

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**X VE Y KUŞAKLARININ ONLINE EĞİTİM
TEKNOLOJİLERİNE KARŞI TUTUMLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

GİZEM ETLİCAN

İSTANBUL, 2012

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**

**X VE Y KUŞAKLARININ ONLİNE
EĞİTİM TEKNOLOJİLERİNE KARŞI
TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

GİZEM ETLİCAN

Tez Danışmanı: PROF. DR. ESİN CAN MUTLU

İSTANBUL, 2012

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

İLGİLİ ENSTİTÜ ADI
YÜKSEK LİSANS PROGRAM ADI

Tezin Adı:
Öğrencinin Adı Soyadı:
Tez Savunma Tarihi:

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu
_____ Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Yrd. Doç Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu
onaylarım.

Doç. Dr. Tunç BOZBURA
Program Koordinatörü
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi
olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Esin Can MUTLU

Ek Danışman
Ünvan, Adı ve SOYADI

Üye
Ünvan, Adı ve SOYADI

Üye
Ünvan, Adı ve SOYADI

ÖZET

X VE Y KUŞAKLARININ ONLINE EĞİTİM TEKNOLOJİLERİNE KARŞI TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Gizem Etlican

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Esin Can MUTLU

Haziran 2012, 40 Sayfa

Teknolojinin hızlı değişimi, iletişim ve bilgi edinme yöntemlerinin sayılarının artmış olması gibi nedenlerle artık bilgiler de daha çok güncellenmeye ihtiyaç duymaktadır. Kurumlar da bu hıza ayak uydurabilmek ve rekabet ortamında yaşamlarını devam ettirebilmek için eğitime önceki yıllara oranla daha çok ağırlık vermektedirler. Eğitim organizasyonlarında kaynak ihtiyacı ve maliyetler, kurumları daha fazla kişinin eğitim aynı anda eğitim alabileceği zaman ve mekandan bağımsız online eğitim teknolojilerine yöneltmektedir. Ancak bu eğitim sistemine iş hayatında günümüzde yoğun olarak çalışan X ve Y kuşakları farklı tutumlar göstermektedir.

Bu araştırmada X ve Y kuşaklarının özellikleri ile kurumlarda uygulanan eğitim yöntemleri incelendikten sonra bu iki kuşağın web tabanlı eğitim teknolojilerine karşı tutumları “Web tabanlı tutum ölçeği” ile ölçülmüştür. Ölçek 26 soruluk bir ankettir. Anketin analizinde Mann Whitney-U ve Wilcoxon testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda X ve Y kuşaklarının online eğitim uygulamalarına karşı tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: X Kuşağı, Y Kuşağı, Kurumsal Eğitim, Web Tabanlı Öğretim, Online Eğitim, Online Öğrenme.

ABSTRACT

COMPARISON OF THE ATTITUDES OF GENERATION X AND Y TO ONLINE TRAINING TECHNOLOGIES

Gizem Etlican

Master Program of Human Resources Management

Thesis Supervisor: Prof. Esin Can Mutlu

June 2012, 40 Pages

At our times knowledge needs to be updated frequently due to fast change in technology, increase in the ways of communication and knowledge inquiry. To keep up with this speed of change and keep going within this competitive environment, enterprises are paying more attention to training compared to previous years. Those enterprises and their training organizations are turning to online training Technologies that enable simultaneous trainings of more people, which is independent of time and space, due to the pressures of cost and resources. It seems generation X and generation Y have different attitudes to this new type of training systems.

In this research, first characteristics of generation X and Y and methods of training in enterprises will be examined, and then the attitude of these two generations to this new web-based training technologies have been measured with the help of “Web-based attitude measurement”. Measurement is a survey with 26 questions. Mann Whitney-U and Wilcoxon statistical measurements were used in analysis of survey data. It has been identified that there are significant differences between attitudes of generation X and generation Y regarding attitudes to online training applications.

Keywords: Generation X, Generation Y, Enterprise Training, Web-based learning, Online training, Online learning.

İÇİNDEKİLER

TABLolar	vi
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR TARAMA	3
2.1 KUŞAK NEDİR?	3
2.1.1 Sessiz Kuşak	3
2.1.2 Baby Boomer Kuşağı	4
2.1.3 X Kuşağı	5
2.1.4 Y Kuşağı	6
2.1.5 X ve Y Kuşağının Karşılaştırılması	8
2.2 KURUMSAL EĞİTİM	9
2.2.1 Geleneksel Eğitim Yöntemleri	11
2.2.1.1 İşe alıştıma – uyum eğitimi (oryantasyon)	11
2.2.1.2 Yetki devri (yetki göçerimi)	12
2.2.1.3 Koçluk (coaching)	12
2.2.1.4 Staj yoluyla eğitim	13
2.2.1.5 İş değiştirme (rotasyon)	14
2.2.1.6 Anlatım yöntemi	14
2.2.1.7 Vaka çalışması	15
2.2.1.8 Rol oynama yöntemi	15
2.2.1.9 İş oyunları	16
2.2.2. Teknoloji Destekli Eğitim Yöntemleri	17
2.2.2.1 İnteraktif video	17
2.2.2.2 Telekonferans sistemleri	18
2.2.2.3 Simülasyonlar	18
2.2.2.4 Sanal gerçeklik	19
2.2.2.5 Web tabanlı eğitim (online eğitim)	20
2.2.2.5.1 Online forumlar	21
2.2.2.5.2 Wiki'ler	21
2.2.2.5.3 Bloglar	22
2.2.2.5.4 Sosyal ağ siteleri	23

2.2.2.5.5 Öğrenme yönetim sistemleri (ÖYS)	24
3. VERİ VE YÖNTEM	26
3.1 PROBLEM	26
3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI	26
3.2.1 Alt Problemler	27
3.2.2 Hipotezler	27
3.2.3 Sınırlılıklar	27
3.3 ARAŞTIRMA GRUBU	27
3.4 VERİ TOPLAMA ARACI	29
3.5 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ	30
4. BULGULAR	31
4.1 WEB TABANLI ÖĞRENME TUTUMU FREKANS VE	
YÜZDELERİ	32
4.2 VERİLERİN NORMAL DAĞILIMA UYGUNLUĞU	33
4.3 X VE Y KUŞAKLARININ ONLİNE EĞİTİM	
TEKNOLOJİLERİNE KARŞI FARKIN KARŞILAŞTIRILMA	34
4.4 X KUŞAĞI ÜYELERİNİN ONLİNE EĞİTİM	
UYGULAMALARINA KARŞI TUTUM ANALİZİ	35
4.5 Y KUŞAĞI ÜYELERİNİN ONLİNE EĞİTİM	
UYGULAMALARINA KARŞI TUTUM ANALİZİ	36
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	38
KAYNAKÇA	41
EKLER	
Ek A.1 Web Tabanlı Tutum Ölçeği Anketi	49
ÖZGEÇMİŞ	54

TABLÖLAR

Tablo 2.1: Kurumsal eğitim yöntemleri.....	11
Tablo 3.1: Araştırma grubunun cinsiyete göre demografik dağılımı.....	28
Tablo 3.2: Araştırma grubunun yaş grubuna göre demografik dağılımı.....	28
Tablo 3.3: Araştırma grubunun eğitim durumuna göre demografik dağılımı.....	28
Tablo 3.4: Araştırma grubunun çalıştığı bölüme göre demografik dağılımı.....	29
Tablo 4.1: Numil çalışanlarının web tabanlı öğrenme tutumlarına ait frekans ve yüzde dağılımları.....	31
Tablo 4.2: Verilerin normal dağılıma uygunluğu (Kolmogorov Smirnov).....	33
Tablo 4.3: X ve Y kuşaklarının online eğitim uygulamalarına karşı tutumlarının karşılaştırılması (Mann Whitney-U testi).....	34
Tablo 4.4: X kuşaklarının online eğitime karşı tutumlarının analizi (Wilcoxon testi).....	36
Tablo 4.5: Y kuşaklarının online eğitime karşı tutumlarının analizi (Wilcoxon testi).....	37

1. GİRİŞ

Bilim ve teknolojinin hızlı değişimi günümüzde sosyal hayatı etkilediği gibi çalışma hayatını da etkilemektedir. Tıpta olan gelişmelerle beraber insanlar daha uzun yaşamaktadır. Dünyada kaynakların azalması nedeniyle ekonomi daha çalkantılı olmakta, bu nedenle devletler emeklilere daha az para ödeyebilmek için emekli olma yaşlarını yükseltmektedirler. Zamanında üç veya daha fazla kardeşli ailelerde büyümüş olan günümüz anne babaları bir, belki iki ocuk sahibi olmakta, haliyle bu kıymetli evlatlarını en iyi üniversitelerde okumaları, en iyi kurumlarda çalışmaları, en iyi evlerde oturmaları, en iyi markalardan giyinmeleri beklentileriyle yetiştirmektedirler. Bunları elde etmelerini sağlamak için de her yeni kuşak için daha fazla çaba harcanmaktadır. Bu kuşağın ilk temsilcileri 1980 tarihinden itibaren doğan kişilerdir. Ayrıca teknoloji ve bilim alanlarında önceki yıllara göre çok daha hızlı gelişmelerin yaşandığı bu kuşak yeniliklere kolaylıkla adapte olabilme özelliğine ve sahip olabilme şansına sahiptir.

Hâlbuki daha önceki kuşaklar çok daha küçük hayallerle yetiştirilmiştir. Özellikle 1920 – 1950’li yıllarda doğanlar savaş karmaşasının içerisinde büyümüş ve savaş sonrası kıtlık dönemini yaşamışlardır. Yaşadıkları döneme bağlı olarak ihtiyaçları ve beklentileri yeni kuşaklarınkiyle karşılaştırıldığında çok daha farklı olmuştur. Yine savaş döneminden etkilenmemiş, 1960’lı yıllardan 1980’li yıllara kadar doğan kuşak ise siyasi olayların yoğun olarak yaşandığı, istediklerini elde etmek için çok daha fazla çalışmalarının gerektiği bir dönemde yetişmişlerdir.

Günümüzde bu farklı özelliklere sahip üç kuşak da iş hayatındadır. “Sürekli değişim”, “yaşam boyu eğitim” gibi kavramlara aynı zamanlarda ve aynı ortamlarda adapte olmaya çalışmaktadırlar. 1980’li yıllara kadar doğan kuşak yetişmiş oldukları sıkıntılı dönemler nedeniyle çok çalışma, aile, iş ilişkisi gibi değerlere önem verirken yeni kuşak kendine yatırım yapma, hayatını zevk alacağı şekilde yönlendirme peşindedir.

Kurumlar dünyanın hızlı değişimi, rekabetin artması, küreselleşme gibi unsurlara uyum sağlamak ve personelini de bu uyum sürecine dâhil etmek amacıyla eğitime daha çok

önem vermektedir. Ancak eğitimin aynı zamanda az zaman alacak ve en az maliyetli şekilde olacak şekilde planlanması gerekmektedir. Günümüzde kurumlar bu gibi nedenlerle online eğitim yöntemlerini daha çok tercih etmektedirler. Online eğitim yöntemlerinin kullanılması aynı zamanda teknolojinin kullanılması, bilgisayar karşısında geçirilen zamanın artması, yetmiyormuş gibi bir de yeni bilgiler anlamına gelmektedir. bu eğitimlerin başarılı olabilmesi için farklı yaş gruplarındaki çalışanların online eğitime karşı tepkileri ve başarı oranları önemli olmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMA

2.1 KUŞAK NEDİR?

Türk Dil Kurumu, “Kuşak” kelimesini “Aşağı yukarı aynı yıllarda doğmuş olup aynı çağın koşullarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” olarak tanımlamıştır¹. Kuşaklar kişiler tarafından seçilebilen veya herhangi bir kuşağa ait bir kişinin bulunduğu kuşağın özelliklerinin farkında olduğu gruplar değildir. Kuşakların oluşması daha çok ortak tarihsel zamanı paylaşan yaş guruplarının konumuna dayanmaktadır (Kowske, Rena ve Wiley 2010). Jenerasyon üyeleri doğarlar, okula başlarlar, çocuk sahibi olurlar, hemen hemen aynı yaşlarda emekli olurlar. Bununla birlikte savaşlar olduğunda, teknolojik bir gelişme yaşandığında veya sosyal değişiklikler yaşandığında yine hepsi birbirine yakın yaşadıkları. Bu değişimler de çoğunun hayatında benzer değişimlere ve bunun sonucu davranış özelliklerine neden olacaktır. Mesela 1. Dünya savaşı veya 2. Dünya savaşı olduğu zamanlar hayatta olmayan bizler için hayatını her an kaybetme korkusu çok da geçerli değildir.

Zhang ve Bonk (2010), 20. Yüzyılın başından itibaren kuşakları aşağıdaki tarihlere göre:

1. 1946 yılından daha önce doğanlar; Sessiz veya Olgun Kuşak,
2. 1946-1964 (veya 1961) yılları arası doğanlar Baby Boomer Kuşağı,
3. 1965-1981 veya 1961-1980 yılları arası doğmuş olanlar X Kuşağı,
4. 1980 veya 1982 yıllarından sonra doğan kuşağı ise Milenyum Kuşağı, Y Kuşağı veya İnternet Kuşağı olarak adlandırmıştır.

2.1.1 Sessiz Kuşak

1946 yılından önce dünyaya gelmiş olan Sessiz Kuşak, 1. Dünya Savaşı ve 2. Dünya savaşlarının olduğu zamanlarda dünyaya gelmiş ve yetişmişlerdir. Bu nesil hukuk ve

¹ (<http://tdkterim.gov.tr/bts>)

ahlak kurallarına değer vermişler, otoriteye sessiz bir şekilde saygı göstermişlerdir (Zhang ve Bonk 2010). Bir kurum içerisinde veya bir hiyerarşide ömür boyu istihdamlarını sağlamalarının en doğru yol olduğunu düşünürler (Weingarten 2009). Çünkü yokluk ve şiddet içinde yetişmiş olan bu kuşağın bu karmaşadan kurtulmak için umutları liderler olmuştur.

İş hayatında sayıları oldukça azalmış olan bu kuşak özellikle son yıllarda değişen sosyal, siyasal kültürel ekonomik ve sağlıkla ilgili faktörler karşı karşıya kalmışlardır. Bu da onların günümüzde dünyaya geldikleri zamandan çok farklı bir dünyada yaşıyor olmaları anlamına gelmekte ve onları yine öğrenen rolüne sokmaktadır. Ancak “Sessiz Kuşak” özellikleri nedeniyle bu tür durumlarda en az şikâyet eden, kuralları öğrenmeye çalışan kişiler onlar olmaktadır.

2.1.2 Baby Boomer Kuşağı

İkinci Dünya Savaşı’ndan hemen sonraki “nüfus patlaması” yıllarında doğan bu 1 milyar bebeğe “Baby Boomers” denmektedir (Keleş 2011, s. 131). 1940’lı yılların başı ve 1960’lar arası dünyaya gelen Baby Boomer’lar, komünist ülkelerin kurulması nedeniyle başlayan soğuk savaş, savaş karşıtı hareketlerin başladığı, kadın haklarının artmaya başladığı bir döneme tanık olmuşlardır (Zhang ve Bonk 2010).

Günümüzde iş hayatına devam etmekte olan bu kuşağın üyeleri büyük çoğunlukla üst düzey görevlerde çalışmaktadırlar. Sadakat duyguları yüksek, kanaatkârdırlar; aynı yerde uzun süre çalışmayı tercih ederler (Mengi 2012). İlişki kurma ve iletişim becerilerini geliştirmek için yıllarca çalışmaları ve bunu tek başlarına öğrenmeleri nedeniyle yüz yüze görüşme durumlarında çok büyük bir avantaja sahiptirler (Elmore 2011).

Baby Boomer kuşağı, X ve Y kuşaklarının tam tersi olarak bilgisayar gibi teknolojilere adapte olmakta zorlanan kuşak olarak bilinirler ve kendilerinden genç çalışanların kısa zamanda terfi etmeleri ve yönetici pozisyonlarına gelmelerine olumlu bakmazlar (Weingarten 2009). Çünkü onlar sahip olduklarını elde etmek için onlardan sonra gelen

kuşaklara göre çok daha fazla çalışmışlar ve sabırla itiraz etmeden beklemişlerdir. Mengi (2009) tarafından işe bakışları “Çalışmak için yaşamak!” olarak tanımlanmıştır.

2.1.3 X Kuşağı

1961-1980 yılları arasında doğan X kuşağı, ekonominin düşüşe geçtiği ve bambaşka bir değerler sisteminin inşa edildiği bir dünyada yetişti (Acar 2010). İletişim becerileri ve teknoloji bilgisi söz konusu olduğunda X kuşağı kendilerinden önceki kuşak olan Baby Boomer’lardan daha bilgili olmakla birlikte, daha genç kuşaklardan ise çoğunluk olarak daha az bilgilidirler (Elmore 2011). Teknoloji bilgileri genellikle e-mail takibi, online iş araştırma gibi genel becerilerle sınırlıdır. Baby Boomer’ lar gibi iş iletişim becerileri ve network geliştirme konularında tam donanımlıdır. Bu nedenle yeni bir iş bulma konusunda hiç zorlanmazlar. Daha çok risk alma ve geçerli ritüel ve gelenekler gibi otoriteleri önceki kuşaklara göre daha çok sorgulama eğiliminde olmalarının yanında aile odaklı, kendine güvenen, açık fikirli ve eğlenmeyi sevme özelliklerine sahiptirler (Zhang ve Bonk 2010). X kuşağı kendilerini geliştirmeye ve çalıştıkları organizasyonda kültürel ve küresel değerler olmasına önem verirler (Reisenwitz ve Iyer 2009).

Amaç odaklıdır ve çalıştıkları organizasyonda bir fark yaratmak isterler. İş ve yaşam dengesine inanırlar, bütün işleri çalışma günlerine sıkıştırmaya çalışırlar. Sadakat duyguları duruma göre değişir, daha iyi kariyer imkânları ararlar (Mengi 2009). Çoklu iş yürütmeye çalışırlar, yalnız çalışmak isterler, onaylama ve onaylanmaya önem verirler, tutarlı yönetim politikaları izlemeye çalışırlar, amaçlarını gerçekleştirmek için ofis politikasını, iş koşullarını değiştirirler (Mengi 2009).

Bu yaş aralığında, ebeveynlerinin boşanmalarına tanık olan ilk grup olmalarının sonucu olarak yabancılaşma hissine sahip olmuşlardır (Montana ve Petit 2008). Elmore’a (2011) göre X kuşağı üyeleri kendisi dışındaki kuşakları anlamak için çaba harcamazlar. Tek başına çalışmaya daha istekli olmaları takım çalışmasında zorlanacağı ihtimalini yükseltmektedir.

2.1.4 Y Kuşığı

1980 – 2000 tarihleri arasında doğan Y kuşığı, terörizm ve doğal afetlerin korkutucu yeni gerçekler haline geldiği ve ortaya çıkan obezite, AIDS gibi rahatsızlıkların endişe edilecek hale geldiği bir dönemde yetişmişlerdir (Weingarten 2009, s. 29). Ayrıca bu dönem siyasi, ekonomik ve teknolojik değişimlerin önceki dönemlere göre çok daha hızlı olduğu bir zaman aralığı olmuştur. Yaşamları genellikle hızlı, çok yönlü ve son derece yoğun olmasının (Zhang ve Bonk 2010) nedeni bu kadar hızlı değişimin olduğu ortamlarda yetişmeleri olarak düşünülebilir. Beklentilerini karşılayacak şekilde hız, takım çalışması ve çok yönlü işler olmaması durumunda çabuk sıkılmaları ise kaçınılmazdır.

Önemli bir kısmının ebeveynleri boşanmış olan, okullarda önceki kuşaklara göre daha çok zaman geçiren, daha iyi bir eğitim alabilmek için ailesinden farklı şehirlere gitmek zorunda kalan veya önceki kuşaklardan farklı olarak anne de çalıştığı için evde tek başına daha fazla zaman geçiren bireylerdir. Bu gibi nedenlerle önceki kuşaklara göre daha küçük yaşlarda kendi kararlarını vermek ve bir takım işlerini kendileri yapmak zorunda kalmışlardır. Sheahan (2005, s.7), kuşak Y üyelerinin ne istedikleri ve bunu elde etmek neye ihtiyaçlarını belirleme konusunda kendilerinden önceki kuşaklara göre daha becerikli olduklarını ifade etmiştir.

Sheahan (2005, s.15) ayrıca bazı Y'lerin istediklerine ulaşabilmek için hile yoluna da başvurma eğilimleri olduğunu ifade etmiştir. Sık sık hızlı karar vermek zorunda kalmaları veya sahip olduklarını çok hızlı bir şekilde kaybetme risklerinin olması bu eğilimin nedenini açıklayabilir.

Y kuşığı eğitimi başarımın anahtarı olarak görmektedirler. Bunun göstergesi olarak günümüzde, giderek artan üniversite sayıları, mesleki kursların önceki yıllara göre daha fazla ve çeşitli olması, yüksek lisans yapan kişi sayısının önceki yıllara göre daha fazla olması gösterilebilir.

Keleş (2011), yaptığı araştırmada Y kuşağı çalışanlarının genellikle yaşamları boyunca gerek ebeveynlerinden, gerekse öğretmenlerinden kişiselleştirilmiş ilgi gördüğünü ve bunun devamı niteliğinde işyerlerinde de farklılaştırılmış profesyonel eğitim olanakları beklemekte oldukları sonucuna varmıştır. Bunun yanında Y kuşağının gelecek beklentileri hakkında konuşma, kariyer geliştirme olanaklarını değerlendirme ve kariyerlerini planlamalarına yardımcı olmanın onların motivasyonu üzerinde oldukça önemli katkılarının olduğu Keleş (2011)' in yaptığı araştırma sonrası elde edilen bulgulardan biridir.

Ayrıca yeni bir işin onlar için daha yararlı olacağını gördükleri zaman iş değiştirmekten de çekinmezler (Weingarten 2009, s. 29). Bütün bunlar kurumlarda Y kuşağının işe devamlılığını ve motivasyonunu sağlayabilmek için insan kaynakları bölümlerinin kariyer danışmanlığı ve eğitim birimlerinin önceki yıllara göre çok daha önemli olduğunu göstermektedir.

Sheahan (2005, ss. 22-23), Y kuşağının düşüncelerini ve hissettiklerini rahatlıkla ifade edebilmeleri, sosyal ilişkileri sevmeleri ve duygusal zekâyâ sahip olmalarının takım çalışmalarının etkili birer üyesi olmalarını sağladığını ifade eder.

Baby boomer'ların çocukları olan Y kuşağı üyeleri gece gündüz ebeveynlerinin işleri için kendi hayatlarını nasıl feda ettiklerine tanık olmuşlardır. Aynı hatayı yapmak istemedikleri için, kazandıkları parayı kendileri için harcayacak zaman isterler (Sheahan 2005, ss. 28-29). Bu nedenle iş hayatında esnek çalışma saatleri, tatil imkânları olmasını beklerler. Ayrıca işte buldukları zamanı, otoritenin verdiği işi sorgulamadan yapmak yerine takdir edildikleri ve ilgilerini çeken projelerle zevk alarak geçirmek isterler.

Bütün bunların yanında Y kuşağının belki de en önemli özelliği teknolojiyle olan yakınlığıdır. Y kuşağının 80'li yıllarının başında doğan ilk temsilcilerinin çoğu çocukluk dönemlerinde teknoloji bakımından renkli televizyon ve birden fazla kanal kısmıyla tanışabildilerse de 90'lı yıllarda oldukça hızlı olan gelişmelere onlar da o kadar hızlı bir şekilde adapte oldular. Bunlardan belki en önemlisi de Windows işletim sisteminin yaygınlaşmasıyla bilgisayar kullanımının kolaylaşması ve evlerdeki kişisel

bilgisayarların giderek artması olmuştur. Bunu daha sonra da sonra da internet kullanımının yaygınlaşması, cep telefonunun kişisel kullanıma sunulması izler. Günümüzde teknoloji, Y kuşağının hayatının doğal bir parçası haline gelmiştir (Zhang ve Bonk 2010). Y kuşağı üyeleri için, dünyanın herhangi bir yerinden Skype, MySpace, Facebook gibi iletişim araçları aracılığıyla arkadaş edinmek, bloglardan yemek tarifi öğrenmek, müzikleri cd çalar yerine ipod'dan dinlemek, ödev araştırması yaparken kütüphaneye gitmek yerine google'ı kullanmak, günlük yazmak yerine blog yazmak olağanüstü davranışlar değildir.

2.1.5 X Kuşağı ve Y Kuşağının Karşılaştırılması

Daha önceki bölümlerde de bahsettiğimiz gibi şu anda iş hayatında çoğunluk olarak Baby Boomer, X ve Y kuşakları bulunmaktadır. Baby Boomer'ların çoğunun üst düzey yönetici olduğunu düşünürsek X ve Y kuşakları mesai saatlerinde birbirleriyle daha çok zaman geçirmek durumundadırlar. Aynı departmanlarda çalışmakta, aynı toplantılara katılmakta, aynı kurumsal eğitimleri almaktadırlar. Çoğu Y kuşağı çalışanın yöneticisi ise X kuşağı yöneticilerdir. Bu iki kuşak aynı ortamları paylaşırken farklı özellikleri taşımaktadırlar. Bu da X kuşağının yetiştiği dönemden 2000'li yıllara kadar yaşanan hızlı değişimlerin yaşantılarımıza yansımalarıdır.

Montana ve Petit (2008, ss. 143-144) yaptıkları araştırmada X ve Y kuşak üniversite öğrencilerine verilen motivasyonla ilgili 25 faktörden onlar için önemli olan 6 tanesini seçmelerini istemişlerdir. Her iki grupta da en çok seçilen 6 faktöre bakıldığında “insan olarak saygı görme”, sadece ekonomik açıdan değil değer ve statülerinin sembolü olan iyi maaş, terfi imkânının olması her iki taraf için olduğu görülmüştür. Ancak Y grubu üyeleri ise iş sürecinde başkalarıyla birlikte çalışma faktörünü tercih ederken, X grubu üyeleri bu faktörü ilk 6 tercihlerinde kullanmamışlardır.

Yine X ve Y kuşaklarının motivasyon ihtiyaçları ile ilgili yapılan bir araştırmada (Borges, Manuel, Elam ve Jones 2010, ss. 573-574) sonuç olarak Y kuşağının ilişki (takım çalışması, sosyal ilişkiler vb.) ve başarıya ihtiyaç duyarken, X kuşağı üyeleri ise güç sahibi olmaya daha çok ihtiyaç duymaktadır.

Boyd (2010, ss. 468-469), X ve Y kuşaklarının etik değerleri ile ilgili yaptığı araştırmada X kuşağının örgütsel yaşamda ödülün başarı ile orantılı olması, siyasi normlar gibi eskiden kalma bazı eskide kalma prensipleri onaylarken, Y kuşağı üyeleri bu tür protokollere daha az odaklandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaya göre genç çalışanlar bunların yerine daha çok örgütün kendisine odaklanmaktadır.

X kuşağı üyeleri bilgisayar ve internet teknolojisiyle daha geç yaşlarda tanışmış olsalar da kendileri için gerçekten gerekli alanlarda kendilerini geliştirmişlerdir. İnternette araştırma yapma, iş e-maillerini takip etme, cep telefonu kullanma gibi standart becerilere sahiptirler (Reisenwitz ve Iyer 2009, s.93). Y kuşağının hayatında teknolojinin yeri biraz daha fazladır. Cep telefonunun sadece görüşme yapmak için değil, internet, mail takibi, oyun, not alma vb. İçin kullanmak onlar için gayet doğal bir durumdur. Y kuşağı için teknoloji kullanarak problem çözme yollarını daha iyi bilirler (Reisenwitz ve Iyer 2009, s. 93). Bailey ve Ngwenyama (2010, ss. 68-69) yaptıkları araştırmada bilgi iletişim teknolojileri eğitiminde genç kullanıcıların daha yaşlı olanlara çok daha kolay öğrendikleri sonucuna ulaşmışlar ve eğitim sırasında kendilerinden büyük diğer öğrencilere öğrenmede yardımcı olmaya çalıştıklarını gözlemlemişlerdir.

2.2 KURUMSAL EĞİTİM

Eğitim, işle ilgili yeteneklerin personelce öğrenilmesini kolaylaştırmada şirket tarafından planlanmış çabayı ifade eder (Noe 2009, s. 4). Günümüz işletmelerinde küreselleşmenin sonucu olarak artık kilit kavramlar haline gelen rekabet, esneklik ve yüksek kalite standartları öğrenen işletme kavramını da beraberinde getirmektedir (Küçük 2005, s. 262).

Bunun yanında bilim ve teknoloji alanında gelişmelerin son yıllarda çok daha hızlı olması çalışanların üniversitede veya iş oryantasyon döneminde öğrendikleri bilgiler emekliliklerine kadar kendileri ve şirketler için geçerli olmamaktadır. Şahin ve Güçlü (2010) de hizmet öncesinde alınan örgün eğitim ile sağlanan bilgilerin çalışma hayatına girdikten sonra yetersiz kalması, çalışanlar tarafından kariyer yapma arzusunun gün

geçtikçe artması, günümüzün gelişen dünyasına ayak uydurma zorunluluğu, özellikle bazı bilgilerin sadece işbaşında öğrenilebilecek nitelikler taşıması, öğrenme ve kendini geliştirme güdüsünün insanoğlunun doğasında olması gibi pek çok nedenden ötürü işletmelerin hizmet içi eğitim uygulamalarına yer verme ihtiyacı duymakta olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda kurumların iki seçeneği olmaktadır. Yeni becerilere sahip elemanlar işe alıp eskileri işten çıkarmak veya bugüne kadar yatırım yapmış olduğu elemanlarını eğitim ve kariyer gelişimleri yönünde yatırım yapmaya devam etmek olacaktır. Değişimin sürekli olması kaçınılmaz olduğu için de önemli olan “sürekli öğrenme” fikrini kurumların kabullenmesi ve benimsemesidir. Miser (2002), bilgiye erişmenin, bilgiyi uygulayabilmenin ve bilgi üretebilecek yeterliliğe sahip olmanın yolunun eğitim olduğunu ve bu nedenle eğitimin yaşam boyu sürmesinin, hem bireyler hem de uluslar için yaşamsal bir zorunluluk olduğunu ifade etmiştir.

Bushe (2009, s. 21), öğrenmeyi bilgi üreten ve değişime neden olan bir araştırma olarak gördüğünü ifade etmiştir. Ayrıca Noe (2009, s.5), eğitimin kurumlar tarafından artık daha çok performans geliştirme amacıyla kullanıldığını ve eğitimle ilgili şu faktörler üzerinde durduklarını ifade etmiştir:

- a) Tüm çalışanlara eğitim fırsatı sunmak.
- b) Bir defaya mahsus eğitimler düzenlemekten çok doğrudan ölçülebilir sürekli bir performans geliştirilme süreci.
- c) Üst düzey yöneticilere, müdürlere ve eğitime katılanlara eğitimin faydalarını gösterme ihtiyacı.
- d) Öğrenme üst düzey yönetimin, eğitimci yöneticilerin ve çalışanların söz sahibi oldukları yaşam boyu devam eden bir şeydir.
- e) Eğitimin şirketlerin rekabet üstünlüğü kazanmalarına yardımcı olan stratejik işletme hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için kullanılması. Costen ve Salazar (2011) yaptıkları araştırmada çalışanların eğitim programlarını örgütün kendilerine yapılan yatırımın ve çalışana olan bağlılığın göstergesi olarak gördükleri sonucuna ulaşmışlardır.

Kurumsal Eğitim Yöntemleri Geleneksel Eğitim Yöntemleri ve Teknoloji Destekli Eğitim Yöntemleri olarak iki grupta incelenmektedir (Noe 2009 ve Gürüz, Yaylacı 2009).

Tablo 2.1: Kurumsal Eğitim Yöntemleri

Geleneksel Eğitim Yöntemleri	Teknoloji Destekli Eğitim Yöntemleri
İşe Alıştırma – Uyum Eğitimi (Oryantasyon)	İnteraktif Video
Yetki Devri (Yetki Göçerimi)	Telekonferans Sistemleri
Koçluk (Coaching)	Simülasyonlar
Staj Yoluya Eğitim	Sanal Gerçeklik
İş Değiştirme (Rotasyon)	İnternet Temelli Eğitim (Online Eğitim)
Anlatım Yöntemi	
Örnek Olay Çözümü (Vak'a Çalışması)	
Rol Oynama Yöntemi	
İş Oyunları	

1.2.1 Geleneksel Eğitim Yöntemleri

2.2.1.1 İşe alıştırma – uyum eğitimi (oryantasyon)

İşe alıştırma-uyum eğitimleri (oryantasyon) kuruma yeni giren ya da bölüm değiştiren çalışanlara işe başlama öncesi veya işe başladığı günlerde verilen; kişinin kuruma, iş arkadaşlarına, iş çevresine, işletmenin yöneticilerine, kurumun kurallarına uyumu sağlamayı amaçlayan eğitimlerdir (Gürüz ve Yaylacı, 2009). Oryantasyon programlarıyla, yeni personelin heyecanını ve tedirginliğini gidermek, kuruma yönelik olumlu izlenim ve aidiyet duygusu uyandırmak, çalışanı ilk günden kazanmak amaçlanır (Alıcı ve Çakır 2009).

İyi organize edilmiş bir oryantasyon eğitimi, işe yeni başlayan ya da bölüm değiştiren çalışanların beklentilerinin gerçekçi olmasını sağlar. Oryantasyon eğitimi alan kişi yeni çalışma ortamında kurallar ve hakları gibi konularda bilgi sahibi olarak işe başladığı için işletmeye karşı olumlu duygular beslemekte ve buna bağlı olarak performansları da

olumlu yönde etkilenmektedir (Topaloğlu ve Sökmen, 2003). Ayrıca Kocabacak (2006) çalışanların oryantasyon eğitimlerine karşı tutumları ile ilgili yapmış olduğu araştırmada oryantasyon eğitim sürecinde çalışanların eğitim içeriğinden eşde ettikleri tatmin düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığını tespit etmiştir.

2.2.1.2 Yetki devri (yetki göçerimi)

Merkezi yönetim şeklinin hâkim olduğu örgütlerde, çalışanların görevleri, üst kademedен alınan kararların uygulanmasından ibarettir ve kişilerin kendi kendilerine düşünmeye yönelmesi, fikir alış-verişi, karar alma süreçlerine aktif katılımları söz konusu olmadığından dolayı, çalışanların bağımsız kişilik yapılarının gelişmesi ve yaratıcı düşünceye sahip olmaları oldukça zorlaşmaktadır. (Şahin ve Güçlü 2010). Bu yönetim tarzının tam tersi olan yetki devri ise bir yöneticinin herhangi bir alanda kendisine verilmiş olan karar verme yetkisini, kendi isteği ile belirli koşullar altında astına, bir başkasına devretmesidir (Rodoplu 2004).

Gürüz ve Yaylacı (2009), yetki devrinin çalışanın sorumluluk alma, yetkiyi doğru kullanma, yöneticilik görevine hazırlanma konularında iyi bir eğitsel çalışma olduğunu ifade etmişlerdir. Yetki devrinde asttan, hastalık, tatil, göreve bağlı bir seyahat vb. bir sebep dolayısıyla boşalan bir görev yerinde kendisine verilen yetkiyi kullanması beklenir (Kocabacak, 2006). Böylece ast, üstün rolünü oynamakla gelecekte terfi olabileceği söz konusu görev için hazırlanmaya çalışır. Ancak yönetici sorumluluklarını devredebilir ama bunların hesabını vermekten hiçbir zaman kaçınamaz. Personel yöneticiye hesap verir ama bir üst yönetime karşı sorumlu olan yöneticidir (Aydoğan, 2002).

2.2.1.3 Koçluk (coaching)

Astlarını ve yönetimin her asttan ne beklediğini en iyi bilen kişi olan yönetici, her astın kendi işinde başarısını artırmak için kapasitesi doğrultusunda yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olabilir (Şahin ve Güçlü 2010). Gürüz ve Yaylacı (2009), adam yetiştirme sanatı olarak da adlandırdıkları koçluk sistemi, iş yaşamında çalışanların ve

takımların kariyer ve performans gelişimlerinde, yönetim becerilerini geliştirmelerinde, zor işlerin üstesinden gelmelerinde, kendi kendilerini tanımalarında, motive etmelerinde yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir.

Koçluk kimi durumlarda sadece iletişim veya sunum teknikleri gibi, belli bir yönetsel becerinin geliştirilmesini hedeflerken, kimi durumlarda ise bir kişinin kariyer gelişiminin her alanını veya geçiş süreçlerindeki zorlukları aşmasını, performansını ve motivasyonunu yükseltmeyi hedefleyebilir (Aydoğdu 2004). Koç, bireyin yeteneklerini keşfetmesini sağlar, güçlü yanlarını ve geliştirmesi gereken özelliklerini bireye bildirir. Koçlar, insanların “buldukları” yerlerden “olmak istedikleri” yerlere gitmelerine yardımcı olurlar (Palankök 2004).

2.2.1.4 Staj yoluyla eğitim

Bu eğitim türünde hedef, mesleğe yeni başlayan ya da örgüte yeni katılmış bireye çalışacağı kurumu, politikalarını, iş ve uğraş alanını, birlikte çalışacağı personeli, görev, yetki ve sorumluluklarını ve varsa görevine ilişkin hizmet öncesi yetişme eksikliklerini gidermektir. Bu tür eğitim süresinin sınırları genellikle belirlenmiştir. Staj işgörenlere ileride yüklenecekleri görevlere ilişkin çalışma ortamlarını, koşullarını tanıtmaya, işleri öğrenme, yapısal değişikliklere kısa zamanda uymaya, yeteneklerini geliştirme ve mesleki sorumluluk taşıma gibi yararlar sağlar.

Staj personel adayları için söz konusu olup, adayların ileride yapma ihtimali olan görevleri geçici olarak yapmaları esasına dayanır. Staj uygulamalarının süresi, genellikle 1–12 ay arasındadır. Pek çok işletme tarafından gereken önem verilmeyen ve formalite gözüyle bakılan staj uygulamaları aslında etkili bir şekilde planlandığı takdirde, işletmeler açısından oldukça faydalı sonuçlar doğurmaktadır (Gürüz ve Yaylacı 2009).

2.2.1.5 İş değiştirme (rotasyon)

Çalışanların, yaptıkları işleri işletme bütününde değerlendirmek, farklı kişilerle çalışabilmek, kariyer gelişimlerini farklı noktalara hareket ettirebilmek amacıyla kullanılan rotasyon eğitiminin temel amacı, sürekli olarak aynı işi yapmaktan kaynaklanan monotonluk duygusunun ortadan kaldırılmasıdır (Gürüz ve Yaylacı, 2009). Özellikle yetenekleri üst yönetim tarafından fark edilen, kaybedilmesi istenmeyen çalışanları işletmede tutmada iş rotasyonu etkili bir insan kaynakları çalışmasıdır (Palankök 2004). Görev değiştirme yöntemi ile personel çok çeşitli yer ve branşlarda çalıştığı için çok geniş bilgi ve tecrübe sahibi olabilmektedir.

Ancak, bu noktada uygulayıcıların en fazla dikkat etmesi gereken husus, bu tekniğin çok az veya çok fazla kullanılması sonucunda eğitsel ve motive eden bir çaba olmaktan öteye giderek, eğitimi alan bireyler için can sıkıcı, uzmanlaşmayı engelleyici bir süreç haline gelebilmesidir. Dolayısıyla, rotasyon eğitimi verilmeden önce, eğitimi alacak bireylerin isteklilik düzeyi ve işletme ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır (şahin ve Güçlü 2010).

2.2.1.6 Anlatım yöntemi

Anlatım eğiticinin, konuşulan kelimeler yoluyla eğitilenlerin öğrenmesini istediği şeyleri iletmesinden oluşur. Anlatım yöntemi çok miktarda bilginin organize bir şekilde sunulması için en ucuz, an az zaman gerektiren yöntem olmasının yanında ise geniş katılımcı sayısı ile yapılabilmesidir (Noe 2009). Düz anlatım yöntemi teorik birtakım bilgileri dinleyicilere aktarma olduğu için uygulamaya gerek yoktur. Dolayısıyla yönetimin başarılı olması büyük ölçüde konuşmacının konuyu ifade etme yeteneğine ve dinleyicilere ilginç hale getirmesine bağlıdır

Büyük gruplara eğitim veriliyorsa ders anlatımı uygun bir metottur. Ancak bu yöntemin yüzeysel öğrenme sağladığı ve başka araçlar ile desteklenmezse verimsiz olabildiği gözlemlenmiştir. Yazı tahtası, tepegöz, sınıfta dağıtılan ders materyalleri gibi görsel

araçlar ve interaktif anlatım ile desteklendiği takdirde bu yöntemin etkinliğini arttırabilir (Kocabacak 2004).

2.2.1.7 Örnek olay çözümü (vaka çalışması)

Bu yöntemde amaç, bir tartışma ortamı içerisinde gerçek bir durumu veya sorunu tüm ayrıntılarıyla gruba incelettirmek ve her olay tartışmasından sonra katılanları daha bilinçli düşünmeye, etkili kararlar alıp, çözümler üretmeye yöneltmektir (Gürüz ve Yaylacı 2009). Vakaları verimli kullanabilmek için öğrenme ortamı eğitilenlere kendi vaka analizlerini hazırlama ve tartışma fırsatları vermelidir (Noe 2009). Örnek olay yöntemi tıp, sosyal hizmetler, hukuk, ticaret ve sosyal bilimler gibi alanlarda kullanılmaktadır (Kocabacak 2004).

Örnek olay geliştirme yöntemi sırasıyla, problem ya da durumun saptandığı bir hikâye tanımlama, belgeleri araştırma, katılımcılarla görüşme ve örnek olayın ayrıntılarını sağlayan verilerin elde edildiği bilgi toplama, hikâyenin taslağının çıkarıldığı, ayrıntıları ve ipuçlarını hikâyedeki ilgili noktalara bağlandığı bir hikâye taslağı çıkarma, olayın sunulacağı aracın tespit edildiği idari konular üzerinde karar verme ve gerçek örnek olay materyallerinin hazırlandığı örnek olay materyallerini hazırlama süreçlerinden oluşmaktadır (Noe, 2009).

2.2.1.8 Rol oynama yöntemi

Rol oynama yönteminde eğitilenler kendilerine verilen karakterler gibi davranırlar (Noe, 2009). Genellikle katılanların tümü için bir senaryo hazırlanır. Bu senaryo doğrultusunda, eğitim grubunun bazı üyeleri rol alırlar ve senaryoyu canlandırırılar. Geride kalanlar ise, oyuncuların tutum ve hareketlerini değerlerler. Grup lideri ise, hatırlanması gereken noktaları işaret eder, yorumlar ve sonuçların özetini çıkarır bulundurulmalıdır (Şahin ve Güçlü 2010).

Rol oynama yöntemi insan davranışlarını geliştirmekte, sorunlara çözüm bulma yeteneği kazandırmakta ve toplum içerisinde konuşma becerisini kazandırmaktadır. Rol

oynama yönteminin en büyük sakıncası, roller iş başında oynanmadığı için, bu rolleri oynayan personelin gerçek sorumluluk içinde olmadığı görülmektedir. Bireyler, rol oynama yönteminde, belirli roller benimseyebileceği gibi, rollerini o anda içlerinden geldiği gibi geliştirebilirler. Bu yöntem zihinsel yetenek ve bilgilerin aktarılmasının yanı sıra, oyundaki mevcut durumların taşıdığı duygusal içeriğin anlaşılmasını da kapsamaktadır (Kocabacak 2004).

2.2.1.9 İş oyunları

İş oyunları, eğitilenlerin bilgi toplamalarını, onu analiz etmelerini ve karar vermelerini gerektirmekte ve yönetim becerilerinin geliştirilmesinde kullanılmaktadır (Noe,2009). Eğitime katılan her kişiye hayali bir şirketin temsilcisi rolünün verildiği bu yöntemde, temsilcilere işletmeye ilişkin bilgi ve dokümanlar verilir ve ortaya konan bir veya birden fazla sorunla ilgili kararlar almaları ve kendi aralarında işletme adına ilişki kurmaları beklenir (Şahin ve Güçlü 2010). Eğitime katılanlar eylemlerinin sonucunun ne olacağını tam olarak bilmemektedirler. Çünkü sonuçlar kısmen diğer oyun katılımcılarının kararlarına bağlıdır (Noe 2009). Bu da eğitilenlerin uyumlu grup çalışmasını öğrenmelerine yardımcı olabilmektedir. İş oyunları genel olarak şu aşamalardan oluşmaktadır (Kocabacak 2004):

- a) Katılımcıların iş amaçları, oyun kuralları vb. hakkındaki talimatlar yoluyla oyuna alıştırılması.
- b) Takımların organize olması, iş faaliyetleri hakkında bilgilenmesi, ilk kararların alınması.
- c) İlk periyodun bitiminde takımların kararlarının oyun yöneticilerine verilmesi.
- d) Sonuçların tablo haline getirilmesi, faaliyet çevresindeki değişiklikleri tanımlayan vb. diğer bilgilerle birlikte takım üyelerine geri bildirim yapılması.
- e) Geribildirim belirlenmiş aralıklarla devam etmesi, oyunun tamamlanması ve sonuçların analizi.

2.2.2 Teknoloji Destekli Eğitim Yöntemleri

Eğitimin bir şirketin rekabet üstünlüğü kazanmasına yardımcı olabilmesi için iş hedeflerini desteklemesi ve evde veya başka bir ülkede bulunan çalışanına gerektiğinde eğitim verebilmesi gerekir (Noe 2009). Ayrıca bilgilerin değişiminin önceki yıllara göre daha hızlı olması ve kurumlar arası rekabetin de aynı oranda hızlı olması şirketleri yirmi yıl öncesine göre çalışanlarına daha fazla eğitim verme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Klasik eğitim yöntemleri ile bu eğitimler gerçekleştirilmeye çalışıldığı zaman daha fazla maliyet, zaman ve yer ihtiyacını da ortaya çıkarır. Eğitimlerin gerçekleştirilmesinde bu ihtiyaçların mümkün olduğunca azaltılması amacıyla kurumlar teknoloji destekli eğitim yöntemlerini de tercih etmeye başlamışlardır.

Noe (2009)'ye göre eğitimde teknoloji kullanımının birçok faydası olmuştur. Bunlar:

- a) Çalışanlar eğitimi ne zaman ve nerede alacakları konusunda kontrol sahibi olmuşlardır.
- b) Çalışanlar bilgiye ve uzman sistemlerine ihtiyaç duyduklarında ulaşabilmektedirler.
- c) Sanal gerçeklik ve simülasyonların kullanımı ile öğrenme ortamı tıpkı çalışma ortamı gibi görünebilir ve hissettirebilir.
- d) Çalışanlar bir eğitim sisteminde kullanmak istedikleri medya çeşidini seçebilirler.
- e) Kurs kaydı, sınav ve eğitim kaynakları elektronik ortamda yapılabilir, böylece idari işler için gereken kâğıt işleri ve zaman azalmış olur.

2.2.2.1 İnteraktif video

İzleyicinin videoyu izlemekle kalmadığı, etkileşime girebildiği video türüdür. İnteraktif video, video ve bilgisayar temelli eğitimin avantajlarını birleştirmektedir. Monitöre bağlı klavye, bilgisayar mouse'u veya dokunmatik ekranlar aracılığıyla birebir eğitim sağlar. Video'da ilerleme, girilen veriler doğrultusunda devam eder. İnteraktif video teknik prosedürleri ve kişisel becerileri geliştirmek amacıyla kullanılır (Noe 2009).

Daha önceki zamanlarda eğitim programı video disk veya CD-ROM'da saklanabilirken günümüzde internetten üzerinden ulaşabildiğimiz videoların da interaktif olanlarıyla karşılaşılabilir. Bu interaktif videolar reklam-tanıtım amaçlarıyla hazırlandığı gibi eğitim amaçlı olarak da hazırlanabilmektedir. Bu gelişme interaktif videonun tam unutulmuşken tekrar gündeme gelmesini sağlamıştır. En son haliyle interaktif video uygulamalarında, videoyu istediğiniz zaman duraklatabilir ve ilginizi çeken bir nesneyi seçerek onunla ilgili başka bir kısma geçiş yapabilirsiniz (Hammoud 2006).

2.2.2.2 Telekonferans sistemleri

Telekonferans ses, video veya görüntünün iki veya daha fazla yerdeki iki veya daha fazla birey veya grup arasında aynı anda alınıp verilmesini ifade eder (Noe 2009). Telekonferans sistemleri, coğrafi olarak birbirinden uzak yerlerde bulunan kişi ya da gruplar arasında çeşitli teknolojik araçlar yardımıyla iletişim kurulmasını sağlamaktadır (Özmen 2010). Eğitime katılanlar farklı yerde olan öğretmenlerle iletişim kurabildikleri eğitim tesislerinde, telefon veya bilgisayar aracılığıyla öğretmenle iletişim kurabilirler (Noe 2009). Konferans internet üzerinden veya uydu aracılığıyla yapılabilir.

Bu sistem öncelikle katılımcıların ve öğretmenlerin seyahat engeli olmadan bir araya gelmesini sağlar. İkinci olarak da farklı yerlerde olan birden fazla katılımcı topluluğunun aynı zamanda aynı eğitmenden birebir iletişim imkânıyla yararlanmasını sağlar.

2.2.2.3 Simülasyonlar

Simülasyon en basit anlamıyla problem çözümede kullanılan, kontrol edilmiş, temsili bir gerçek dünya canlandırmasıdır. Rol yapmanın bir şeklidir ve gerçek hayattaymış gibi daha önce öğrenilmiş bilgileri aynı düzlemde oluşturma imkânı oluşturur (Bayram 1999). Klasik eğitim yöntemlerinden birisi olan rol yapma tekniğinden farklı olarak bilgisayarda hazırlanmış ve çalışma ortamını görsel, işitsel, bilgi vb. olarak simüle eden yazılımlar kullanılır. Bu da kişinin merkezi bir eğitim yerine gitmeden tek başına ya da bilgisayar olan herhangi bir yerde çalışması olanağını sağlar (Noe 2009).

Baltaş (2009), “yaşantıya dayalı hızlı öğrenme” olarak tanımladığı simülasyonu iş ortamında uygulanabilecek incelikleri ve bazı soyut becerileri çalışanlara kazandırma amacını taşıdığını ifade etmiştir. Bayram (1999) ise bu bilgisayar teknolojisinin engeller, karışık teknikler, zaman, tehlike gibi sınıf şartlarındaki bir takım olumsuzlukların yenilmesinde kullanılabileceğini ifade etmiştir. Politik olayların topluma etkisi, uzay aracı gibi bir teknolojinin potansiyeli, genetik çalışmalar gibi konuların tahtada tebeşirle anlatılması yerine simülasyonlar kullanılması çok daha anlaşılabilir bir eğitim olmasını sağlayacaktır. Ayrıca radyasyon, sıcaklık, deprem, zehirli maddeler gibi konular da tehlikesiz bir şekilde bilgisayar simülasyonlarında canlandırılabilir. Simülasyonlar gerçeğe ne kadar yakın olursa o kadar etkiliği olacağı için tasarım ve geliştirme maliyeti de buna oranla yüksek olmaktadır.

2.2.2.4 Sanal gerçeklik

Noe (2009), sanal gerçekliği eğitime katılanlara üç boyutlu bir öğrenme deneyimi yaşatan bilgisayar teknolojisi olarak tanımlamıştır. Kayabaşı (2005) ise bilgisayar ortamında oluşturulan 3 boyutlu resimlerin ve animasyonların teknolojik araçlarla insanların zihinlerinde gerçek bir ortamda bulunma hissini vermesinin yanı sıra, ortamda bulunan bu objelerle etkileşimde bulunmalarını sağlayan teknoloji olarak tanımlanabilir. Sanal gerçeklik, gerçek yaşama versiyonunu üretmek için bilgisayar grafiklerini ve görüntülerini kullanır (Bayram 1999). Bu sistem fiziksel dünya ile olan ilişkimizi yeni bir alanda tekrar oluşturmaktadır. Gerçekçi olan bu yapay ortamı oluşturmak için ses ara yüzleri, dokunma hissi veren eldivenler, pedal milleri ve hareket platformları kullanılmaktadır (Noe 2009).

Bu teknolojinin en olumlu yönlerinden birisi gerçek dünyada var olan tehlikelerle karşı karşıya kalmadan gerçek durum ve yaşantıları aynen yansıtan yapay bir ortamda bulunarak çalışmalarını güvenli bir şekilde yapma olanağı vermesidir. Aynı zamanda bu teknoloji yardımıyla gerçek dünyada asla yaşanamayacak ortamlarda yaşama ve kendi kendine keşfetme duygusunu geliştirir. Sanal gerçekliğin olumlu yanlarının yanında

olumsuz yanları ise bu teknolojinin karmaşık bir yapıda ve oldukça pahalı olması her zaman kullanılmasını olanaklı kılmamaktadır (Kayabaşı 2005).

2.2.2.5 Web tabanlı eğitim (online eğitim)

Web tabanlı eğitim, eğitimin internet veya web aracılığıyla bilgisayarla verilmesi anlamına gelmektedir (Noe 2009). Yaşamın her alanında etkisini gösteren internet, eğitim öğretim uygulamalarında da önemli bir yere sahiptir. Eğitim ortamlarındaki bilginin oluşturulması, paylaşımı ve yenilenmesi gibi durumlarda internet rehber konumuna gelmiştir (Karaman ve diğ. 2009). İnternet'in eğitim amaçlı kullanılması farklı kaynaklarda İnternet Destekli Eğitim, İnternet'e Dayalı Eğitim, Web Tabanlı Eğitim ve Çevrimiçi (On-Line) Eğitim gibi birbiri yerine kullanılabilen, ama aynı amaca hizmet eden kavramların oluşmasını sağlamıştır (Türel ve Varol 2005).

Coğrafi ya da geçici olarak ayrılmış öğrencilere düşünce ve bilgi değişimi, işbirlikli çalışma, alternatif yolları keşfetme ve kendi öğrenme biçimlerini geliştirme olanağı sağlamakta; coğrafi sınırları ortadan kaldırmakta ve herhangi bir konuya çok kültürlü bir bakış açısı kazandırabilmektedir. Öte yandan öğrencilerin ve öğretmenlerin sınıftan bağımsız olması, bina ve personele gereksinim duyulmaması, öğretim masraflarının azalmasına da neden olabilecektir (Yeniad 2006). Noe (2009) online eğitimin kurumlar için sağlayacağı yararları şu şekilde sıralamıştır:

- a) Şirket stratejisini ve amaçlarını destekler.
- b) Her zaman ve her yerden erişilebilir.
- c) Hedef kitlede çalışanlar, yöneticiler, satıcılar ve müşteriler yer alabilir.
- d) Eğitim coğrafi olarak dağınık haldeki çalışanlara aynı zamanlarda verilebilir.
- e) Güncelleme kolaydır.
- f) Bir öğrenme ortamının uygulama, geribildirim, amaçlar, değerlendirme ve başka olumlu özellikleri programa dâhil edebilir. Öğrenme çeşitli araçların (ses, metin, video, grafik) kullanımıyla ve eğitime katılanların etkileşimiyle gerçekleştirilir.
- g) Eğitim yönetimi ile ilgili kâğıt işleri ortadan kaldırılabilir.
- h) Öğrenen içeriğe, uzananlara ve akranlara bağlayabilir.

Web tabanlı bir eğitiminin etkili bir şekilde gerçekleşmesi için tek bir online sistemi kullanmak yeterli olmayacaktır. Nasıl ki klasik sınıf eğitimde yardımcı kitaplar, not tutmak için defterler, eğitmenin dersle ilgili tuttuğu raporlar veya planlar, sınıf içi tartışmaların yapılması için beyin fırtınası uygulamalarına ihtiyaç varsa web tabanlı eğitimde de benzer uygulamaların gerçekleştirilebileceği ortamlara ihtiyaç vardır. Bu ortamlardan en çok yaygın olarak kullanılanları forumlar, wikiler, bloglar, sosyal ağ siteleri ve öğrenme yönetim sistemleridir.

2.2.2.5.1 Online forumlar

Öğrenme ve öğretme sürecinin her aşamasında, bilgi ve iletişim teknolojilerinin giderek daha çok kullanıldığı günümüzde, bilginin yapılandırılması ile öğrenme ortamında var olan sosyal etkileşimlerdeki ilişkilerin tanımlanması da giderek daha çok önem kazanmaktadır (Haşlamam ve diğ. 2008). Özellikle de online öğrenme ortamı öğrenenler arasında iletişim ve etkileşimi artırma konusunda önemli bir potansiyele sahiptir. Bu etkileşimi sağlamak için kullanılan online forumlar da eğitmenin yönetiminde, eğitim alan kişilerin grup olarak eğitimle ilgili konuları ana ve alt başlıklar halinde mesaj gönderme yoluyla tartışmalarını sağlar.

Özçınar ve Öztürk (2008), öğrencilerin zaman ve mekana bağlı olmadan kendi bakış açılarını akranları ve deneyimli uzmanlarla tartışması ve farklı bakış açılarını inceleyip, kendi bakış açısına gelen eleştiriler ışığında anlam oluşturmaya olanak sağladığını ifade etmektedir. Özçınar ve Öztürk (2008) yapmış oldukları araştırmada öğrencilerin online forumlarda olabildiğince çok sayıda farklı bakış açısından haberdar olmak, iletilerine daha kısa sürede yanıt almak gibi gerekçelerle tartışmaların büyük gruplarda gerçekleştirilmesini destekledikleri, katılımcı sayısı arttığında öğrencilerin tartışmayı takip edebilmekte zorlandıkları sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.2.5.2 Wiki'ler

Doğan ve diğerleri (2011), wiki'yi özgür belgeleme lisansı altında kullanıcıların yeni sayfa yaratmasına, sayfalarda düzenlemeler yapmasına ve bu sayfaları birbirine

bağlamasına olanak sağlayan bir yazılım olarak tanımlamışlardır. Bir grubun üyelerine internetteki sanal bir alanda referans dokümanlarını yüklemelerine, dokümanlar düzenlemelerine işbirlikçi bir çalışma ortamında izin verir. Wikiler, gerçekleştirilen çalışmaların belli konu başlıkları altında arşivlenmesini sağlamaktadır. Bu durumda, öğrencilerin belli konular üzerine bilgi paylaşımında bulunabileceği bir platform ortaya çıkmaktadır (Deperlioğlu ve Köse 2010). Bütün bunlar bir araya getirildiğinde wikinin eğitim grupları tarafından oluşturulmuş özel ansiklopediler olduğu da düşünülebilir.

Geleneksel web içerik geliştirici modellerden çok farklı olan wiki uygulamaları, geleneksel web sitelerinde yapılamayan içerik yaratmayı teşvik eder (Aytekin 2011). Wikilerin eğitim programı içerisinde kullanılması durumunda en önemli getirisi, öğrenciler ve öğretmenlerin işbirlikçi çalışmalarının sonucu olan, nitelikli bilgiler sunmasıdır. Sunulan işbirlikçi çalışma ortamı da öğrencilerin birbirleriyle etkileşim sağlamaları açısından önemlidir (Deperlioğlu ve Köse 2010). Çevrim-içi ortamdaki öğrenen, wikide paylaştığı bilgilere diğer öğrenenler tarafından yapılan eklemeleri gördükçe ortamın izlendiğini ve başka öğrenenlerin de varlığını fark eder ve bu sayede ortama karşı güveni artar (Doğan ve diğ. 2011). Ayrıca, öğrencilerin eğitim sürecine sadece okur olarak değil, aynı zamanda yazar olarak da katkıda bulunmalarıyla işbirlikçi öğrenme ortamının sağlanması için iyi bir araçtır (Altun 2008).

2.2.2.5.3 Blog'lar (Weblog)

Bloglar, bilgisayar kullanıcıları tarafından, kişisel girdilerini diğer internet kullanıcılarına sunmak amacıyla kullanılan bir tür web siteleridir (Deperlioğlu ve Köse 2010). Çevrim-içi günlükler olarak düşünülebilecek olan bloglara resimler, videolar ve çeşitli diğer çoklu ortamlar gömülebilir (Doğan ve diğ. 2011). Kullanıcıların karşılıklı olarak birbirlerinin girdilerini görüntüleyebilmesine ve yorumlayabilmesine, hatta karşılıklı fikir alışverişinde bulunabilmelerine olanak sağlamaktadır.

Blogları kullanarak, web üzerinde, öğretmen ve öğrencilerden oluşan bir blog topluluğunu oluşturulmasıyla öğrencilerin ilgilendikleri konuları arayabilmeleri, sunulan bilgileri yorumlayabilmeleri ve bunlara eklemeler yapabilmeleri, kendi

öğrenme süreçlerini kendilerinin yönlendirmesine ve öğrenme sürecinde, kendilerine olan güvenin artması sağlanabilir (Deperlioğlu ve Köse 2010). Karaman ve diğerleri (2010) yaptıkları çalışmada blog uygulamalarının derse karşı motivasyonu artırdığı, öğrenciler arasında ders dışı etkileşim ve iletişimi sağlayarak fikir alışverişini desteklediği sonucuna ulaşmışlardır. Öğrenenler ağ günlükleri sayesinde çevrimiçi ders sonrasında da öğrenen ve diğer öğrencilerle iletişim içerisinde kalmaya devam edebilirler (Doğan ve diğ. 2011). Atıcı ve Özmen (2011) derste blog kullanan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada diğer öğrencilere oranla daha çok sınıf topluluğu duygusuna sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Bloglara yazılan yorumlar sayesinde blog yazarı ve okuyucular arasında bir etkileşim oluşabildiği gibi okuyucuların birbirleriyle fikir alışverişi yapmaları da sağlanabilir (Karaman ve diğ. 2010).

2.2.2.5.4 Sosyal Ağ Siteleri

Sosyal ağ siteleri kolay kullanılabilirliği, ucuz olması ve internetin olduğu her yerden her an ulaşılabilmesi sosyal ağların üstünlüklerindedir (Doğan ve diğ. 2011). Bu özellikleriyle çevrimiçi öğrenme ortamlarında paylaşım, iletişim ve dönütler açısından kolaylıklar sağlayabilir. Kullanıcı dostu arayüzler ve gizlilik özellikleri, sosyal ağların kullanıcıların bilgisayar okuryazarı olsun ya da olmasın birçok kullanıcıya hitap etmesini sağlamaktadır (Gülbahar ve diğ 2010).

Mesela günümüzde birçok insanın üye olduğu en büyük sosyal ağlardan biri olan “facebook” sayesinde gruplar oluşturulabilir, görsel, işitsel ve metin tabanlı materyaller paylaşılabilir, tartışma ortamları oluşturulabilir, eşzamanlı ve eşzamansız iletişime geçilebilir. Çevrim-içi öğrenenler ortamdaki diğer öğrenenleri ve öğreticilerini arkadaşı olarak ekleyebilir bilgi alışverişinde bulunabilir (Doğan ve diğ. 2011). Twitter ortamında ise eğitim süreçlerinde, ders içeriği veya tarihleri ile ilgili değişikliği bildirme, bir makalenin veya bölümün özetini paylaşma, web adreslerini yayınlama, belirlenen bir kişiyi takip ederek olayları izleme ve rapor hazırlama, tarihten ünlü bir kişinin belirlenip onun adına bir hesap açılıp bu hesabın yönetilmesi, tüm takip edenlerin tartışmalarını tutma, hikâye oluşturma gibi farklı işbirlikli etkinlikleri

düzenleme, dil öğrenimi ve çeviri becerilerini geliştirme, diğer sosyal ağlar ile bağlantı kurma ve son olarak öğrencilerin takipçilerini genişleterek onlarla periyodik tartışmalar gerçekleştirme amacıyla bilgi paylaşımında kullanılabilir (Gülbahar ve diğ 2010).

Sosyal ağların birçok özelliği ve olanaklarının olması öğretmenlerin eğitim öğretim süreçlerini aktif, yaratıcı, işbirlikli öğrenme ile desteklemelerine, öğrenci - öğrenci, öğrenci - içerik ve öğretmen-öğrenci etkileşimi arttırmada, öğrencilerin araştırma, sorgulama ve problem çözme becerilerini kullanmaları ve geliştirmeleri konusunda destek olmaktadır. Araştırmacılara göre, sosyal ağlar iletişim becerilerini geliştirir, katılımı ve sosyal bağlılığı genişletir, akran desteğini güçlendirir ve işbirliğine dayalı öğrenmenin gerçekleşmesini sağlar (Gülbahar ve diğ 2010).

2.2.2.5.5 Öğrenme yönetim sistemleri (ÖYS)

Noe (2009) öğrenme yönetim sistemlerini (ÖYS), kurum eğitim programlarının yönetimi, geliştirilmesi ve otomatikleştirilmesi için kullanılabilecek bir teknoloji platformu olduğunu belirtmiştir. Elmas ve diğerleri (2008) ise öğretim yönetim sistemini, kurum içerisinde e-öğrenme eğitimlerinin çalışanlara atanması, çalışanların eğitimlerin alınmasını, sonuçların takibi ve sonuçların raporlanması gibi eğitim yönetimi süreçlerini yürütmek için kullanılan internet tabanlı yazılımlar olarak tanımlamıştır. Çevik (2008) ise öğrenci ile eğitim materyalleri ve öğrenci ile öğretmen arasındaki etkileşimi izleyen yöneten ve raporlayan yazılımlar olduğunu ifade etmiştir.

ÖYS'ler genel olarak içeriğin, ödev ve dosyaların paylaşımı ve iletimi, tartışma ve sınav araçları, öğrenen-öğreten ve öğrenen-öğrenen etkileşimi ve iletişimi için tasarlanmıştır (Kaba ve diğ. 2012). Öğrenme yönetim sistemleri forum, sohbet, dosya paylaşımı, ödevlerin yönetimi, ders planları, video konferanslar, beyaz tahta, e-portfolio, blog ve wiki bileşenlerini kendi içerisinde barındırır (Gülbahar ve diğ. 2010).

Noe (2009), kurumların bir öğrenme yönetim sistemini benimsemesinin başlıca nedenlerinin öğrenme faaliyetlerinin yönetimini bir yerde toplamak, çalışmaların uygunluğunu takip etmek, eğitimin kullanımını değerlendirmek ve çalışan

performansının değerlendirmek olarak ifade etmiştir. Ancak bu sistemin etkinliğinin en üst seviyeye çıkabilmesi için insan kaynakları sistemleri ile bütünleştirilmesi gerekmektedir (Noe, 2009). Yalçın ve Akbaş (2012), öğrenme yönetim sistemlerinin;

- a) Birden fazla ders ve alt dersin tanımlanabilmesi ve tanımlanan alanlarda ders içeriğinin paylaşılabilmesi,
 - b) Özellikle ödev takibinde sık kullanılan dosyaların paylaşılabilmesi,
 - c) Etkileşim alanlarından biri olan ve öğrencilerin fikir alışverişinde bulunabilecekleri tartışma alanlarının olması,
 - d) Kullanıcı yönetiminin yapılabilmesi,
 - e) Öğrenci aktivitelerinin ve katılım durumunun takip edilebilmesi,
 - f) Ortak bir takvim kullanılabilmesi,
- gibi temel işlevlerin bir eğitim yönetim sistemi tarafından sağlanması beklendiğini ifade etmiştir.

3. VERİ VE YÖNTEM

3.1 PROBLEM

Günümüzde bilginin çok daha hızlı değişmesi kurumlarda daha fazla eğitim ihtiyacı doğmasına neden olmaktadır. Klasik eğitim yöntemleri tek başına uygulandığı zaman ise zaman yetersizliği, ulaşım ve maliyet gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bilgiye ulaşımın ve iletişimin çok daha kolay olmasını sağlayan internet ise bireysel hayatta ve kurumlarda artık vazgeçilemez bir yere sahiptir. İnternet üzerinden eğitim imkanı sağlayan web tabanlı (online) eğitim teknolojileri zaman, ulaşım gibi sorunları ortadan kaldırırken, diğer eğitim yöntemlerine göre de maliyeti daha düşük olmaktadır.

Bunun yanında şu anda çalışma hayatında olan ve internetle daha sonradan tanışmış olan X kuşağı üyeleri yapılan araştırmalara göre yeni teknolojilere hızlı bir şekilde uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Y kuşağı üyeleri ise internetle daha genç yaşlarda tanışmış olmaları ve değişimin önceki yıllara oranla daha hızlı olduğu bir dönemde olmaları nedeniyle teknoloji hayatlarının bir parçasıdır.

Tüm bu noktalardan hareketle X ve Y kuşakları üyelerinin teknoloji ve internete karşı tutumları arasındaki farklılıkların online eğitim teknolojilerine karşı tutumlarını etkileyip ekilemediği araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde kurumlarda çalışan sayısının büyük çoğunluğunu oluşturan X ve Y kuşak üyelerinin örgüt hayatına karşı tutumlarındaki farklılıklar ve çatışmaların olduğu yapılan literatür çalışmasında görülmüştür. Bu araştırmanın amacı X ve Y kuşaklarının online eğitim teknolojilerine karşı tutumları arasındaki farklılıkları tespit etmektir

3.2.1 Alt Problemler

- 1) Online eğitim uygulamalarına karşı tutum olumlu mudur?
- 2) X kuşağı üyelerinin online eğitim uygulamalarına karşı tutumu olumlu mudur?
- 3) Y kuşağı üyelerinin online eğitim uygulamalarına karşı tutumu olumlu mudur?

3.2.2 Hipotezler

- 1) Anketi cevaplayan X ve Y kuşaklarının online eğitim uygulamalarına karşı tutumları arasında farklılık vardır.
- 2) Y kuşağı üyelerinin online eğitim uygulamalarına karşı tutumları olumludur.
- 3) X kuşağı üyelerinin online eğitim uygulamalarına karşı tutumları olumsuzdur.

3.2.3 Sınırlılıklar

Bu araştırma Numil Gıda Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin çalışanları ile sınırlıdır.

3.3 ARAŞTIRMA GRUBU

Araştırma grubunu personel eğitimlerinde klasik eğitim yöntemlerinin yanında online eğitim uygulamalarını da kullanan Numil Gıda Ürünleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin çalışanları oluşturmaktadır. Toplam 103 kişiden elde edilen verilerle analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma grubuna ait cinsiyet, yaş aralığı, eğitim durumu ve çalıştıkları bölüm ile ilgili demografik veriler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 3.1: Araştırma grubunun cinsiyete göre demografik dağılımı

Demografik Veriler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	40	39%
	Erkek	63	61%
	Toplam	103	

Tablo 3.2: Araştırma grubunun yaş grubuna göre demografik dağılımı

Demografik Veriler		Frekans	Yüzde
Yaş	1981 Öncesi Doğanlar	52	50%
	1981 ve Sonrası Doğanlar	51	50%
	Toplam	103	

Tablo 3.3: Araştırma grubunun eğitim durumuna göre demografik dağılımı

Demografik Veriler		Frekans	Yüzde
Eğitim Durumu	Lise	6	6%
	Lisans	86	83%
	Yüksek Lisans	11	11%
	Toplam	103	

Tablo 3.4: Araştırma grubunun çalıştığı bölüme göre demografik dağılımı

Demografik Veriler		Frekans	Yüzde
Çalıştığı Bölüm	Bilgi İşlem	11	11%
	Finans	10	10%
	İnsan Kaynakları	8	8%
	Medikal	33	32%
	Pazarlama	9	9%
	Satış	26	25%
	Tedarik Zinciri	6	6%
	Toplam	103	

3.4 VERİ TOPLAMA ARACI

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmasına karar verilmiştir. Erdoğan ve diğerlerinin (2007) hazırlamış olduğu “Web Tabanlı Öğretim Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Yavuz ve diğerleri (2007) tarafından açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak geliştirilmiş, geçerliği ve güvenilirliği hesaplanmış, 26 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Seçenekler “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklindedir. Ölçek olumlu ve olumsuz maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin gerekli geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları araştırmacılar tarafından tamamlanmış ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.917 olarak tespit edilmiştir (Yavuz ve diğ. 2007). Ölçekte soruların 18 tanesi olumlu kanaat içerirken, 8 tanesi olumsuz kanaatler içermektedir.

“Web Tabanlı Tutum Ölçeği” Google sayfasının dokümanlar bölümüne online form olarak aktarılmıştır. Form bulunduğu sayfanın linki Numil İnsan Kaynakları departmanı tarafından kurum çalışanlarının mail adreslerine gönderilmiştir. Anket 120 çalışana gönderilmiş, 103 çalışan tarafından doldurulmuştur. Çalışanlar tarafından doldurulan

veriler Google Excel sayfasına otomatik olarak kaydolmuş ve veriler buradan Microsoft Excel programına aktarılmıştır.

3.5 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Verilerin çözümlenmesinde Microsoft Excel 2007 ve SPSS 15.0 programları kullanılmıştır.

Anket yapılan kişilerin demografik özellikleri ve sorulara cevap vermelerine göre frekans ve yüzd dağılımları Microsoft Excel 2007 programında yapılmıştır.

SPSS programında verilerin dağılımının normalitesinin kontrolü amacıyla Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre verilerin dağılımının normal olmadığı görülmüştür. Bu nedenle non-parametrik testlerin kullanımına karar verilmiştir. X ve Y kuşaklarının online eğitim uygulamalarına karşı tutumları arasında fark olup olmadığını test etmek için Mann Whitney – U testi yapılmıştır. X kuşağının online eğitime karşı tutumunun olumlu olup olmadığını tespit etmek için Wilcoxon analizi yapılmıştır. Y kuşağının online eğitime karşı tutumlarının olumlu olup olmadığını tespit için ise yine Wilcoxon testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1 WEB TABANLI ÖĞRENME TUTUMU FREKANS VE YÜZDE DEĞERLERİ

Microsoft Excel programında hazırlanan Tablo 4.1’de anketlere verilen cevaplara göre frekans ve yüzde dağılımı görülmektedir. Soruların yüzde değerlerine bakıldığı zaman verilen olumlu cevapların %50’ye yakın veya %50’nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1: Numil çalışanlarının web tabanlı öğrenme tutumlarına ait frekans ve yüzde dağılımları

Web Tabanlı Öğretim Tutumları		Katılıyorum Kategorileri		Katılmıyorum Kategorileri	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
1	WTÖ, klâsik eğitim kadar etkilidir.	46	45%	32	31%
2	WTÖ, eğitim sorununa alternatif bir çözümdür.	64	62%	17	17%
3	WTÖ’de yeterli geribildirim alabiliyorum.	43	42%	34	33%
4	WTÖ, kendime olan özgüvenimi artırıyor.	45	44%	32	31%
5	WTÖ’de öğretim elemanlarıyla iletişim kurabiliyorum.	42	41%	34	33%
6	WTÖ, beni araştırmaya teşvik ediyor.	51	50%	19	18%
7	WTÖ, üniversite-sanayi işbirliğini teşvik etmektedir.	46	45%	21	20%
8	WTÖ’de ortaya çıkan teknik sorunlar beni sınırlandırıyor.	77	75%	14	14%
9	WTÖ, sosyal yönümü zayıflatıyor.	46	45%	36	35%
10	Aldığım WTÖ’e güveniyorum.	72	70%	15	15%
11	WTÖ, zaman kaybıdır.	21	20%	67	65%
12	WTÖ’de düşüncelerimi daha özgürce ifade edebiliyorum.	56	54%	22	21%
13	WTÖ’de öğrendiğim bir konuyu çabuk unutuyorum.	37	36%	45	44%

14	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissetmiyorum.	26	25%	62	60%
15	Web üzerinden ders çalışırken sıkılıyorum.	37	36%	46	45%
16	WTÖ, kendi hızıma uygun öğrenme fırsatı sağlıyor.	60	58%	18	17%
17	WTÖ'in sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	32	31%	47	46%
18	WTÖ'in yaygınlaşması toplum için yararlıdır.	72	70%	12	12%
19	WTÖ, yüzünden kendime yeterli zaman ayıramıyorum.	24	23%	64	62%
20	Yükseköğretimde WTÖ uygulamalarına geçilmelidir	42	41%	34	33%
21	WTÖ, takım çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir.	42	41%	30	29%
22	WTÖ, önümüzdeki yıllarda kaçınılmaz olacaktır.	77	75%	9	9%
23	WTÖ'yi arkadaşlarıma tavsiye ediyorum.	74	72%	14	14%
24	WTÖ'de yeterli rehberlik hizmeti verilebilmektedir.	36	35%	39	38%
25	WTÖ, sorumluluk duygusunu geliştirmektedir.	51	50%	27	26%
26	WTÖ, yaşam boyu öğrenmeyi sağlar.	62	60%	22	21%

4.2 VERİLERİN NORMAL DAĞILIMA UYGUNLUĞU

Soruların dağılımının normal olup olmadığını test etmek amacıyla Kolmogorov Smirnov testi yapılmış, test sonucuna göre dağılımın normal olmadığı görülmüştür. P değeri (sig.) 0,05'den büyük değildir. Test sonuçları Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Verilerin normal dağılıma uygunluğu (Kolmogorov Smirnov)

Normallik Testi	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
1. Web Tabanlı Öğretimi arkadaşlarıma tavsiye ediyorum.	,380	103	,000	,754	103	,000
2. Web Tabanlı Öğretim sorumluluk duygusunu geliştirmektedir.	,258	103	,000	,879	103	,000
3. Web Tabanlı Öğretim klâsik eğitim kadar etkilidir.	,242	103	,000	,885	103	,000
4. Yükseköğretimde Web Tabanlı Öğretim uygulamalarına geçilmelidir.	,197	103	,000	,910	103	,000
5. Web Tabanlı Öğretimde öğretim elemanlarıyla iletişim kurabiliyorum.	,232	103	,000	,853	103	,000
6. Web Tabanlı Öğretim "eğitim sorununa" alternatif bir çözümdür.	,303	103	,000	,854	103	,000
7. Web Tabanlı Öğretim yaşam boyu öğrenmeyi sağlar.	,299	103	,000	,837	103	,000
8. Web Tabanlı Öğretimin yaygınlaşması toplum için yararlıdır.	,331	103	,000	,827	103	,000
9. Aldığım Web Tabanlı Öğretime güveniyorum.	,377	103	,000	,767	103	,000
10. Web Tabanlı Öğretim kendi hızıma uygun öğrenme fırsatı sağlıyor.	,297	103	,000	,854	103	,000
11. Web Tabanlı Öğretim beni araştırmaya teşvik ediyor.	,277	103	,000	,849	103	,000
12. Web Tabanlı Öğretimde yeterli rehberlik hizmeti verilebilmektedir.	,230	103	,000	,857	103	,000
13. Web Tabanlı Öğretimde yeterli geribildirim alabiliyorum.	,246	103	,000	,858	103	,000
14. Web Tabanlı Öğretim önümüzdeki yıllarda kaçınılmaz olacaktır.	,304	103	,000	,838	103	,000
15. Web Tabanlı Öğretim kendime olan özgüvenimi artırıyor.	,248	103	,000	,873	103	,000
16. Web Tabanlı Öğretimde düşüncelerimi özgürce ifade edebiliyorum.	,289	103	,000	,857	103	,000
17. Web Tabanlı Öğretim üniversite-sanayi işbirliğini teşvik etmektedir.	,227	103	,000	,889	103	,000
18. Web üzerinden ders çalışırken sıkılıyorum.	,254	103	,000	,865	103	,000
19. Web Tabanlı Öğretimde öğrendiğim bir konuyu çabuk unutuyorum.	,250	103	,000	,858	103	,000
20. Web Tabanlı Öğretimin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	,232	103	,000	,895	103	,000
21. Web Tabanlı Öğretimde ortaya çıkan teknik sorunlar beni sınırlendiriyor.	,329	103	,000	,820	103	,000
22. Web Tabanlı Öğretim takım çalışmamı olumsuz yönde etkilemektedir.	,213	103	,000	,887	103	,000
23. Web Tabanlı Öğretim zaman kaybıdır.	,328	103	,000	,828	103	,000
24. Web Tabanlı Öğretim sosyal yönümü zayıflatıyor.	,256	103	,000	,868	103	,000

25. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmiyorum.	,322	103	,000	,807	103	,000
26. Web Tabanlı Öğretim yüzünden kendime yeterli zaman ayıramıyorum.	,342	103	,000	,802	103	,000

4.3 X VE Y KUŞAKLARININ ONLINE EĞİTİM TEKNOLOJİLERİNE KARŞI TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

X ve Y kuşaklarının ankete vermiş oldukları cevapların karşılaştırılması ile ilgili tablo aşağıdadır (Tablo 4.3). Sonuçlara göre 21, 23 ve 25. sorularda p değeri 0,05'den büyük olduğu için farklılık olmadığı görülmüştür. Diğer sorularda ise $p < 0,05$ 'e göre X ve Y kuşaklarının tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3: X ve Y kuşaklarının online eğitim uygulamalarına karşı tutumlarının karşılaştırılması (mann whitney-u testi)

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1. Web Tabanlı Öğretimi arkadaşlarıma tavsiye ediyorum.	1043,000	2369,000	2,181	,029
2. Web Tabanlı Öğretim sorumluluk duygusunu geliştirmektedir.	879,500	2205,500	3,105	,002
3. Web Tabanlı Öğretim klâsik eğitim kadar etkilidir.	766,500	2092,500	3,867	,000
4. Yükseköğretimde Web Tabanlı Öğretim uygulamalarıma geçilmedir.	760,000	2086,000	3,862	,000
5. Web Tabanlı Öğretimde öğretim elemanlarıyla iletişim kurabiliyorum.	762,500	2088,500	3,904	,000
6. Web Tabanlı Öğretim "eğitim sorununa" alternatif bir çözümdür.	968,000	2294,000	2,552	,011
7. Web Tabanlı Öğretim yaşam boyu öğrenmeyi sağlar.	916,000	2242,000	2,903	,004
8. Web Tabanlı Öğretim yaygınlaşması toplum için yararlıdır.	1015,000	2341,000	2,277	,023
9. Aldığım Web Tabanlı Öğretime güveniyorum.	942,000	2268,000	2,940	,003
10. Web Tabanlı Öğretim kendi hızıma uygun öğrenme fırsatı sağlıyor.	869,000	2195,000	3,252	,001
11. Web Tabanlı Öğretim beni araştırmaya teşvik ediyor.	903,500	2229,500	2,99	,003

			3	
12. Web Tabanlı Öğretimde yeterli rehberlik hizmeti verilebilmektedir.	827,500	2153,500	3,465	,001
13. Web Tabanlı Öğretimde yeterli geribildirim alabiliyorum.	734,500	2060,500	4,117	,000
14. Web Tabanlı Öğretim önümüzdeki yıllarda kaçınılmaz olacaktır.	1041,000	2367,000	2,051	,040
15. Web Tabanlı Öğretim kendime olan özgüvenimi artırıyor.	795,000	2121,000	3,686	,000
16. Web Tabanlı Öğretimde düşüncelerimi özgürce ifade edebiliyorum.	966,000	2292,000	2,545	,011
17. Web Tabanlı Öğretim üniversite-sanayi işbirliğini teşvik etmektedir.	865,500	2191,500	3,208	,001
18. Web üzerinden ders çalışırken sıkılıyorum.	940,000	2318,000	2,685	,007
19. Web Tabanlı Öğretimde öğrendiğim bir konuyu çabuk unutuyorum.	885,000	2263,000	3,071	,002
20. Web Tabanlı Öğretim sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	1014,000	2392,000	2,145	,032
21. Web Tabanlı Öğretimde ortaya çıkan teknik sorunlar beni sınırlandırıyor.	1188,000	2566,000	1,001	,317
22. Web Tabanlı Öğretim takım çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir	833,000	2211,000	3,403	,001
23. Web Tabanlı Öğretim zaman kaybıdır.	1140,000	2518,000	1,342	,180
24. Web Tabanlı Öğretim sosyal yönümü zayıflatıyor.	1009,000	2387,000	2,198	,028
25. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmiyorum.	1166,500	2544,500	1,145	,252
26. Web Tabanlı Öğretim yüzünden kendime yeterli zaman ayıramıyorum.	912,000	2290,000	3,023	,003

4.4 X KUŞAĞI ÜYELERİNİN ONLINE EĞİTİM UYGULAMALARINA KARŞI TUTUM ANALİZİ

X kuşağı üyelerinin online eğitime karşı tutumlarının analizi için SPSS programında Wilcoxon testi uygulanmıştır (Tablo 4.4). Test sonucuna göre 4., 12., 13., 21., 22., 23. soruların cevaplarına X kuşağı olumsuz cevap verirken, 1., 6., 8., 9., 14., 25. soruların

cevaplarına olumlu olarak bakmaktadırlar. Diğer sorular ise $p < 0,05$ faktörüne uymadığı için değerlendirmeye alınmamıştır.

Tablo 4.4: X kuşaklarının online eğitime karşı tutumlarının analizi (wilcoxon testi)

	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1. Web Tabanlı Öğretimi arkadaşlarıma tavsiye ediyorum.	-2,429(a)	,015
2. Web Tabanlı Öğretim sorumluluk duygusunu geliştirmektedir.	-,303(b)	,762
3. Web Tabanlı Öğretim klâsik eğitim kadar etkilidir.	-1,841(b)	,066
4. Yükseköğretimde Web Tabanlı Öğretim uygulamalarına geçilmelidir.	-2,171(b)	,030
5. Web Tabanlı Öğretimde öğretim elemanlarıyla iletişim kurabiliyorum.	-1,875(b)	,061
6. Web Tabanlı Öğretim "eğitim sorununa" alternatif bir çözümdür.	-2,418(a)	,016
7. Web Tabanlı Öğretim yaşam boyu öğrenmeyi sağlar.	-1,722(a)	,085
8. Web Tabanlı Öğretimin yaygınlaşması toplum için yararlıdır.	-3,049(a)	,002
9. Aldığım Web Tabanlı Öğretime güveniyorum.	-2,329(a)	,020
10. Web Tabanlı Öğretim kendi hızıma uygun öğrenme fırsatı sağlıyor.	-1,504(a)	,133
11. Web Tabanlı Öğretim beni araştırmaya teşvik ediyor.	-,607(a)	,544
12. Web Tabanlı Öğretimde yeterli rehberlik hizmeti verilebilmektedir.	-2,920(b)	,003
13. Web Tabanlı Öğretimde yeterli geribildirim alabiliyorum.	-2,227(b)	,026
14. Web Tabanlı Öğretim önümüzdeki yıllarda kaçınılmaz olacaktır.	-3,956(a)	,000
15. Web Tabanlı Öğretim kendime olan özgüvenimi artırıyor.	-1,732(b)	,083
16. Web Tabanlı Öğretimde düşüncelerimi özgürce ifade edebiliyorum.	-1,205(a)	,228
17. Web Tabanlı Öğretim üniversite-sanayi işbirliğini teşvik etmektedir.	,000(c)	1,000
18. Web üzerinden ders çalışırken sıkılıyorum.	-1,305(a)	,192
19. Web Tabanlı Öğretimde öğrendiğim bir konuyu çabuk unutuyorum.	-1,455(a)	,146
20. Web Tabanlı Öğretimin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	-,391(a)	,696
21. Web Tabanlı Öğretimde ortaya çıkan teknik sorunlar beni sınırlandırıyor.	-4,711(a)	,000
22. Web Tabanlı Öğretim takım çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir	-3,279(a)	,001
23. Web Tabanlı Öğretim zaman kaybıdır.	-2,834(b)	,005
24. Web Tabanlı Öğretim sosyal yönümü zayıflatıyor.	-1,565(a)	,118
25. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmiyorum.	-2,094(b)	,036
26. Web Tabanlı Öğretim yüzünden kendime yeterli zaman ayıramıyorum.	-1,097(b)	,273

a – medyandan yüksek. b – medyandan küçük olma. c – Nötr.

4.5 Y KUŞAĞI ÜYELERİNİN ONLINE EĞİTİM UYGULAMALARINA KARŞI TUTUM ANALİZİ

Y kuşağı üyelerinin online eğitime karşı tutumlarının analizi için SPSS programında wilcoxon testi uygulanmıştır (Tablo 4.5). 1-20 arası, 23., 25. ve 26. soruların cevaplarına Y kuşağı üyeleri olumlu cevap vermişlerdir. Sadece 21. Soruya olumsuz cevap vermişlerdir. 22. Ve 24. Sorular $p < 0,05$ faktörüne uymadığı için değerlendirmeye alınmamıştır.

Tablo 4.5: Y kuşaklarının online eğitime karşı tutumlarının analizi (wilcoxon testi)

	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1. Web Tabanlı Öğretimi arkadaşlarıma tavsiye ediyorum.	-5,687(a)	,000
2. Web Tabanlı Öğretim sorumluluk duygusunu geliştirmektedir.	-3,963(a)	,000
3. Web Tabanlı Öğretim klâsik eğitim kadar etkilidir.	-3,383(a)	,001
4. Yükseköğretimde Web Tabanlı Öğretim uygulamalarına geçilmelidir.	-3,244(a)	,001
5. Web Tabanlı Öğretimde öğretim elemanlarıyla iletişim kurabiliyorum.	-3,515(a)	,000
6. Web Tabanlı Öğretim "eğitim sorununa" alternatif bir çözümdür.	-4,824(a)	,000
7. Web Tabanlı Öğretim yaşam boyu öğrenmeyi sağlar.	-4,753(a)	,000
8. Web Tabanlı Öğretimin yaygınlaşması toplum için yararlıdır.	-5,546(a)	,000
9. Aldığım Web Tabanlı Öğretime güveniyorum.	-6,000(a)	,000
10. Web Tabanlı Öğretim kendi hızıma uygun öğrenme fırsatı sağlıyor.	-4,962(a)	,000
11. Web Tabanlı Öğretim beni araştırmaya teşvik ediyor.	-4,837(a)	,000
12. Web Tabanlı Öğretimde yeterli rehberlik hizmeti verilebilmektedir.	-2,226(a)	,026
13. Web Tabanlı Öğretimde yeterli geribildirim alabiliyorum.	-3,380(a)	,001
14. Web Tabanlı Öğretim önümüzdeki yıllarda kaçınılmaz olacaktır.	-5,848(a)	,000
15. Web Tabanlı Öğretim kendime olan özgüvenimi artırıyor.	-3,160(a)	,002
16. Web Tabanlı Öğretimde düşüncelerimi özgürce ifade edebiliyorum.	-3,933(a)	,000
17. Web Tabanlı Öğretim üniversite-sanayi işbirliğini teşvik etmektedir.	-3,808(a)	,000
18. Web üzerinden ders çalışırken sıkılıyorum.	-2,615(b)	,009
19. Web Tabanlı Öğretimde öğrendiğim bir konuyu çabuk unutuyorum.	-2,552(b)	,011
20. Web Tabanlı Öğretimin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	-2,607(b)	,009
21. Web Tabanlı Öğretimde ortaya çıkan teknik sorunlar beni sınırlendiriyor.	-4,524(a)	,000
22. Web Tabanlı Öğretim takım çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir	-1,231(b)	,218
23. Web Tabanlı Öğretim zaman kaybıdır.	-4,304(b)	,000
24. Web Tabanlı Öğretim sosyal yönümü zayıflatıyor.	-1,264(b)	,206
25. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmiyorum.	-3,908(b)	,000
26. Web Tabanlı Öğretim yüzünden kendime yeterli zaman ayıramıyorum.	-4,978(b)	,000

a – medyandan yüksek. b – medyandan küçük olma. c – Nötr.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde araştırma bulguları doğrultusunda sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir. İlk olarak web tabanlı öğretim tutum ölçeğine verilen cevapların frekans yüzde dağılımına göre olan değerlendirmeleri, daha sonra sırasıyla X ve Y Kuşaklarının Web Tabanlı Eğitim Uygulamalarına karşı tutumlarının arasındaki fark, X kuşağının web tabanlı eğitime karşı tutumu ve Y kuşağının web tabanlı eğitime karşı tutumlarıyla ilgili bulguların tartışma ve sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1 Web Tabanlı Tutum (WTÖ) Ölçeği Genel Sonuçları

Web tabanlı tutum ölçeğinin yüzde ve frekans değerlerine bakıldığı zaman ankette olumlu kanaat içeren sorulara verilen cevaplarda %50 civarında olumlu cevaplar verildiği görülmektedir. Bu web tabanlı öğretime olumsuz bakan veya kararsız olan kişi sayısının azımsanamayacak sayıda olduğunu göstermektedir. Özgür ve Tosun (2010) web destekli eğitim alan öğretmenlerin web tabanlı öğretime karşı tutumlarının olumlu olduğu araştırmalarıyla bu bulguyu desteklemektedir.

“WTÖ, eğitim sorununa alternatif bir çözümdür.” sorusuna verilen cevap sayısında %62 katılıyorum, %17 katılmıyorum cevaplarından sonra kalan % 21’lik kısmın bu konuda kararsız olduğu görülmektedir. Yine %24’lük bir kısım WTÖ’nün klasik eğitim kadar etkili olduğu konusunda kararsızdır. Öğretim elemanları ile iletişim kurma, yeterli geri bildirim alma, araştırmaya teşvik etme gibi cevapların çoğunluğunda önemli bir kararsız kalan kitle olduğu görülmektedir.

5.2 X ve Y Kuşak Üyelerinin Web Tabanlı Öğretim Uygulamalarına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması Sonuçları

X ve Y kuşaklarının web tabanlı öğretim tutumlarını karşılaştırması için yapılan Mann Whitney –U testinde iki kuşak arasında belirgin farklılıklar olduğu görülmüştür. Anket

sorularının çoğunluğunda farklılık olması “X ve Y kuşaklarının online eğitim uygulamalarına karşı tutumları arasında farklılık vardır.” hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. X kuşağı Elmore (2011)’un ifade ettiği gibi internet bilgisinin e-mail, web sayfalarında gezinme gibi basit işlemlerle sınırlı olması web tabanlı eğitime karşı tutumunu olumsuz etkileyebilir. İnternetin Y kuşağının hayatının bir parçası haline gelmiş olması (Zhang ve Bonk 2010) ise online eğitimlerde zorlanmalarını ve bu eğitimlere daha olumlu bakmalarını sağlamış olabilir.

5.3 X Kuşağının Web Tabanlı Öğretim Uygulamalarına Karşı Tutum Analizi

X kuşağı üyeleri yapılan analiz sonucuna göre öncelikle yükseköğretim kurumlarında web tabanlı öğretim geçilmesi konusunda olumsuz bakmaktadır. Bu bulgu klasik eğitimden kopmanın sakıncalı olduğunu düşündükleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Verdikleri cevaplarda yeterli rehberlik hizmeti verilmesi, geri bildirim, teknik sorunlar gibi eğitimin yanında olan destek birimlerle ilgili olumsuz cevap vermişlerdir. Bu web tabanlı eğitimde daha fazla birebir iletişim ve desteğe ihtiyaçları olduğu anlamına gelebilir. Ayrıca WTÖ’nün takım çalışmasının olumsuz etkilediği ve sosyal yönlerini zayıflattığı konusunda da hem fikirlerdir. Bu da yine daha çok iletişime ihtiyaç duydukları veya online iletişimden tatmin olmadıkları anlamına gelebilir. Çalışkan (2010) yeni iletişim ortamları ile ilgili yaptığı araştırmada yaşı daha büyük olan katılımcıların anında mesaj sistemi ve sosyal ağları gençlere göre daha az kullanmayı tercih ettikleri bulgusuyla bu veriyi desteklemektedir.

X kuşağı üyeleri eğitim sorununa alternatif seçenek olması, toplum için yararlı olması, önümüzdeki yıllarda yaygınlaşacağı konularına ise olumlu bakmaktadır. Bu da eğitim ve değişim konularına olumlu baktıklarını göstermektedir.

Bu sonuçlar “X kuşağı üyelerinin online eğitim uygulamalarına karşı tutumları olumsuzdur.” hipotezinin kısmen desteklendiğini göstermektedir.

5.4 Y Kuşaağının WTÖ Uygulamalarına Karşı Tutumu

Y kuşaağı üyelerinin anket cevaplarının analiz sonuçlarına bakıldığı zaman hemen hemen bütün sorulara verdikleri cevapların ortalamasının olumlu yönde olduğu görülmektedir. Y kuşaağı için teknoloji kullanarak problem çözme yollarını daha iyi bilmeleri (Reisenwitz ve Iyer 2009, s. 93) bu olumlu bakış açısını desteklemektedir.

Ayrıca Uraltaş (2010) yaptığı araştırmada öğrencilerin interneti sırasıyla sosyal network sitelerinde vakit geçirmek, arkadaşlarla sohbet etmek ve ödev/araştırma yapmak, oyun oynamak, müzik ve video indirmek gibi amaçlarla kullanmaları internetin günlük işlerini yürüttükleri bir ortam olarak gördüklerini, eğitimin de online olmasına olumlu bakmalarını yine desteklemektedir. Bu sonuçlar “Y kuşaağı üyelerinin online eğitim uygulamalarına karşı tutumları olumludur.” hipotezini desteklemektedir.

5.5 Öneriler

Maliyetlerin azaltılmak istenmesi, zamanın yeterli olmaması gibi nedenlerle önümüzdeki yıllarda web tabanlı öğretimin kullanımının daha da artma ihtimali yüksektir. Bu nedenle X kuşaağı üyelerinin bu eğitim yöntemine uyum sağlayabilmeleri ve eğitim etkili olması için gerekli önlemler alınmalıdır.

Alınacak önlemlerden birisi teknik destek, rehberlik gibi unsurlara web tabanlı öğretimde daha çok önem verilmesi X kuşaağının tutumunun değişmesinde etkili olabilir.

Hem klasik hem de online eğitimi kapsayan karma eğitim sisteminin daha çok benimsenmesi yine her iki kuşaağın da olumlu tutumunun sağlanması ve iletişim daha fazla olması açısından yararlı olabilir.

Ayrıca kurumlarda Y kuşaağı üyelerinin teknoloji konusunda X kuşaağı üyelerine mentorluk yapabilecekleri bir sistem geliştirilmesi, iki kuşak arasındaki iletişimin

arttırılmasının yanında kurumda teknolojiye karşı tutumun daha olumlu olmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Baltaş, A., 2009. *İnsana ve işe değer katan yeni İK*. 1. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayram, S., 1999. *Bilgisayar destekli öğretim teknolojileri*. 1. Baskı. İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Hammoud, R. I., 2006. *Interactive video: algorithms and technologies*. 1. Baskı. Heidelberg:Springer.
- Gürüz, D. ve Yaylacı, G. Ö., 2009. *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*. 4. Baskı. İstanbul: Kapital Medya Hizmetleri.
- Koçel, T., 2003. *İşletme yöneticiliği*. 12. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Noe, R. A., 2009. *İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi*. 4. Baskı. C. Çetin (Çev.), İstanbul: Beta Basım (orjinal basım tarihi 2008).
- Sheahan, P., 2005. *Generation Y: surviving (and thriving) with generation Y at work*. 9. Baskı. Australia: Hardie Grant Books.
- Zhang, K. ve Bonk, C. J., 2010. Generational learners ve e-learning technologies. *Handbook of research on practices and outcomes in e-learning: issues and trends*. USA: IGI-Global, pp. 76-92.

Sürekli Yayınlar

- Alıcı, S. U. ve Çakır A., 2009. Hemşirelerin özel bir hastanede uygulanan klinik oryantasyon programına ilişkin görüşleri. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. **2** (1), ss. 46-56.
- Aydoğan, İ., 2002. Etkili yönetim. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (13), ss. 61-75.
- Aytekin, Ç., 2011. Wiki uygulamalarına iletişimsel yaklaşım ile bir model önerisi. *Online Academic Journal of Information Technology*. **2** (5), ss. 8-17.
- Bailey, A.ve Ngwenyama, O., 2010. Bridging the generation gap in ICT use: interrogating identity technology and interactions in community telecenters. *Information Technology for Development*. **16** (1), ss. 62-82.
- Borges, N. J., Manuel R. S., Elam C. L. ve Jones J. J., 2010. Differences in motives between generation X medical students. *Medical Education*. (44), ss. 570-576.
- Boyd, D., 2010. Ethical determinants for generations X and Y. *Journal Of Business Ethics*. (93), ss. 465-469.
- Bushe, G. R., 2009. Learning from collective experience: a different view of organizational learning. *OD Practitioner*. **41** (3), ss. 19-23.
- Costen, W. M. ve Salaza, J., 2011. The impact of training and development on employee job satisfaction, loyalty, and intent to stay in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality ve Tourism*. **10** (3), ss. 273-284.
- Elmas, Ç., Doğan N., Biroğul S. ve Koç M. S., 2008. Moodle eğitim yönetim sistemi ile örnek bir dersin uzaktan eğitim uygulaması. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*. **1** (2), ss. 53-62.
- Elmore, L., 2011. Competing for jobs when you're up against your mum, your grandpa, and your pers. *Women In Business*. **Summer**, ss. 37-39.
- Erdoğan, Y., Bayram S. ve Deniz L., 2007. Web tabanlı öğretim tutum ölçeği. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*. **4** (2), ss. 1-14.
- Haşlamam, T., Demiraslan Y., Mumcu F. K., Dönmez O. ve Aşkar P., 2008. Çevrimiçi ortamda yapılan grup tartışmasındaki iletişim örüntülerinin söylem çözümlemesi

- yoluyla incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (35), ss. 162-174.
- Huw, M., 2011. The net generation, the knowledge economy and on-line learning: who is learning and how. *Contemporary Social Science*. **6** (2), ss. 237-254.
- Kaba, A. U., Güneş A. ve Altıntaş T., 2012. E-öğrenmede destek hizmetlerinin öğrenen memnuniyetine etkisi. *Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi*. **3** (2).
- Karaman, S., Kaban A. ve Yıldırım S., 2010. Sınıf blogu ile grup bloglarının öğrenci katılımı ve görüşleri açısından karşılaştırılması. *Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi*. **1** (2).
- Kayabaşı, Y., 2005. Sanal gerçeklik ve eğitim amaçlı kullanılması. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. **4** (3), ss. 151-158.
- Keleş, N., 2011. Y Kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. **3** (2), ss. 129-139.
- Kowske, B.J., Rasch R. ve Wiley J., 2010. Millenials' (lack of) attitude problem: an empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business ve Psychology*. (25), ss. 265-269.
- Küçük, F., 2005. İnsan kaynakları açısından kurumsal imaj. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. **15** (2), ss. 247-266.
- Lower, J., 2008. Brace yourself: here comes generation Y. *Critical Care Nurse*. **28** (5), ss. 80-85.
- Miser, R., 2002. "Küreselleşen" dünyada yetişkin eğitimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. **35** (1-2), ss. 55-60.
- Montana, P.J. ve Petit, F., 2008. Motivating generation X and Y on the job and preparing Z. *Global Journal of Business Research*. **2** (2), ss. 139-148.
- Özçınar, H. ve Öztürk, E., 2008. Çevrimiçi tartışmalara ilişkin öğrenci görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. **5** (2), ss. 154-178.
- Özmen, Z. M., 2010. Bir lisansüstü öğrencisinin telekonferans ve uzaktan eğitim uygulamaları dersindeki deneyimleri. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. **1** (2), ss. 217-232.

- Şahin, L. ve Güçlü, F. C., 2010. Genel olarak hizmetiçi eğitim: ülke şirketler topluluğu hizmetiçi eğitim süreci ve uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*. **2** (59), ss. 217-270.
- Pala, F. K. ve Doğan, N., 2009. Nette öğretmen: Eğitim yönetim sistemi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*. **2** (3), ss. 9-17.
- Reisenwitz, T.H. ve Iyer, R., 2009. Differences in generation X and Y: implications for the organization and marketers. *Marketing Management Journal*. **19** (2), ss. 91-103.
- Rodoplu, Stratejik yönetim düzeyinde yetki devri. *Review of Social, Economic ve Business Studies*. **3** (4), ss. 251-273.
- Topaloğlu, M., Sökmen, A., 2003. İşe alıştırma (oryantasyon) eğitiminin etkinliği ve işgören performansı ilişkisi (Ankara'da bir uygulama). *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. (2), ss. 126-151.
- Weingarten, R.M., 2009. Four generations, one workplace: a gen X-Y staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing*. **35** (1), ss. 27-30.

Diğer Yayınlar

- Acar, G., 2010. X kuşağı iktidarı. *Milliyet*, [online] 10 Ekim 2010, <http://www.milliyet.com.tr/-x-kusagiiktidari/dunya/haberdetay/10.10.2010/1299648/default.htm> [erişim tarihi 23 Nisan 2012]
- Akbaş, A. G. ve Yalçın, M., 2012. Özgür yazılım eğitim yönetim sistemleri, *14. Akademik Bilişim Konferansları*, 1-3 Şubat 2012 Uşak: Uşak Üniversitesi.
- Altun, A., 2008. Yapılandırmacı öğretim sürecinde viki kullanımı, *8th International Educational Technology Conference*, 6-9 Mayıs 2008 Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, ss. 127-130.
- Atıcı, B., Özmen, B., 2011. Blog kullanımının sınıf topluluğu duygusuna etkisi. *Uluslararası Eğitim Teknolojileri Sempozyumu*, 25-27 Mayıs 2011 İstanbul: İstanbul Üniversitesi, ss. 1408-1413.
- Aydoğdu, F. D., (2004). Koçluk: *Dönem Projesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalışkan, B., 2010. Yeni iletişim ortamlarında gözetim: üniversite çalışanlarının gözetim algıları, *Yeni İletişim Ortamları ve Etkileşim Uluslararası Konferansı*, 28-30 Nisan 2010 İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Çevik, A., 2008. Moodle öğrenme yönetim sistemi yönetimindeki karşılaşılabilecek olası sorunlar ve çözüm önerileri, *8. Uluslararası Eğitim Teknolojileri Konferansı*, 6-8 Mayıs 2008 Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, ss. 31-34.
- Deperlioğlu, Ö ve Köse, U., 2010. Web 2.0 teknolojilerinin eğitim üzerindeki etkileri ve örnek bir öğrenme yaşantısı, *Akademik Bilişim Konferansları*, 10-12 Şubat 2010 Muğla: Muğla Üniversitesi, ss. 166-172.
- Doğan, D., Duman D. ve Seferoğlu S. S., 2011. E-öğrenme ortamlarında toplumsal buradalığın arttırılması için kullanılabilir iletişim araçları. *Akademik Bilişim Konferansı*, 2-4 Şubat 2011 Malatya: İnönü Üniversitesi, ss. 1-9.
- Gülbahar Y., Kalelioğlu F. ve Madran O., 2010. Sosyal ağların eğitim amaçlı kullanımı. *XV. Türkiye'de İnternet Konferansı*, 2-4 Aralık 2010 İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.

- Karaman, S., Özen Ü., Yıldırım S. ve Kaban A., 2009. Açık kaynak kodlu öğretim yönetim sistemi üzerinden internet destekli (harmanlanmış) öğrenim deneyimi, *Akademik Bilişim '09 – XI. Akademik Bilişim Konferansı*, 11-13 Şubat 2009 Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, ss. 63-68.
- Kocabacak, A., (2006). İnsan kaynakları eğitiminde oryantasyon: perakendecilik sektöründe bir uygulama: *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mengi, Z., 2009, X, Y ve Z birbirinden çok farklı [online].Yenibirış<http://www.yenibiris.com/HurriyetIK/Oku.aspx?ArticleID=6730> ,[erişimtarihi 23 Nisan 2012].
- Özgür, H. ve Tosun N., 2010. İnternet destekli eğitimin e-öğrenme tutumlarına etkisi. *XV. Türkiye’de İnternet Konferansı*, 2-4 Aralık 2010 İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Palankök, N. Y., (2004). Kariyer yönetimi araçları olarak mentorluk ve koçluk: *Dönem Projesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türel, Y. ve Varol, A., 2005. Sanal sınıf eğitim merkezi otomasyonu, *BILTEK International Informatics Congress*, 12-14 Haziran 2005 Eskişehir.
- Uraltaş, N. T., 2010. 21. Yüzyılda yeni nesil: dijital çocuklar ve iletişim. *Yeni İletişim Ortamları ve Etkileşim Uluslararası Konferansı*, 28-30 Nisan 2010 İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yeniad, M., (2006). Uzaktan eğitimde kullanılmak üzere web tabanlı bir portal yazılımı geliştirme: *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- <http://tdkterim.gov.tr/bts>, [Erişim Tarihi: 28 Nisan 2012].

EKLER

Ek 2-A Web Tabanlı Tutum Ölçeği

WEB TABANLI TUTUM ÖLÇEĞİ

Bu çalışma Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları dalında Yapılmakta olan Yüksek Lisans Tez çalışmasının uygulama kısmını oluşturmaktadır. Bu araştırma tamamen akademik bir amaca yöneliktir ve bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacaktır. Çalışmanın Amacı; çalışanların web tabanlı eğitimlere karşı tutumlarını tespit etmektir. Yapılacak çalışmada vereceğiniz cevaplar kişisel anlamda kesinlikle gizli tutulacak ve genel yargılar yorumlanacaktır. Bu çalışmaya katılımınız bilimsel anlamda çalışmanın örneklem sayısı yeterliliğine ulaşmasına ve sonuçların güvenilirliğinin artmasına neden olacaktır. Bu nedenle değerli vaktinizi bu bilimsel çalışmanın en yüksek düzeyde katılımını sağlamak için ayıracağınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımla, Gizem Etlican

* Required

Yaşınız *

Cinsiyetiniz *

- Kadın
- Erkek

Eğitim Durumunuz *

- Lise
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora

1. Web Tabanlı Öğretimi arkadaşlarıma tavsiye ediyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

2. Web Tabanlı Öğretim sorumluluk duygusunu geliştirmektedir. *

- (5) Tamamen Katılıyorum

- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

3. Web Tabanlı Öğretim klâsik eğitim kadar etkilidir. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

4. Yükseköğretimde Web Tabanlı Öğretim uygulamalarına geçilmelidir. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

5. Web Tabanlı Öğretimde öğretim elemanlarıyla iletişim kurabiliyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

6. Web Tabanlı Öğretim "eğitim sorununa" alternatif bir çözümdür. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

7. Web Tabanlı Öğretim yaşamboyu öğrenmeyi sağlar. *

- (5) Tamamen Katılıyorum

- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

8. Web Tabanlı Öğretimin yaygınlaşması toplum için yararlıdır. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

9. Aldığım Web Tabanlı Öğretime güveniyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

10. Web Tabanlı Öğretim kendi hızıma uygun öğrenme fırsatı sağlıyor. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

11. Web Tabanlı Öğretim beni araştırmaya teşvik ediyor. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

12. Web Tabanlı Öğretimde yeterli rehberlik hizmeti verilebilmektedir. *

- (5) Tamamen Katılıyorum

- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

13. Web Tabanlı Öğretimde yeterli geribildirim alabiliyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

14. Web Tabanlı Öğretim önümüzdeki yıllarda kaçınılmaz olacaktır. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

15. Web Tabanlı Öğretim kendime olan özgüvenimi artırıyor. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

17. Web Tabanlı Öğretimdedüşüncelerimi özgürce ifade edebiliyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

18. Web Tabanlı Öğretim üniversite-sanayi işbirliğini teşvik etmektedir. *

- (5) Tamamen Katılıyorum

- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

19. Web üzerinden ders çalışırken sıkılıyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

20. Web Tabanlı Öğretimde öğrendiğim bir konuyu çabuk unutuyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

21. Web Tabanlı Öğretimin sıkıcı olduğunu düşünüyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

22. Web Tabanlı Öğretimde ortaya çıkan teknik sorunlar beni sınırlendiriyor. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

23. Web Tabanlı Öğretim takım çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir *

- (5) Tamamen Katılıyorum

- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

24. Web Tabanlı Öğretim zaman kaybıdır. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

25. Web Tabanlı Öğretim sosyal yönümü zayıflatıyor. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

26. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmiyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

27. Web Tabanlı Öğretim yüzünden kendime yeterli zaman ayıramıyorum. *

- (5) Tamamen Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Kararsızım
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Gizem ETLİCAN

Sürekli Adresi : Emek Cd. Narcity Konutları A3 Blok D:44 Maltepe / İSTANBUL

Doğum Yeri ve Yılı : ANTALYA – 1981

Yabancı Dili : İngilizce

İlk Öğretim : Antalya Mimar Sinan İlköğretim Okulu -1995

Orta Öğretim : Antalya Anadolu Teknik Lisesi – Bilgisayar Bölümü – 1999

Lisans: Marmara Üniversitesi - Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi – 2003

Yüksek Lisans: Bahçeşehir Üniversitesi

Enstitü - Bölüm Adı: Sosyal Bilimler Fakültesi - İnsan Kaynakları Yönetimi

Çalışma Hayatı:

Tepe İnşaat İlköğretim Okulu – Bilişim Teknolojileri Öğretmeni – 2011- Devam Etmekteyim.

Bingül Erdem Lisesi – Bilişim Formatörü – 2010- 2011.

Bingül Erdem Lisesi – Müdür Yardımcısı – 2008- 2010.

Bingül Erdem Lisesi – Bilişim Formatörü – 2006-2008.

Bingül Erdem Lisesi – Bilişim Teknolojileri Öğretmeni – 2004- 2008.

Ayşe Çelem Design – Web Tasarımcısı – 2002 – 2004.