenme Biçemleri/Stilleri Ve Hemşirelik Eğitimi.” C. Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, VI, 2: 31-35.
- KEÇECİOĞLU, Tamer
2004 “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.” İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Kitabevi, 87-137.
- KESSELS, Joseph
2001 “Learning in Organisations: A Corporate Curriculum for Knowledge Economy.” Futures, 33: 497-506.

- KOLB, David A.
1984 “Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.” New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- LEVITT, Barbara ve James G. MARCH
1988 “Organizational Learning,” Academic Review of Sociology, 14 :22-29.
- LIAW, Shu-Sheng
1999 “An Internet Survey For Perceptions Of Computer And Word Wide Web:Relationship, Prediction And Difference”
Computers and Education, 18:17-35.
- LIAW, Shu-Sheng, H. HUANG ve G. CHEN
2005 “An Activity-Theoretical Approach To Investigate Learners’ Factors Toward E- Learning Systems. “ Computers in Human Behavior, Basım aşamasında, (online), www.sciencedirect.com, (13.06.2006).
- LIAW , Shu-Sheng
2006 “Surveying Instructor and Learner Attitudes Toward E-Learning.”
Computers and Education, 16 Ocak’ta kabul edildi.
- LIEGELE, Jack.ve T.N. JANICKI
2006 “The Effect Of Learning Styles On The Navigation Needs Of Web Based Learners.” Computers In Human Behavior, 22: 885-898.
- LU Eng, H. MA, S. TURNER, W. HUANG
2007 “Wireless Internet and student-centered learning: A Partial Least-Squares model.” Computers & Education, Basım aşamasında (online), www.sciencedirect.com, 13.06.2006.
- MACMILLAN COLUMBIA ENCYCLOPEDIA,
2006 “Learning.” (online),
<http://www.encyclopedia.com/html/11/learning.asp>, (30.04.2006).
- MARTIN, Christopher
1992 “Information Systems” Cambridge: McGRAW-HILL,10
- MCCARTHY, Bernice
2000 “About Teaching 4 MAT in the Classroom.”
Educational Leadership, 2: 31-37.

- MILLER, Michele
2005 "Using Learning Styles To Evaluate Computer Based Instructions." Computers in Human Behavior, 21: 287-306.
- MUTLU, Mehmet
2004 "İkögretim 8. Sınıf Fen Bilgisi Dersinde Fotosentez- Hücresel Solunum 4 MAT Öğretim Modeli Kullanılarak Öğretilmesinin Öğrenci Tutum Ve Başarısı Üzerine Etkileri." (Yayınlanmış doktora tezi) Ankara:Gazi Üniversitesi.
- MUKOYAMA, Toshihiko
2005 "Rosenberg's Learning By Using And Technology Diffusion" Journal of Economic Behavior & Organization, Basım aşamasında (online), www.sciencedirect.com, 13.06.2006.
- NEMLİ, Esra
2004 "Rekabet Edilebilirlikte İnsan Kaynakları Eğitimi" S.Yazıcı (Ed.), "E-Öğrenme: İnsankaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm." İstanbul: Alfa Yayınları , 40
- ODABAŞ, Hüseyin.
2004 "İnternet Tabanlı Uzaktan Öğrenim Modelinin Bilgi Hizmetlerine Yönelik Yüksek Öğretim Programlarında Kullanımı." Kütüphaneciliğin Destanı, 4: 121-139.
- PITUCH, Keenan ve Yao-kuei LEE
2006 "The Influence of System Characteristics on E-Learning Use" Computers & Education, 47:222-244.
- REAL, Juhan, Antonia LEAL ve Jose ROLDAN
2005 "Information Technology as a Determinant of Organisational Learning and Technological Distinctive Competencies" Industrial Marketing Management , 35: 505-521.
- ROSE, David ve S. ORIEL
1996 "Introducing Data Analysis for Social Scientists." Philadelphia: Open University Press.
- RUDESTAM, Erik Kjell ve Judith SCHOENHOLTZ
1998 "Hand book of Online Learning: Innovations in Higher Education and Corporate Training." London: Sage Publications. 279-385.
- SCALES, Alice. Y.
1999 "The Effect of Learning Style, Major, and Gender on Learning Computer-Aided Drawing in an Introductory Engineering/Technical Graphics Course."(Yayınlanmış doktora tezi) North Carolina: State University.

- SENGE, Peter. M.
2000 “Beşinci Disiplin: Öğrenen Organizasyon Düşünüşü ve Uygulaması” Çev.İldeniz, A., Doğukan, A., İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık TAŞ., 7. Baskı, 12.
- SILVER, Harvey F., R.W. STRONG ve M.J. PERINI
2001 “So Each May Learn: Integrating Learning Styles and Multiple Intelligences.” The USA: Silvester Strong and Associates Inc. ,12.
- STATA, Ray
1996 “Organizational Learning. The Key To Management Innovation. How Organizations Learn.”
London: International Thomson Business Press, 18-31.
- TZENG, Ging, C. CHIANG ve C. LI
2006 Evaluating Intertwined Effects in E-Learning Programs: A Novel Hybrid MCDM Model Based on Factor Analysis and DEMATEL.” Expert Systems with Applications, Basım aşamasında, (online) www.sciencedirect.com, 13.06.2006.
- WANG, Yi Shun, Hsiu WANG ve Daniel Y. Shee
2002 “Measuring E-Learning System Success in An Organizational Context: Scale Development and Validation.” Computers in human Behavior, Basım aşamasında, (online) www.sciencedirect.com, 13.06.2006.
- WANG, Yi Shun
2000 “Assessment of Learner Satisfaction With Asynchronous Electronic Learning Systems.” Information & Management, 41: 75-86.
- WARD, C Ve B. McCORMAK
2000 “Creating an Adult Learning Culture Through Practice Development.” Nurse Education Today ,3: 259-266.
- YAZICI, Selim
2004 “E-Öğrenme İnsan kaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm” İstanbul: Alfa Yayınları 1491, Yönetim 24, 1. Baskı.
- YILMAZ, Kürşad, Barış HORZUM
2005 “Küreselleşme, Bilgi Teknolojileri ve Üniversite.” Eğitim Fakültesi Dergisi, VI, 10: 103-121.
- ZHANG, Dongsong., L. ZHOU, R.BRIGGS, J. NUMAKER
2005 “Instructional Video in E-Learning:Assesing The Impact Of InteractiveVideo on Learning Effectiveness.” Information and Management, 43: 15-27.

EK

**ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK ÖĞRENMEYE KARŞI TUTUMLARINI
BELİRLEME ANKETİ**

ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK ÖĞRENMEYE KARŞI TUTUMLARINI BELİRLEME ANKETİ

Bu bir Yüksek Lisans Tez çalışmasıdır.

Bu araştırmanın amacı PETKİM bünyesinde elektronik öğrenme (web tabanlı eğitim) yolu ile verilen Windows XP eğitimine karşı çalışanların tutumlarının belirlenmesidir. Lütfen soruları okuyarak dürüst ve içten bir şekilde cevap veriniz, anketin hiçbir yerine isminizi yazmayınız. Vereceğiniz tüm cevaplar gizli tutulacaktır.

Anket toplam 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığınızı, ikinci bölümde elektronik öğrenmeye karşı tutumlarınızın belirlenmesini sağlayacak sorular bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise demografik özelliklerinizle ilgili bilgiler istenmektedir.

Başak Nalbant
PETKİM AR-GE Müdürlüğü
Tel: 4928

I. Bölüm: Tanımlayıcı Çalışan Bilgileri

Bu bölümde bilgisayar ve internet kullanımına yatkınlığınızı belirleyecek sorular yer almaktadır. Bu sorulara mevcut durumunuzu değerlendirerek cevap veriniz.

	Çok deneyimliyim		Kararsızım			Çok deneyimsizim	
1. İnternet kullanımı konusunda deneyimli misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2. E-mail kullanımı konusunda deneyimli misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3. Kelime işlemci programları kullanma konusunda deneyimli misiniz?(Word, excell...)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4. Web sayfası kodlama, tasarlama konusunda deneyimli misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

II. Bölüm: Çalışanın Elektronik Öğrenmeye Karşı Tutumu

Bu bölümde elektronik öğrenmeye karşı tutumunuzu belirleyecek sorular yer almaktadır. Bu sorulara almış olduğunuz eğitim sırasındaki tutum, davranış ve düşüncelerinizi göz önüne alarak cevap veriniz.

	Kesinlikle katılıyorum		Kararsızım			Kesinlikle katılmıyorum	
5. Elektronik öğrenme ortamında aktif bir şekilde öğrenebildim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6. Elektronik öğrenme ortamında öğrenebilmek için klasik öğrenmeye göre daha fazla fırsatım oldu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
7. Elektronik öğrenme ortamındaki online eğitmen öğrenme motivasyonumu arttırdı.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
8. Online eğitim içeriğini rahat bir şekilde okuyabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
9. Online eğitim içeriğinde aradığım bilgiyi rahatça bulabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10. Elektronik öğrenme ortamı düşünme yeteneğimi geliştiriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

10. Elektronik öğrenme ortamı problem çözme yeteneğimi geliştiriyor. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
11. Elektronik öğrenme ortamı, öğrenme sırasında karşılaştığım problemleri çözmem için çok çeşitli alternatifler sunuyor. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
12. Online eğitimdeki ders videoları beğendim. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
13. Online eğitim içinde yer alan canlandırılmalı örnekleri beğendim. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
14. Online eğitim ortamında derslerin sunuş şeklini beğendim. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
15. Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin önerilerini ve yardımlarını beğendim. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
16. Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin sesini beğendim. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
17. Elektronik öğrenme ortamında eğiticinin verdiği online eğitimini beğendim. (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

III. Bölüm: Demografik Özellikler

Bu bölümde demografik özelliklerinizin belirlenmesi ile ilgili sorular yer almaktadır.

Eğitim Seviyeniz : Doktora () yüksek lisans () 4 yıllık üniversite ()
Diğer ()

Yaşınız : 30'un altında () 30 ve 40 arasında ()
40 ve 50 arasında () 50 ve üzeri ()

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

İş yerinde İnterneti günlük kullanım oranınız 1 saat ve altı () 2-4 Saat () 4-6 saat () 6 saat ve üstü ()

Kaç yıldır bilgisayar kullanıyorsunuz Bir yıldan az ()
Bir yıl ile 5 yıl arası ()
5 yıldan fazla ()