



## Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinin Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sistemine ilişkin görüşlerinin kuşaklar bağlamında incelenmesi

Araş. Gör. Hakan KILINÇ<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı, Eskişehir, Türkiye, 26470

### Özet

Gerçekleştirilen bu çalışmada, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinin Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sistemine ilişkin; (i)memnuniyet, (ii)öğrenmeye yardımcı olma ve (iii)sınavlara hazırlama konularında görüşleri kuşaklar bağlamında incelenmiştir. Ayrıca, Türkiye’de açık ve uzaktan öğrenme hizmeti sunan ve öğrenen sayısı bakımından birinci sırada yer alan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesine kayıtlı olan öğrenenlerin kuşaklar bağlamında nasıl çeşitlilik gösterdiği analiz edilmiştir. 2016-2017 güz öğrenim dönemi sınavlarına giren öğrenenlerin ele alındığı bu çalışmada elde edilen bulgulara göre, 2016-2017 güz dönemi sınavlarına toplam 927.853 öğrenenin katıldığı ve bu öğrenenlerin %84’ünün Y kuşağı, %15’inin X kuşağı ve %1’inin ise bebek patlaması kuşağına ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beklenildiği gibi Açıköğretim Fakültesine dâhil olan öğrenenler yaş değişkeni bakımından çeşitlilik göstermektedir. Çocuk patlaması kuşağının da Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemine dâhil olması, yaşam boyu öğrenme vizyonunu benimseyen Anadolu Üniversitesinin bu konuda olumlu adımlar attığının bir göstergesidir. Ayrıca, 2016-2017 güz öğrenim döneminin sonunda, öğrenenlerin kullandıkları Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sistemine ilişkin; (i)memnuniyet, (ii)öğrenmeye yardımcı olma ve (iii)sınavlara hazırlama konularında görüşleri incelendiğinde, çocuk patlaması kuşağı, X kuşağı ve Y kuşağının bu üç kategoride de olumlu görüşlere sahip olduğu görülmüştür. Bu noktadan hareketle, Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sisteminin, öğrenenlerin isteklerine cevap verme noktasında başarılı olduğu söylenebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Anadolu Üniversitesi, açıköğretim fakültesi, açık ve uzaktan öğrenme, kuşak farklılıkları, bireysel farklılıklar, öğrenme yönetim sistemi, yaşamboyu öğrenme.

### Abstract

In this study, regarding Anadolium eCampus learning management system of Anadolu University Open Education Faculty; the opinions of learners about (I) satisfaction, (ii) helping to learn, and (iii) preparing for the examinations have been examined in the context of generations. In addition, it has been analyzed how the learners registered in the Anadolu University Open Education Faculty, which is in the first place in terms of number of learners and provides open and distance learning service in Turkey, are diversified in the context of generations. According to the findings obtained in this study in which learners who enter the fall 2016-2017 examination were examined, it has been concluded that a total of 927,863 learners attended the 2016-2017 fall semester exams and 84% of these learners are Y-generation, 15% are X-generation, and 1% is the baby boomer generation. As expected, learners who are included in the Open Education Faculty vary in terms of age variation. The fact that the baby boomers generation is also included in the Anadolu University Open Education System indicates that Anadolu University, which has adopted the vision of life-long learning, has taken positive steps in this regard. Also regarding learners' use of the Anadolium eCampus learning management system at the end of the fall semester 2016-2017, it has been seen that when the opinions on the topics of (i) satisfaction, (ii) helping learning, and (iii) preparation for exams are studied, Baby boomer generation, X generation and Y generation have positive opinions in these three categories. From this point of view, it can be said that Anadolium eCampus learning management system is successful at meeting the demands of learners.

**Keywords:** Anadolu University, open education faculty, open and distance learning, generation differences, individual differences, learning management system, lifelong learning.

### Kaynak Gösterme

Kılınç, H. (2017). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinin Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sistemine ilişkin görüşlerinin kuşaklar bağlamında incelenmesi. *AUAd*, 3(3),104-124.

## Giriş

Öğrenme ortamlarındaki olanakların ve rollerin geniş çaplı bir şekilde yeniden gözden geçirilmesi gereği, açık ve uzaktan öğrenme ortamlarının önemini artırmaktadır (Richardson ve Swan, 2003). Açık ve uzaktan öğrenme ortamlarında, öğrenenlerin aktif olması anahtar unsurdur (Williams ve Chann, 2009). Öğrenme süreçlerinde öğrenenlerin aktif bir şekilde rol alması, öğrenenlerin bir şeyler düşünüp üretebildiği süreçleri içerisine alan öğretim faaliyetleri olarak adlandırılabilir. Enformasyon ve iletişim teknolojilerinin (EİT) öğrenme ortamlarında kullanılmasıyla birlikte, aktif öğrenme fırsatları artırılmış ve öğrenenlerin kendi aralarında işbirliği yapabilmeleri sağlanmıştır. Bu bağlamda, öğrenme ortamlarındaki rollerin değişerek, öğrenenlerin merkeze geçtiği ve öğretmenlerin de bir rehber konumunda olduklarını söylemek mümkündür.

2000'li yıllarla birlikte birçok öğretim kurumunun açık ve uzaktan öğrenme sistemlerine ilgi duyduğunu ve bu sistemlerden faydalandıklarını söylemek mümkündür. Birçok yükseköğretim kurumunda açılmaya başlanan uzaktan eğitim merkezleri de bu durumun bir neticesi olarak ortaya çıkmaktadır. İlginin giderek arttığı bir alan olan açık ve uzaktan öğrenme çevrelerinde öğrenen sayıları da giderek artmaya başlamıştır. YÖK (2016), verilerine göre Türkiye'deki yükseköğretime kayıtlı öğrenen sayısının %46,1'i açık ve uzaktan öğrenme kurumlarına dâhildir. Dolayısıyla sadece Türkiye özelinden bakıldığında, yükseköğretime kayıtlı olan öğrenenlerin yaklaşık olarak yarısının açık ve uzaktan öğrenme sistemlerine dâhil olan öğrenenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu kadar büyük bir çoğunluğu içinde barındıran açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde bireysel farklılıklar konusunun da büyük bir öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu sistemlere dâhil olan her bir öğrenenin yaş, cinsiyet, teknoloji kullanım becerisi, bireysel öğrenme becerisi gibi birçok kendilerine özgü farklılıklarının olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla açık ve uzaktan öğrenme kurumlarının bu farklılıkları göz önünde bulundurarak öğrenme ortamlarını tasarlaması, öğrenme çıktılarının zenginleştirilmesi adına önemli bir gerekliliktir.

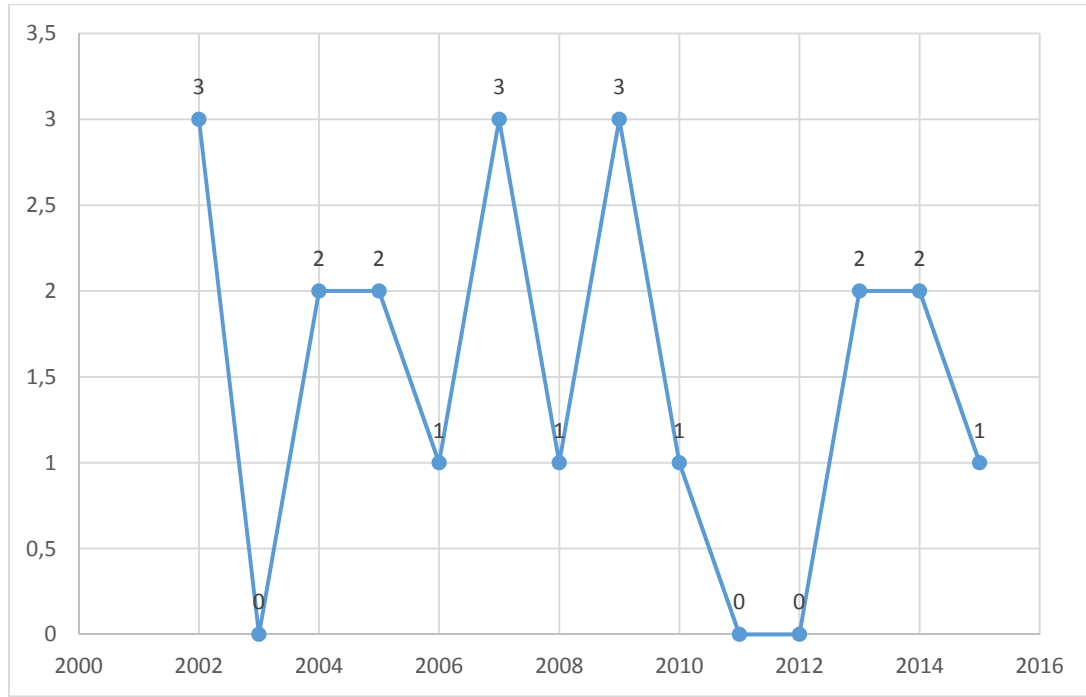
Öğrenme çevrelerinin en önemli unsuru olan öğrenenler arasında çeşitli farklılıklar olduğunu belirtmek mümkündür. Öğrenme çevrelerinde hedeflenen amacın, bu farklılıkların önemini kavrayıp, öğrenenlerin sahip oldukları özellikleriyle öğrenme ortamında istenilen hedeflere ulaşmak olduğu söylenebilir. Farklı fiziksel özelliklere sahip öğrenenlerin aynı zamanda farklı bireysel özelliklere sahip olduklarının göz önünde bulundurulması, öğrenme çevrelerinden elde edilecek verimin artması açısından oldukça önemli bir durum olarak görülmektedir. Bu görüşle örtüşen bir çalışmada Çaycı ve Ünal (2007), öğrenenlerin bireysel

farklılıkları, doğal bir zenginlik olarak algılanmalı ve öğretimde bu zenginlikten faydalanılmalıdır görüşünü dile getirmiştir.

EİT'lerin gelişerek hayatın her noktasında kullanılmasıyla birlikte, tüm alanlarda baş döndürücü bir hızla değişimlerin yaşandığı söylenebilir. Bu hızlı gelişimin öğrenme çevrelerine en büyük katkısının bireyi ön plana almış olması yadsınamaz (Perez-Mateo, Maina, Guitert ve Romero 2011). Her bireyin gelişimi, zekâ, ilgi, hazırbulunuşluk ve yetenek noktasının birbirinden farklı olması eğitimde bireysel farklılıkların önemini arttırmaktadır. Dolayısıyla öğrenme süreçlerinde bireysel farklılıklara hitap edebilmek zengin öğrenme çıktıları elde edebilme anlamında gerekli bir unsurdur.

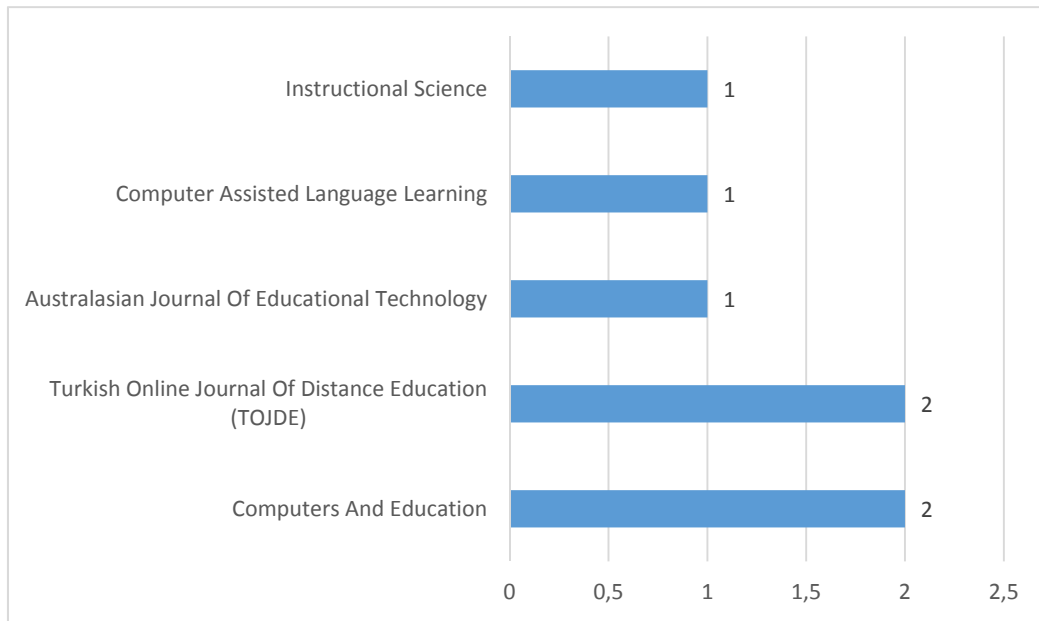
Öğrenme süreçleri bireysel farkları dikkate alıp bireyleri sahip oldukları farklılıklara göre yönlendirme yapmakla yükümlüdür (Aktepe, 2005). Dolayısıyla açık ve uzaktan öğrenme hizmeti veren öğrenme kurumlarının da öğrenme süreçlerini bu doğrultuda şekillendirmesi gerekmektedir. Özellikle de Türkiye'de yükseköğretime kayıt yaptıran öğrenenlerin yarıya yakınının açık ve uzaktan öğrenme kurumlarını tercih ettikleri göz önünde bulundurulduğunda, bu kurumlardaki bireysel farklılıkların çok çeşitli olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktadan hareketle, gerçekleştirilen akademik çalışmalarda açık ve uzaktan öğrenme kurumlarında bireysel farklılıklar konusuna eğilimin gerekli olduğu söylenebilir.

Scopus veri tabanından “uzaktan öğrenme” ve “bireysel farklılıklar” kavramlarının İngilizce karşılıkları olan “distance learning” ve “individual differences” anahtar kelimeleri ile yapılan arama sonucunda 2002-2015 yılları arasında bu konuda yapılan 21 akademik çalışmaya ulaşılmıştır. Bu bağlamda açık ve uzaktan öğrenmede bireysel farklılıklar konusunda yapılan çalışmaların azınlıkta kaldığını söylemek mümkündür. Scopus veri tabanından elde edilen veriler Şekil 1'de gösterilmektedir. Buna göre, 2002-2015 yılları arası gerçekleştirilen çalışmaların sayısal olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı söylenebilir.



Şekil 1. Yıllara Göre Açık ve Uzaktan Öğrenmede Bireysel Farklılıklar Konusu Üzerine Yapılan Çalışmalar

Çalışmaların yapıldığı akademik dergilere bakıldığında ise Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Dergilerinden biri olan Turkish Online Journal of Distance Education (TOJDE)'nin Computers and Education dergisi ile birlikte birinci sırada olduğu görülmektedir. Şekil 2.'de çalışmaların yapıldığı dergi isimlerinden bazılarını yer verilmiştir.



Şekil 2. Açık ve Uzaktan Öğrenmede Bireysel Farklılıklar Konusunu İşleyen Yayınların Akademik Dergilere Göre Dağılımı

Öğrenme ortamlarında bireysel farklılıklar denildiği zaman ilk akla gelenler öğrenenlerin,

- Yetenekleri,
- Zekâ seviyeleri,
- İlgi alanları,
- Teknoloji kullanım becerileri,
- Bireysel öğrenme becerileri,
- Sosyo-ekonomik düzeyleri,
- Cinsiyetleri,
- Kültür seviyeleri,
- Yaşları,

gibi değişkenler olmaktadır.

Gerçekleştirilen bu çalışmada ise bireysel farklılıklardan biri olan yaş faktörü ele alınmaktadır. Bu bağlamda açık ve uzaktan öğrenme çevrelerinde yaş faktörünün oluşturduğu kuşak farklılıklarına değinilmektedir.

### **Kuşak Farklılıkları**

Kuşak farklılıkları ve bu farklılıkların sebep olduğu çatışmalar hayatın her alanında olduğu gibi öğrenme çevrelerinde de etkili olmaktadır. Özellikle de yaşam boyu öğrenme paradigmasının benimsendiği açık ve uzaktan öğrenme çevrelerinde kuşak farklılıklarının daha belirgin olduğu söylenebilir.

İlgili alan yazında kuşakların sınıflandırılmasında dikkate alınan yaş grupları konusunda bir fikir birliği olmadığı gözlenmektedir. İşgörenlerin doğum yılları esas alınarak daha çok ABD kökenli olan ve alanyazında en fazla kabul gören sınıflandırma şu şekildedir:

İkinci Dünya Savaşı'ndan önce doğanlar (1925-1945), geleneksel kuşak ya da sessiz kuşak olarak nitelendirilmektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra doğanlar ile 1960'lı yılların ortasına kadar doğanlar (1946-1964), bebek patlaması kuşağı (Baby Boomers) olarak adlandırmaktadır (Roberts ve Manolis, 2000; O'Bannon 2001; Smola ve Sutton 2002; Wallace, 2006). 1960'lı yılların ortası ile 1970'li yılların sonlarında doğanlar X kuşağı (1965-1980) olarak adlandırılmaktadır (Roberts ve Manolis 2000; Smola ve Sutton 2002; Wallace, 2006). 1980'li yılların başı ile 1990'lı yılların sonlarında doğanlar ise Y ya da Milenyum kuşağı (1981–1999) olarak adlandırılmaktadır (Cogin, 2012). Özellikle X ve Y kuşağı olarak nitelendirilen kuşakların yaş aralığı konusunda alan yazında farklılıkların olduğu da göze

çarpmaktadır. Y kuşağından sonra gelen ve 1990'lı yılların ortalarından sonra dünyaya gelen bireylere ise Z kuşağı veya yeni sessiz kuşak adı verilmektedir (Geck, 2007). Türkiye'deki iş yaşamında, gelenekçi kuşağa (1925-1945) mensup işgörenler, emekli ya da emeklilik aşamasındadır. Son kuşak olan Z kuşağı (1999'dan sonra doğanlar) ise iş hayatına yeni henüz başlamamışlardır. Ayrıca, Z kuşağı öğrenenleri henüz açık ve uzaktan öğrenme kurumlarına kayıt olmamışlardır.

### **Geleneksel Kuşak (1925-1945):**

Bu kavram bazı kaynaklarda sessiz kuşak ya da erişkin (matures) kuşak olarak da adlandırılmaktadır. Genellikle 1925 ve 1945 yılları arasında doğan nesli ifade etmektedir. Bu dönemde yaşanan bazı önemli olaylardan kaynaklanan baskılardan dolayı, gelenekselciler emin olmadıkları durumlara karşı daha tedbirli davranmaktadırlar. Ayrıca bu kuşak risk alma konusunda isteksiz davranmaktadır (Lehto, Jang, Francis ve O'Leary, 2008). Gelenekselciler, doğrudan posta veya yazılı iletişimin diğer formları gibi açık ve özetlenebilen, basit bir bilgi almayı tercih ederler.

Sessiz kuşak dünyaya gelen en küçük kuşak olarak adlandırılmaktadır. Dünya genelinde yaşanan ekonomik sıkıntılar, kıtlık ve açlık, işsizlik, tasarruf etme gibi yaşam koşullarına maruz kalan kuşaktır (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014). Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı sırasında ve ekonomik buhran döneminde doğan bu nesil, günümüzün büyük anneanneleri, babaanneleri ve dedelerini oluşturmaktadır.

### **Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964):**

Bebek patlaması kuşağını, 1946-1964 yılları arasında doğan kişiler oluşturmaktadır. II. Dünya Savaşı'nın hemen sonrasındaki nüfus patlaması yıllarında doğan nesiller bu kuşağı ifade eder. Ekonomik refahın yavaş yavaş yükseldiği bu dönemde ülkelerin siyasi, politik ve ekonomik yapılarında görülen ciddi değişiklikler, bu kuşağın düşünce yapısını da etkilemiştir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014). Ayrıca bu kuşağın sınırlarının belirlenmesinde ülkeler ve kültürlerarası farklılıklar bulunmaktadır (Wallace, 2006).

Bir önceki kuşağın çocukları olan bu kuşak İkinci Dünya Savaşı sonrası doğum oranlarının artması nedeniyle bu adı almışlardır. Bu kuşak işkolik, çok çalışkan, pragmatist, özverili ve örgütün menfaatlerini kendi menfaatleri üzerinde tutan itaatkâr bir kuşak olarak bilinmektedir (Smola ve Sutton, 2002). Uzun saatler boyunca çok çalışmak, iyimserlik, idealist olmak, rekabetçilik, yüksek başarı duygusu ve otoriteye bağlılık öne çıkan özellikleridir

(Wallace, 2006). Yüz yüze etkileşim ve geleneksel iletişime yatkın olan bu kuşak (Reynolds, Stewart, MacDonald ve Sisco, 2006) özellikle ömür boyu istihdam ve şirkete bağlılıkları temel özellikleridir (Elsdon ve Lyer 1999).

### **X Kuşağı (1965-1980):**

Bebek Patlaması kuşağından sonra gelen X kuşağının temel güdüsünün, yaşamak için çalışmak anlayışı olduğu ileri sürülmektedir (Smola ve Sutton, 2002; Reynolds vd., 2006). Bir önceki kuşağa kıyasla iş değerleri daha zayıftır ve daha bireycidirler (Twenge, 2010). İş-yaşam dengesini kurma, iş ortamında esneklik ve otonomiye tercih etme, değişime ayak uydurma bu kuşağın temel özellikleridir (Smola ve Sutton, 2002; Reynolds vd., 2006). Bu kuşak, statü ve para yerine daha çok işyerinde otonomi, serbest zaman ve esneklik gibi maddi olmayan özendiricilerle motive olmaktadır (Lancaster ve Stillman, 2005; Twenge, 2010). Teknolojik gelişmelerin büyük bir kısmı bu dönemlerde ortaya çıkmaya başladığından bilgisayar kullanmaya başlayan ilk kuşak olmuştur. X kuşağı bireyleri, teknoloji ve bilgi ile barışık, girişimci, amaç odaklı ve bağımsızdırlar (Jurkiewicz, 2000). Bir önceki kuşağa kıyasla iş ahlakı değerleri daha düşüktür ve biçimsel olmayan iş ikliminden hoşlanmaktadır (Twenge, 2010). Bunların yanı sıra X kuşağı üyeleri değişen dünya koşullarına yetişebilmek için büyük bir çaba harcamaktadırlar.

### **Y Kuşağı (1981-1999):**

İş hayatındaki en genç kuşak olan bu kuşak, işine eğlenceyi katmayı seven, internet ve teknoloji bağımlısı, iyimser, takım halinde çalışmaktan hoşlanan bireylerdir (Sessa, Kabacoff, Deal ve Brown, 2007). Y kuşağı; eğitim seviyesi yüksek, yeni teknoloji kullanımına yatkın ve aynı anda birçok şeyi yapabilen kuşak olarak bilinmektedir. İş değiştirme alışkanlıkları fazla olan bu kuşak, “yaşamak için çalışma”yı benimsemişlerdir. İş yaşamında teknolojik becerileri daha kolaylıkla elde edebilen bu kuşak (Crumpacker ve Crumpacker, 2007), narsist (otoriteyi reddeden) (Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance, 2010), eski kuşaklar gibi uzun saatler çalışmaya istekli olmayan ve sürekli “neden” sorusunu soran (Chester, 2002) kuşak olarak bilinmektedir. Bu kuşağa mensup işgörenler, kariyer ve mesleki gelişimlerini kendi kendilerine planlama eğilimindedirler (Westerman ve Yamamura, 2007).

Lower (2008)'e göre bu kuşağın doğum yılları aralığı hiçbir parametre ile sınırlandırılmamıştır. Çoğu uzman, 1981 ile 1999 yılları arasında doğanlar için bu kuşak kullanılmaktadır. Millennials (Milenyum Kuşağı), Generation Next (Gelecek Kuşak), Digital





## Araştırmanın Amacı

Öğrenme çevrelerinde, farklı yaş grubundaki öğrenenlerin kendilerine sunulan öğrenme malzemelerine ilişkin görüşlerine önem verilmesi, öğrenme kurumlarının her yaş grubundan kesime daha verimli ortamlar sağlayabilmesi adına önemli bir gerekliliktir. Özellikle de Anadolu Üniversitesi gibi öğrenme malzemelerine büyük yatırımlar yapan kurumların sunmuş oldukları hizmetleri değerlendirebilme noktasında, bu malzemeleri kullanan öğrenenlerin görüşlerine başvurmaları, öğrenenlere yapılan yatırımların doğru yönde olmasını sağlamak için gerekli bir adım olarak görülmektedir. Bu noktadan hareketle gerçekleştirilen bu çalışmada, kuşak farklılıkları konusunda çeşitlilik gösteren Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesine dâhil olan öğrenenlerin kendilerine sunulan Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sisteminden (i) ne ölçüde faydalandıkları, (ii) ne ölçüde memnun kaldıkları ve (iii) sınavlara hazırlanma sürecinde ne ölçüde faydalı buldukları konularını belirlemek amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda gerekli görülen öneriler sunulmuştur.

## Yöntem

### Araştırma Modeli

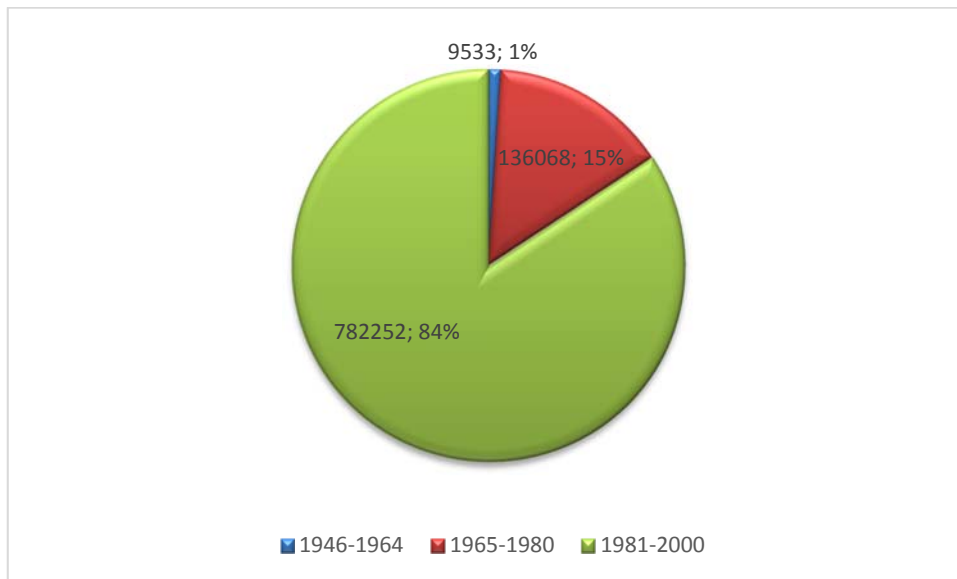
Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinin Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sistemlerine ilişkin görüşlerinin kuşaklar bağlamında incelenmesi amacı ile yapılan bu çalışmada, var olan durumu betimlemek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. “Tarama modelinde, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir biçimde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez.” (Karasar, 2005:77). Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 1999). Bilinmek istenen ortadadır ve amaç onu doğru bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2005). Tarama modelinde gözleme, kaydetme, olaylar arasındaki ilişkileri tespit etme, kontrol edilen değişmez ilişkiler üzerinde genellemelere varma vardır (Yıldırım, 1966).

## Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amaçları kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

### Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Öğrenenlerinin Kuşaklar Bağlamındaki Bilgilerine İlişkin Bulgular

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi 2016-2017 güz dönemi sınavlarına toplam 927.853 öğrenen katılmıştır. Bu öğrenenlerin %84'ü Y kuşağı, %15'i X kuşağı ve %1'i ise bebek patlaması kuşağına aittir. Dünyada öğrenci sayısı bakımından mega üniversiteler arasında yer alan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesinin öğrenenlerin yaş değişkenleri bakımından üç farklı kategoriye ayrıldığı görülmektedir. Öğrenme çevrelerinde yaş değişkeni açısından bu denli bir çeşitlilik ancak sayısal olarak büyük çoğunluklara ulaşabilen öğrenme kurumlarında gözlenebilir. Rakamsal olarak ifade etmek gerekirse Açıköğretim Fakültesine kayıtlı 782.252 öğrenen Y kuşağı kapsamındadır. Bu rakamlar X kuşağı için 136.068 ve çocuk patlaması kuşağı için 9533'tür. Şekil 4.'te Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi 2016-2017 güz dönemi sınavlarına katılan öğrenenlerin kuşaklar bağlamındaki bilgileri gösterilmektedir.

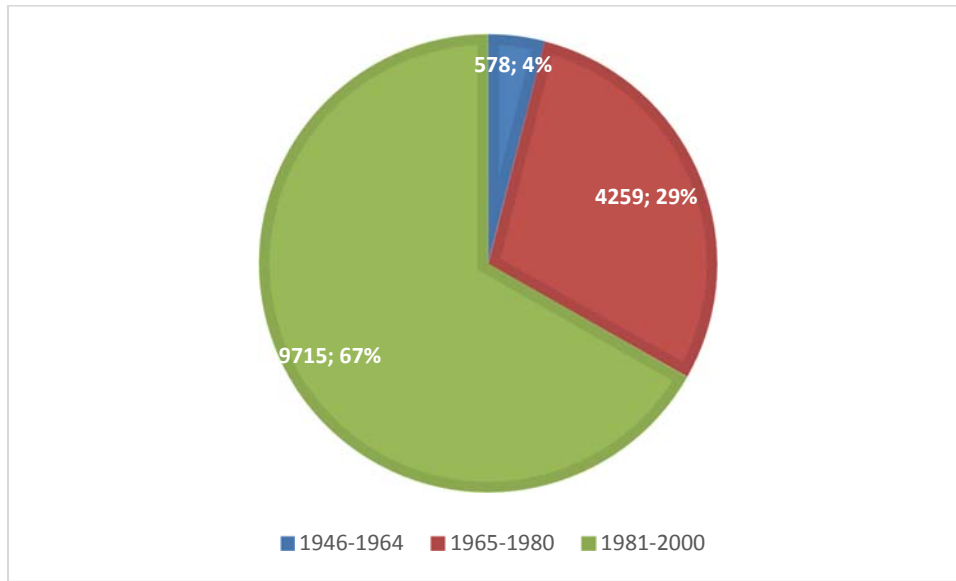


Şekil 4. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Öğrenenlerinin Kuşaklar Bağlamındaki Bilgileri

### Anadolium eKampüse İlişkin Öğrenen Görüşleri

Açıköğretim Fakültesi kapsamında 2016-2017 güz öğrenim dönemi sonunda öğrenenlerin kullandıkları Anadolium eKampüs öğrenme yönetim sistemlerine ilişkin farklı bağlamlarda görüşleri alınmıştır. 14.552 öğrenen, likert tipi ölçeğin kullanıldığı bu veri

toplama aracına 1-5 arası puan vererek katılmışlardır. Şekil 5.'de bu ankete katılan öğrenenlerin kuşaklar bağlamındaki bilgileri gösterilmektedir.



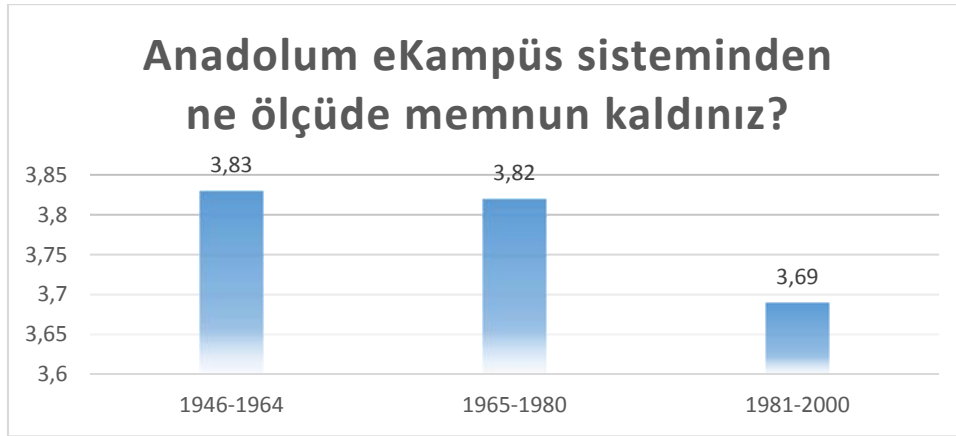
Şekil 5. Ankete Katılan Öğrenenlerin Kuşaklar Bağlamındaki Bilgileri

Şekil 5.'de görüldüğü üzere yapılan bu ankete Y kuşağından 9715 kişi, X kuşağından 4259 kişi ve Bebek Patlaması kuşağından 578 kişi katılmıştır. Bu rakamların yüzdesel olarak karşılıkları sırasıyla %67, %29 ve %4 şeklinde olmuştur.

Gerçekleştirilen bu ankette sorulan sorular sırasıyla, “Anadolum eKampüs Sisteminden Ne Ölçüde Memnun Kaldınız?”, “Anadolum eKampüs sisteminin öğrenmenize ne ölçüde yardımcı olduğunu düşünüyorsunuz?” ve “Anadolum eKampüs sistemi sınava hazırlanmanızda ne ölçüde yararlı oldu?” şeklinde olmuştur. Anketten elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir.

### **Anadolum eKampüs Sisteminden Ne Ölçüde Memnun Kaldınız?**

Sorulan bu soruya verilen cevapların sonuçları Şekil 6'da gösterilmektedir.

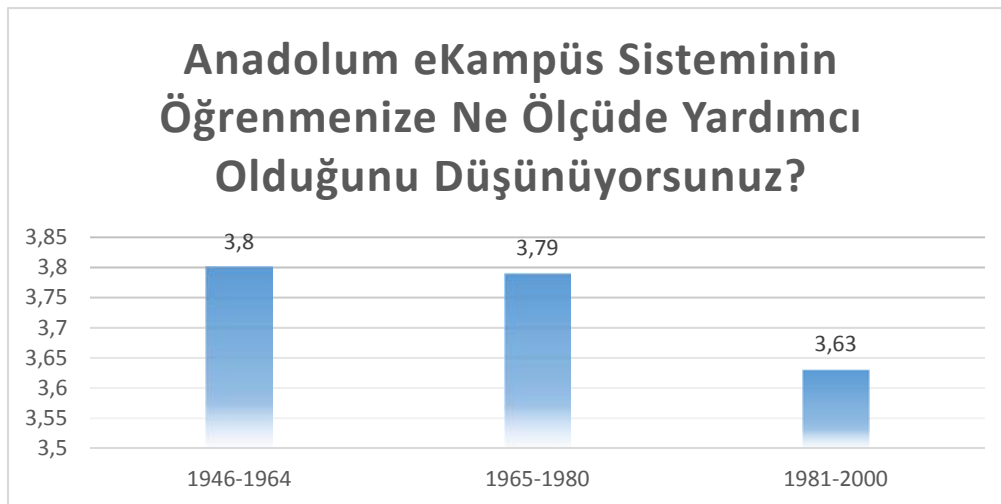


Şekil 6. Anadolu eKampüs Sisteminden Ne Ölçüde Memnun Kaldınız?

Şekil 6'da görüldüğü üzere ankete katılanlardan en çok çocuk patlaması kuşağındaki öğrenenler Anadolu eKampüs sisteminden memnun kalmışlardır. X kuşağındaki öğrenenler de çocuk patlaması kuşağındaki öğrenenlere yakın ölçüde Anadolu eKampüs sisteminden memnun kalmışlardır. Bu üç grup arasında teknolojiyle en çok ilgili grup olan Y kuşağındaki öğrenenlerin en az memnuniyet oranına sahip oldukları görülmüştür.

### **Anadolu eKampüs Sisteminin Öğrenmenize Ne Ölçüde Yardımcı Olduğunu Düşünüyorsunuz?**

Sorulan bu soruya verilen cevapların sonuçları Şekil 7'de gösterilmektedir.

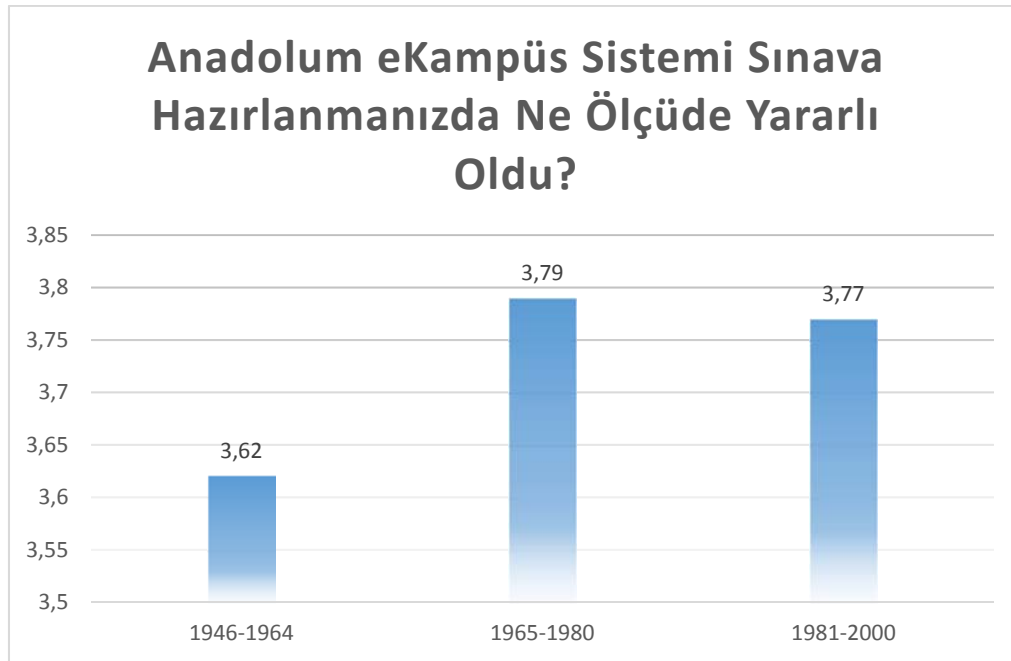


Şekil 7. Anadolu eKampüs Sisteminin Öğrenmenize Ne Ölçüde Yardımcı Olduğunu Düşünüyorsunuz?

Anadolium eKampüs sisteminin başarılı olmaya katkı sağladığını düşünenler arasında en yüksek orana sahip olan grup çocuk patlaması kuşağındaki öğrenenler olmuştur. X kuşağındaki öğrenenler yine çocuk patlaması kuşağındaki grupla benzer oranda cevap vermiştir. Y kuşağının sonuçları da diğer gruplardan çok farklı olmasa da yine en az orana sahip olan grup olmuştur.

### Anadolium eKampüs Sistemi Sınava Hazırlanmanızda Ne Ölçüde Yararlı Oldu?

Bu soruya verilen cevapların sonuçları Şekil 8’de gösterilmektedir.



Şekil 8. Anadolium eKampüs Sistemi Sınava Hazırlanmanızda Ne Ölçüde Yararlı Oldu?

Şekil 8’de görüldüğü üzere eKampüsün sınavlara daha fazla katkı sağladığını düşünen grup X kuşağıdır. Y kuşağı da X kuşağına yakın oranda eKampüsün sınav başarısına katkı sağladığını düşünmektedir. Çocuk patlaması kuşağı ise bu soruya cevap veren gruplar arasında en düşük orana sahiptir.

## Sonuç ve Tartışma

Öğrenme çevrelerinde bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmamak, öğrenme çevrelerinin başarılarını artırma noktasında önemli bir unsurdur. Öğrenenler arasındaki bireysel farklılıklardan birisi de yaş değişkenidir. Örgün eğitimde yaş farklılığının çok olması beklenilmeyecek bir durum iken yaşam boyu öğrenme paradigmasını benimseyen açık ve uzaktan öğrenme çevrelerinde yaş farklılığı önemli bir boyuttur. Yükseköğretim çağına gelmiş her yaşta bireyin dâhil olabildiği açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde, kuşak farklılıkları yaş değişkeninin ortaya çıkardığı bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekleştirilen bu çalışmada ise bir açık ve uzaktan öğrenme kurumu olan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi örneği ele alınmıştır. Bu bağlamda Açıköğretim sisteminde 2016-2017 güz öğrenim dönemi sınavlarına giren öğrenenler baz alınmıştır. Bu doğrultuda, 2016-2017 güz dönemi sınavlarına toplam 927.853 öğrenenin katıldığı ve bu öğrenenlerin %84'ü Y kuşağı, %15'i X kuşağı ve %1'i ise Bebek Patlaması Kuşağına ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beklenildiği gibi Açıköğretim Fakültesine dâhil olan öğrenenler yaş değişkeni bakımından çeşitlilik göstermiştir. Çocuk patlaması kuşağının da Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemine dâhil olması, yaşam boyu öğrenme vizyonunu benimseyen Anadolu Üniversitesinin bu konuda olumlu adımlar attığının bir göstergesidir.

Çalışmada belirlenen araştırma soruları kapsamında Açıköğretim Fakültesine dâhil olan bu farklı kuşakların, Açıköğretim Fakültesinde kullanılan Anadolium eKampus öğrenme yönetim sistemine ilişkin çeşitli değişkenler açısından görüşlerine başvurulmuştur. Elde edilen bulgulara bakıldığında öğrenme yönetim sisteminden memnun olma anlamında çocuk patlaması kuşağı ile X kuşağının, Y kuşağına oranla daha fazla memnun olduğu gözlenmiştir. Bu noktadan hareketle, teknoloji ile iç içe olarak yaşayan Y kuşağının (Sessa, Kabacoff, Deal ve Brown, 2007), teknolojik sistemlerden her zaman çok daha fazlasını isteme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca Y kuşağının öğrenme yönetim sisteminden memnun olma anlamında daha düşük seviyede kalması, bu kuşağın sorgulayıcı olma ve itaatkâr olmama özelliğinden (Twenge vd., 2010) kaynaklı olduğu düşünülebilir. Diğer taraftan teknoloji ile daha az ilgili olan çocuk patlaması kuşağı ve X kuşağının teknolojik sistemleri benimseme noktasında daha olumlu oldukları görülmüştür. Bu durum çocuk patlaması kuşağının ve X kuşağının uyumlu olma ve otoriteye bağlı olma (Lancaster ve Stillman, 2005; Wallace, 2006) gibi özelliklerinden dolayı kaynaklanıyor olabilir. Kendilerine sunulan öğrenme yönetim sisteminden memnun olma konusunda genel çerçeveye bakılacak olursa, tüm kuşakların kullandıkları öğrenme yönetim sisteminden genel anlamda memnun olduklarını söylemek de mümkündür. Memnuniyet duyma anlamında ortaya çıkan en düşük oranın 5 üzerinden 3,69

olduğu göz önüne alındığında, Anadolu eKampüs sisteminin öğrenenlerin isteklerine cevap verme noktasında olumlu bir noktada olduğu görülmektedir.

Katılımcılara yönetilen diğer bir soruda, kullanılan öğrenme yönetim sisteminin öğrenmeye yardımcı olma konusunda çocuk patlaması kuşağı ile X kuşağının yakaladıkları oranın Y kuşağından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar öğrenenlerin öğrenme yönetim sistemlerinden duydukları memnuniyet düzeyiyle doğru orantılıdır. Dolayısıyla öğrenme yönetim sisteminden daha fazla oranda memnun olan çocuk patlaması kuşağı ve X kuşağının, öğrenme yönetim sisteminden daha fazla faydalandıklarını söylemek mümkündür. Bu durum göz önüne alındığında, uzun süre bir yere odaklanma sorunu yaşayan Y kuşağının (Chester, 2002) kendilerine sunulan imkânlarla yetinmeyerek başka kaynaklardan öğrenme çabasına girmiş olabilecekleri sonucuna da ulaşılabilir. Ayrıca çocuk patlaması kuşağı ve X kuşağının işkolik olma (Smola ve Sutton, 2002) ve uzun saatler çalışabilme özellikleri (Wallace, 2006) de bu kuşakların Anadolu eKampüs sisteminde daha fazla zaman geçirmelerine ve dolayısıyla daha fazla öğrenmelerine katkı sağlamış olabilir. Katılımcılara yöneltilen bu soruya verilen cevapların kuşaklar bağlamında ortalamasına bakıldığında en düşük oranın 5 üzerinden 3,63 olduğu görülmektedir. Bu noktada çocuk patlaması kuşağının ve X kuşağının ortalamalarının sırasıyla 3,80 ve 3,79 olduğu göz önüne alındığında, kuşaklar arasındaki farklılıklara rağmen Anadolu eKampüs sisteminin öğrenmeye katkısı noktasında benzer ve yüksek puanlı sonuçlara ulaşılmıştır. Dolayısıyla Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi tarafından öğrenenlere sunulan Anadolu eKampüs öğrenme yönetim sisteminin, öğrenenlerin öğrenme ihtiyaçlarına karşılık verebildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Öğrenme yönetim sisteminin sınavlara olumlu şekilde etki etmesi noktasında ise X kuşağı ile Y kuşağının, çocuk patlaması kuşağına oranla daha olumlu oldukları söylenebilir. Bu durumun nedeni olarak ise X ve Y kuşaklarının öğrenme yönetim sistemi aracılığıyla çalıştıkları ve ağırlık verdikleri konuların sınavlarda daha fazla oranda çıkmış olabileceği söylenebilir. Ayrıca, Şekil 7 ve Şekil 8 göz önüne alındığında, çocuk patlaması kuşağının öğrenme yönetim sistemi aracılığıyla daha çok bilgi öğrenebildiği fakat bu bilgilerin bir kısmının sınavlarda çıkmadığı sonucuna ulaşılabilir.

## Öneriler

Öğrenme çevrelerinde bireysel farklılıklara önem verilmesi gerekliliği, kaçınılmaz bir gerçekliktir. Ancak bu durum içinden çıkılamayacak kadar karmaşık bir yapıdadır. Öğrenme çevrelerinin çok kalabalık olması ve bütün öğrenenlerle birebir ilgilenmenin zor olması bireysel farklılıklardan dolayı doğabilecek olumsuz durumları tetikleyebilmektedir. Bu durumun yaratacağı olumsuzluklardan kaçınabilmek için öğrenme çevrelerinin kalabalık sayılara ulaşmamasına özen gösterilmelidir. Öğrenen bakımından fazla sayıya ulaşan öğrenme çevrelerinde öğrenenlerin gruplandırılması, kalabalık sınıflardan kaçınmanın bir yolu olabilir.

Sayısal olarak kalabalık olmayan öğrenme çevrelerinde, izlenecek olan öğretim programları düzenlenirken bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmaya daha kolay olacaktır. Bu noktadan hareketle, ülkemizde eğitim politikalarını belirleyen kuruluşların da bireysel farklılıkları göz önünde bulundurması ve bireysel farklılıkların dikkate alınabileceği öğrenme çevrelerini oluşturabilmesi, zengin öğrenme çıktıları bağlamında önemli bir unsur olarak görülebilir.

Açık ve uzaktan öğrenme çevrelerinde kullanılan öğrenme yönetim sistemleri genelinden bakıldığında ise Y kuşağına daha fazla hitap edilebilecek teknolojik tasarımların yapılması gerekliliğinden bahsedilebilir. Bu noktada öğretim tasarımı ilkeleri işe koşularak, daha kullanıcı dostu sistemler geliştirilebilir. Benzer şekilde ileride yükseköğrenime başlayacak olan Z kuşağının ilgisini çekebilmek adına elverişli öğrenme tasarımlarına ihtiyaç duyulacaktır. Bu kuşaklara hitap edebilecek teknolojik ve elverişli öğrenme tasarımlarına sahip bir öğrenme yönetim sisteminin;

- Öğrenenler ve öğrenme yönetim sistemi arasındaki etkileşimin yüksek düzeyde olması,
- Öğrenenlerin kendi aralarında ve öğretim elemanlarıyla etkileşime geçebilmesine olanak tanınması,
- Kullanıcıların sorularına cevap verilebilmesi,
- Çoklu ortam desteğiyle birlikte daha etkili bir hizmet sunabilmesi,
- Farklı kaynaklardan alınan içeriklerin birleştirilebilmesi,
- Gelecekteki yeniliklerden olumsuz anlamda etkilenmemek için yapısının esnek ve geliştirilebilir olması,
- Kolay kullanım imkânı sağlaması,

Gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir.



Açık ve uzaktan öğrenme kurumlarının öğrenenlerine daha iyi hizmet verebilmeleri adına öğrenen görüşlerine başvurmaları ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda verdikleri hizmetleri geliştirmeleri de bu kurumlara dâhil olan kuşakların memnuniyetlerini artıracaktır. Bu noktada, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi bünyesinde işleyişini sürdüren Öğrenme Teknolojileri Araştırma Geliştirme (ÖTAG) Birimi tarafından her güz ve bahar akademik yarıyıl dönemi sonunda, sunulan hizmetlere ilişkin öğrenen görüşlerinin alındığı anketler örnek uygulama olarak gösterilebilir. Bu noktada üzerine düşülmesi gereken konu olabildiğince fazla örnekleme ulaşabilmek olmalıdır. Öğrenenlerin görüşlerine başvuru anketlerde olabildiğince fazla katılımcıya ulaşmak daha objektif ve daha faydalı verilerin elde edilebilmesi anlamında gerekli bir unsur olarak görülmektedir.

### Kaynakça

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1).
- Aktepe, V., (2005). Eğitimde Bireyi Tanımanın Önemi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 15-24.
- Chester, E. (2002). *Employing Generation Why?* Katy, TX: Tucker House Books.
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268-2294.
- Crumpacker, M. & Crumpacker, J.M. (2007). *Succession Planning and Generational Stereotypes: Should HR Consider Age-Based Values and Attitudes a Relevant Factor or a Passing Fad?* *Public Personnel Management*, 36, 349-369.
- Cui, Y., Trent, E. S., Sullivan, P. M., & Matiru, G. N. (2003). Cause-related marketing: How generation Y responds. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 31(6), 310-320.
- Çaycı, B., ve Ünal, E. (2007). Sınıf öğretmeni adaylarının sahip oldukları öğrenme stillerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 7(3), 1-16.
- Eldson, R. & Lyer, S. (1999). Creating value and enhancing retention through employee development: The Sun Microsystems experience. *Journal of Human Resource Planning*, 22(2), 39 – 48.
- Geck, C. (2007). The generation Z connection: Teaching information literacy to the newest net generation. *Toward a 21st-Century School Library Media Program*, 235, 2007.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55-74.
- Karasar, N. (1999) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasar, N.(2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (14. Baskı). Ankara Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Lancaster, L. C. & Stillman, D. (2005). *When generations collide*. New York, NY: HarperCollins.

- Lehto, Y.X., Jang, S., Francis, A. & O'Leary, J. (2008). Exploring Tourism Experience Sought: A Cohort Comparison of Baby Boomers and the Silent Generation, *Journal of Vacation Marketing*, 14.
- Lower, J. (2008). Brace Yourself Here Comes Generation Y. *Critical Care Nurse*, 28(5), 80-85.
- O'Bannon, G. (2001). Managing our future: The generation X factor. *Public Personnel Management*, 29, 55-74.
- Pérez-Mateo, M., Maina, M. F., Guitert, M. & Romero, M. (2011). Learner Generated Content: Quality Criteria in online Collaborative Learning. *European Journal of Open, Distance and E-Learning(EURODL)*, 14(2).
- Reynolds, J., Stewart, M., MacDonald, R. & Sisco, L. (2006). Have adolescents become too ambitious? High school seniors' educational and occupational plans, 1976 to 2000. *Social Problems*, 53, 186-206.
- Richardson, J. C. & Swan, K. (2003). Examining social presence in online courses in relation to students' perceived learning and satisfaction. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 7, 68-88.
- Roberts, J. & Manolis, C. (2000). Baby Boomers and Busters: An exploratory investigation of attitudes towards marketing, advertising and consumerism. *Journal of Consumer Marketing*, 17(6), 481-499.
- Sessa, V. I., Kabacoff, R. I., Deal, J. & Brown, H. (2007). Generational differences in leader values and leadership behaviors. *Psychologist-Manager Journal*, 10, 47-74.
- Smola, K. W. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Toruntay, H. (2011). *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Twenge, J. M. (2010), Generational differences in work values: A review of the empirical evidence. *Journal of Business and Psychology*, 102, 1045-1062.

- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman B. J. & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36 (5), 1117-1142.
- Yıldırım, C. (1966). *Eğitimde Araştırma Metotları*. Ankara: Akyıldız Matbası. DİE. Kalkınma planları(1963-67 Yılları Arası Beş Yıllık Kalkınma Planı Verileri)
- Yüksek Öğretim Kurulu [YÖK]. (2016). *Öğrenim düzeyleri ve yükseköğretim kurumlarının birimlerine göre öğrenci sayıları tablosu, 2015-2016 öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri*. Retrieved from <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Wallace, J. (2006). Work commitment in the legal profession: A study of baby boomers and generation Xers, *International Journal of the Legal Profession*, 13(2), 137–151.
- Westerman, J. W. & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes, *Career Development International*, 12(2), 150–161.
- Williams, J. & Chann, S. (2009). Using Web 2.0 to Support the Active Learning Experience. *Journal of Information Systems Education*, 20(2), 165-174.

## Yazar Hakkında

### Araş. Gör. Hakan KILINÇ



Hakan Kılınç, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Uzaktan Eğitim Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. 2013 yılında Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği lisans eğitimini tamamlamıştır. Öğrenme teknolojileri, mobil öğrenme, kişisellenebilir öğrenme ortamları, dijital öyküleme, çevrimiçi veri toplama, sosyal ağ analizi alanlarında çalışmalar yapmıştır.

Posta adresi: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Yunus Emre Kampüsü, Eskişehir, Türkiye 26470  
Tel (İş): +90 222 335 0580/2773  
Eposta: [hakankilinc@anadolu.edu.tr](mailto:hakankilinc@anadolu.edu.tr)