

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN E-ÖĞRENME BİLİŞLERİNİN BELİRLENMESİNE VE DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Sami ACAR¹, Meral GÜNEŞ², Bayram ÇİFTÇİ³

Özet

Bu araştırmada, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) e-öğrenme bilişlerinin belirlenmesi ve KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerini değerlendirmeleri amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişleri; örgüt/yönetime ilişkin e-öğrenme bilişleri, teknoloji ve hizmetler hakkındaki e-öğrenme bilişleri ve personel/insan kaynaklarına yönelik e-öğrenme bilişleri olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Araştırma, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerine ilişkin mevcut durum hakkında bilgi vermeyi, değerlendirmeyi ve muhtemel gelişmeleri de ortaya koymayı amaçladığından, betimsel bir araştırmadır.

Araştırmada, teorik bilgiler alanyazın taraması sonucunda elde edilen yazılı kaynaklardan, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerinin belirlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik veriler ise Ilena Hamburg (2012) tarafından geliştirilen, pilot uygulamada Türkçe'ye uyarlanan, geçerliliği ve güvenilirliği test edilen ($\alpha=0.75$), "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin E-Öğrenme Bilişlerinin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi Ölçeği" ile elde edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubuna, e-öğrenme sistemlerini kullanan Ankara ili Gölbaşı ilçesindeki KOBİ'ler dâhil edilmiştir. Ölçek, bu işletmelerde çalışan toplam 66 büro çalışanına yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre; KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerine ilişkin büro çalışanlarının değerlendirmeleri, KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının personel/insan kaynaklarına yönelik e-öğrenme bilişlerinin ($\bar{x}=18.82$), örgüt/yönetime ilişkin e-öğrenme bilişlerine ($\bar{x}=16.59$) ve teknoloji ve hizmetler hakkındaki e-öğrenme bilişlerine ($\bar{x}=16.65$) göre biraz daha fazla olduğunu göstermiştir. Ortalamalar arasındaki farklılık çalışanların pozisyonu (yönetici/büro çalışanı) değişkenine göre analiz edildiğinde, teknoloji boyutunda yöneticiler lehine anlamlı bir farklılık gözlenirken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Özet olarak, KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerinin ortalamasının üzerinde ve iyi düzeyde olduğu, buldukları pozisyon açısından teknoloji ve hizmetler boyutunda önemli bir farklılık gösterdiği, diğer boyutlar açısından önemli bir farklılık göstermediği istatistiksel çözümlenmeleri içeren araştırma bulguları ile desteklenmiş ve kanıtlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, e-öğrenme, e-öğrenme bilişi/hazırbulunuşluğu.

A RESEARCH STUDY ON DETERMINATION AND EVALUATION OF E-LEARNING READINESS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

Abstract

The aim of this research is to determine of e-learning readiness of small and medium-sized enterprises (SMEs) and evaluate of e-learning readiness of their own enterprises by the office workers. In this research, SMEs e-learning readiness is analyzed in three factors which are organization/management, technology and services, and personnel/human resource. This study is included descriptive research which was intended to evaluate and provide information on the current situation of e-learning readiness of SMEs, and also explore the possible developments of applications.

¹ Yrd.Doç.Dr., Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Tekn. Eğitimi, samiacar@gazi.edu.tr

² Öğr.Gör., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Adalet Meslek Yüksekokulu, gunes@ankara.edu.tr

³ 3 Y.Lisans Öğrencisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğt., kaplan.bayram@hotmail.com

In this study, theoretical informations which are related to e-learning readiness of SMEs, are taken from written and printed resources in the library and internet, and these are summarized and presented in this study. The datas of office workers for e-learning readiness of SMEs are obtained through "Determination and Evaluation of E-Learning Readiness of SMEs Scale" which is applied to office workers face to face, adopted to Turkish and tested validity and reliability ($\alpha=0.75$) in pilot study, and developed by Ilena Hamburg in 2012. Study group of this study are included SMEs which are applied to e-learning systems actively in Gölbaşı/Ankara. This scale is applied to face to face on total 66 office workers who are work in these SME's.

According to research findings, the evaluation of office workers for e-learning readiness of SME's are shown that office workers e-learning readiness for personnel/human resources (=18.82) is little higher than e-learning readiness of organization/management (=16.59) and technology/services (=16.65). When the difference between averages were analyzed according to position variable, significant difference was observed in favor of managers for technology factors and significant difference wasn't observed for other factors. Briefly, the evaluation of office workers for SMEs e-learning readiness are shown that e-learning readiness is above average and good level, averages of e-learning readiness are show that difference in factor of technology and services, and there is no difference in other factors in this study. These findings were supported and proven by statistically.

Key Words: Small and medium-sized enterprises, e-learning, e-learning readiness.

Giriş

Günümüzde hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri, her alanda olduğu gibi insan kaynakları faaliyetlerinde de örgütlere, farklı yöntem ve araçların geliştirilmesi ve kullanımı için gerekli olanakları sunmaktadır. Dinamik iş çevresinde en güçlü rekabet avantajı, yetkin insan kaynağı olduğunu fark eden örgütler, çalışanların bilgiyi hızla alıp istenen yetkinliklere dönüştürebileceği yeni ve daha hızlı eğitim yollarının arayışı içine girmişlerdir. E-öğrenme bu yeni yollardan biri olarak görülmektedir (Hamid, 2002).

Türkiye'de bulunan KOBİ'lerin büyük bir çoğunluğu insan kaynakları konusuna yeterince ilgi göstermediği ve önem vermediği için verimlilik ve kalite açısından gelişme gösterememektedirler. KOBİ'lerin çoğunda insan kaynakları birimleri muhasebe birimi içerisinde personel özlük işlerini yapan bir birim olarak algılanmaktadır. Bu bakış açısı insan kaynakları konusunda mevzuatı ve yapılanmayı bilmeyen, yeterli deneyime sahip olmayan personel ve yöneticilerle işletmenin insan kaynaklarının yönetilmeye çalışılması sonucunda firmaların kurumsallaşamadıkları ve kendilerini geliştirme imkânı bulamadıkları görülmektedir (Sökmen, 2010).

KOBİ yöneticilerinin ve KOBİ'lerde her düzeyde çalışan personelin beceri ve niteliklerinin geliştirilmesi, firma performansını artırmak açısından anahtar rol oynayan konulardan biridir. Sınırlı kaynaklarla, hızla değişen ve gelişen pazarlara uyum sağlamak zorunda olan KOBİ'lerde yönetim becerilerinin ve kalitesinin artırılması oldukça önemlidir. Araştırmalar, eğitim hizmeti tüketmek ile KOBİ performansı arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Akay vd., 2003).

Usal ve Albayrak (2005), Türkiye'nin e-öğrenmeye hazırbulunuşluğuyla ilgili çalışmalarında toplumların hedeflerine ulaşmada etkili bir araç olarak kullandıkları uzaktan eğitim modellerinin genel yapısı, iletişim ortamları, teknolojileri ve e-eğitimde etkili parametrelerini (eğitimin maddi boyutları, öğrenci profili, eğitimi verecek kurumun iletişim ortamı, uzaktan eğitime hazır bulunurluğu, öğrencinin bu eğitime ulaşabilirliği, hizmet kalitesi, yazılım ve donanım gereksinimleri) inceleyerek, Türkiye örneği üzerinde durmuştur.

Tezer ve Bicen (2008), çalışmalarında diğer çalışmalardan farklı olarak öğrenenlerin değil üniversite öğretim görevlilerinin e-eğitim sistemine yönelik hazırbulunuşluğunun olup olmadığını araştırmışlar ve Yakındoğu Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarını örneklem olarak kullanmışlardır. Araştırmalarının sonucunda üniversite öğretim elemanlarının e-eğitim sistemlerine içerik ekleme, Powerpoint formatında ders içeriği ekleme, eklenecek Powerpoint'e görsel ve işitsel içerik ekleme, ekledikleri ders notlarını güncelleme, forum ekleme, ekledikleri forumunu yönetme, sohbet odaları ekleme, ekledikleri sohbet odalarında öğrencilerle sohbet etme, sözlük ekleme, öğrenci gelişimini izleyebilecekleri deneme sınavı ekleme, eklenecek sınavlarda çeşitli sorular sorma, değerlendirme sınavı ekleme, öğrencilerle iletişime geçme, öğrencilere

araştırma ödevi verme, belirlenen zamanda öğrencilerle eş zamanlı olarak iletişime geçme, ders ile ilgili duyuruları ekleme, ders içeriklerini haftalık olarak sıralama, haftalık olarak eklenecek içeriği zamanında güncelleme, ders içeriklerini pdf formatında ekleme ve ders içeriklerini word formatında ekleme konusunda katkı getirebildiklerini, katılımcıların yaklaşık yarısının daha önce bir e-öğrenme sistemi kullandığı ve araştırmaya katılan öğretim elemanlarının e-öğrenmeye hazır olduklarını ortaya koymuşlardır.

Soydal vd (2012), yine benzer şekilde Türkiye Üniversitelerinin e-öğrenmeye hazır olup olmadığını Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi öğretim elemanları örneğiyle araştırmış ve elde ettikleri veriler sonucunda unvanın e-öğrenme hazırbulunuşluğunu etkileyebileceği ve genel olarak HÜEF öğretim elemanlarının e-öğrenme ortamına hazır olmadıklarını ortaya koymuşlardır. Çalışmada ayrıca, katılımcıların cinsiyet, yaş ve unvanlarının hazırbulunuşluk algılarında farklılık yaratıp yaratmadığı da araştırılmış ve bu özelliklerin istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermediği ortaya çıkmıştır.

Gülbahar (2012), e-öğrenme ortamlarında katılımcıların hazırbulunuşluk düzeyleriyle ilgili araştırmasında öğrencilerin süreç öncesinde e-öğrenme sürecine ilişkin hazırbulunuşluk düzeyleri ve süreç sonrasında memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi ve dikkate alınması, hem sürece hem de sonuca ilişkin çok önemli bulgular ortaya çıkmasına ve bu bulgulara dayalı yeni yaklaşım ve stratejilerin üretilmesi ile e-öğrenme sürecinde öğretimin etkililiğinin ve verimliliğinin artmasına katkı sağlayabilmektedir düşüncesinden hareketle “e-öğrenme sürecine ilişkin hazırbulunuşluk ve beklenti ölçeği” ile “e-öğrenme sürecine ilişkin memnuniyet ölçeği” olmak üzere iki ölçek geliştirmiş ve bu konulara ilişkin yapılan çalışmalarda yol gösterici ve destekleyici olmasını beklemiştir. Gülbahar çalışmasında e-öğrenme sürecine ilişkin hazırbulunuşluk ve beklentiyi etkileyen faktörleri; teknik beceriler, başarıyı etkileyen faktörler, teknolojiye erişim, motivasyon ve tutum ve kişisel özellikler olarak belirtmiştir.

Kaymak ve Horzum (2013) ise araştırmalarında çevrimiçi öğrenme öğrencilerinin çevrimiçi öğrenmeye hazırbulunuşluk düzeyleri, çevrimiçi öğrenme ortamında algıladıkları yapı ve etkileşim arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonunda çevrimiçi öğrenme öğrencilerinin çevrimiçi öğrenmeye hazırbulunuşluğunun, öğrenme ortamlarındaki etkileşimleriyle pozitif, algılanan yapıyla ise negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Yine öğrenme ortamında algılanan yapı ile etkileşim arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada çevrimiçi öğrenmeye hazırbulunuşluğunun öğrencilerin öğrenme sonuçlarını etkileyen yapı ve etkileşim değişkenleri açısından önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Buraya kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde, alanyazında KOBİ’lerde e-öğrenme ve e-öğrenme bilisiyle ilgili ayrı ayrı çalışmalar bulunmasına rağmen KOBİ’lerde e-öğrenme bilislerini belirlemeye ve değerlendirmeye yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden araştırmanın problem cümlesi “KOBİ’lerin e-öğrenme bilis/hazırbulunuşluk faktörleri nelerdir? ve KOBİ’lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilislerine ilişkin değerlendirmeleri nedir?” olarak belirlenmiştir.

1. E-Öğrenme ve E-Öğrenme Bilisi

E-öğrenme “canlı yayın veya CD, DVD gibi optik, teyp ve disk gibi manyetik elektronik depo ortamlarında kaydedilmiş olan metin, görüntü, ses, video şeklinde herhangi bir öğrenme içeriğinin konuşma, web sayfası, animasyon, benzeşim modelleri, sunu, yazılım gibi çeşitli elektronik biçimlerde geleneksel posta, radyo-TV, uydu yayını, telefon, internet ve/veya intranet sistemleri, uygulamaları ve ağları aracılığıyla yakın veya uzak bölgelere eşzamanlı veya eşzamansız ulaştırılmasını sağlayan, çevrim-içi veya çevrim-dışı dağıtık bir öğrenme biçimidir (Cebeci, 2004, s.76).

E-öğrenme, farklı öğretim ihtiyaçları doğrultusunda öğretimin yer ve zamandan bağımsız olmasını sağlayarak öğrenmenin bireyselleşmesi ve yaygınlaşmasına imkân tanımaktadır. Uzaktan eğitim uygulamaları, internet ve bilgi teknolojilerinin yardımıyla daha etkili hale gelen e-öğrenmenin önemi gün geçtikçe artmaktadır (Uysal, 2010, s.111).

E-öğrenme, öğrenmede fiziki mekanı ortadan kaldırmaktadır. Öğrenenler fiziksel bir mekana bağlı olmadan internet bağlantısının olduğu her yerden eğitimlerini tamamlayabilirler. Mekândan bağımsızlık aynı anda zamandan bağımsızlığı da beraberinde getirmektedir. Birçok eğitim asenkron gerçekleştiği için katılımcılar istedikleri zaman eğitimleri takip edebilirler. Bu durum kullanıcıların öğrenmek için en verimli zamanı

seçmelerini de sağlamaktadır. Kişi öğrenme sırasında eğitimleri durdurup devam ettirebilme şansını bulduğu için de kendi hızında öğrenme şansını da yakalar. Daha önce öğrendiği ya da ilgisini çekmeyen eğitimleri atlayabilir. Tüm bunlar kullanıcılara öğrenme sürecini kontrol etme olanağı verir.

E-Öğrenme özellikle 1990'lı yıllarda bilgisayarların ve internet teknolojisinin öğrenme sürecine dâhil edilmesi ile gündeme gelmiştir. Sonrasında bilişim teknolojileri temelli standart eğitim yazılımlarının kitlesel üretimi ile yaygınlık kazanması örgütlerin eğitim süreçlerine e-öğrenme yönteminin dâhil edilmesini hızlandırmıştır.

Ülkemiz işletmelerin e-öğrenme ile tanışmaları oldukça yenidir. Bazı uluslararası şirketler, merkez ofislerinin desteği sayesinde e-öğrenme ile biraz daha önce tanışmış olsalar da, çoğu işletmenin bu sistem ile olan tanışıklığı 1990'ların sonlarına rastlamaktadır. Bugün işletmelerimiz eğitim stratejilerini oluştururken, yavaş yavaş e-öğrenme yöntemini de değerlendirmektedirler. Bu gecikmenin nedeni olarak, gerek internet teknolojisinin ülkemizde kullanımının o kadar eski olmaması, teknolojik alt yapının yeterli olmaması ve gerekse öğrenme kültürümüz gibi nedenler gösterilebilir. Ancak şurası bir gerçek ki, hangi nedenle olursa olsun, e-öğrenme sistemini bir kere duyan yöneticiler bu yöntemin fizibilitesini yaparak, avantaj ve dezavantajlarını değerlendirmek istemektedirler (Yazıcı, 2004, s.3).

1997 ve sonrasında örgütler mevcut eğitim yazılımlarından, eğitimlerin ağ üzerinden yayılması, yönetilmesi, değerlendirilmesinin ve raporlanmasının sağlandığı bütünleşmiş yönetim sistemlerine geçmişlerdir. 2000'lerden hemen önce internetin yaygınlaşması ile eğitim yazılımları web üzerine taşınmıştır. Bu dönemde eğitimin kalitesinden çok kullanılan araçlar ve teknolojiler örgütlerin odağı olmuştur.

E-öğrenme senkron (eş zamanlı) ve asenkron (eş zamansız) olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilir. Senkron öğrenmede öğrenen ve öğreticiler farklı mekanlarda olsalar bile aynı zamanda öğrenme ortamında yer alırlar ve öğrenme etkileşimli bir şekilde gerçekleşir. Sesli ve görüntülü konferanslar ile sanal sınıflar senkron öğrenmeye örnek gösterilebilir. Asenkron öğrenmede ise öğrenen ve öğreticiler hem zaman hem mekan olarak farklı zamanlarda öğrenme ortamlarında yer alırlar. İnternet, eğitim CD-DVD'si, kaydedilmiş sesli-görüntülü web sunum ve seminerler, e-mail, forum asenkron öğrenmelerde kullanılan ortamlardandır. Öğrenmeler internet veya intranet ortamında gerçekleşiyorsa Çevrimiçi (Online); CD, DVD vb kaydedilmiş öğelerle gerçekleşiyorsa Çevrimdışı (Offline) Öğrenme olarak da adlandırılmaktadır.

Eğitim kurumları gün geçtikçe e-öğrenme yöntemini kullanarak uzmanlık kazandırdıkları yeni programlar açmaktadır. Bu programlar genellikle lisans öğretimi sonrası ve yetişkinler için tasarlanmaktadır. Güncel teknolojiler çok hızlı değişim gösterdiği için, sanal ortamlar olarak da ifade edilen elektronik ortamlarda eğitim alacak bireylerin hazırbulunuşluk düzeylerini bilmek eğitmen ve yöneticiler açısından büyük önem taşımaktadır. E-hazırbulunuşluk olarak ifade edilen bu düzeye ilişkin verilere dayalı olarak öğretim süreçlerinde gerekli güncellemeler çok daha kolay ve doğru biçimde yapılabilmektedir (Gülbahar, 2012, s.122).

Çevrimiçi öğrenmeye ilişkin hazırbulunuşluk kavramı ilk olarak Avustralya mesleki ve teknik eğitim sektöründe Warner, Christie ve Choy (1998) tarafından öne sürülmüştür. Çevrimiçi öğrenmeye ilişkin hazırbulunuşluk kavramı, zamanı yönetme ve çevrimiçi öğrenme sürecini kendi kendine yönetmeye uyum sağlama yeteneği üzerine odaklanan, içsel motivasyona sahip olmayı benimsemiş ve kendi öğrenme stillerini ve deneyimlerini anlamayı içeren bir kavramdır (Akt. Kaymak ve Horzum, 2013, s.1785).

E-hazırbulunuşluk bir kişi, kurum ya da ülkenin e-öğrenme sürecinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ve teknolojiye yararlanma açısından ne kadar hazır, istekli ve donanımlı olduğu konusunda geldiği düzeyin ölçülmesi ile elde edilen bilgidir (Dada,2006). Economic Intelligence Unit (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre 69 ülke içerisinde Türkiye, e-hazırbulunuşluk açısından 43. sırada yer almaktadır. Bu sıralamada, bağlanabilirlik ve teknik altyapı (%20), iş çevresi (%15), sosyal ve kültürel çevre (%15), toplumsal (legal) çevre (%10), devlet politikaları ve öz görevleri (%15) ile tüketici ve iş adaptasyonu (%25) boyutları belirtilen yüzde ağırlıklarında ele alınmıştır. Genç nüfusun yoğunluğuna rağmen raporda belirtilen veriler oldukça düşüktür. Bu gösterge ülkemizde bilişim teknolojilerinin devlet ve ticaret gibi hızlı bilgi dönüşümü yaşanan süreçlerde bireyler tarafından çok fazla kullanılmadığını göstermektedir (Gülbahar, 2012, s.123).

Watkins, Leigh ve Triner (2004), e-hazırbulunuşluk düzeyini inceledikleri makalelerinde teknolojiye erişim, teknik beceriler, motivasyon, çevrimiçi ses ve görüntü, internet tartışmaları ve başarıyı etkileyen faktörleri ele almışlardır. e-hazırbulunuşluğa ilişkin farklı araştırmalarda kişisel özellikler, teknik yeterlikler, teknolojiye erişim, motivasyon ve başarıyı etkileyen faktörlere ilişkin boyutların ele alındığı görülmektedir. (Akt.Gülbahar, 2012, s.124).

2. KOBİ'lerde E-Öğrenme Uygulamaları

Ülkemizdeki ilk e-öğrenme uygulamalarına bankacılık ve ticaret sektöründe başlanmış daha sonra devletin çeşitli birimlerinde de uygulamaya geçilmiştir. Devletin farklı kurumlarının işleyişinde ve özellikle eğitimde istenen başarıyı sağlama da internet ciddi olanaklar sunabilmektedir. Özellikle genç potansiyele sahip olan Türkiye için eğitim kurumlarında ideal düzeyde internete dayalı eğitimi (uzaktan eğitim, e-öğrenme) gerçekleştirebilme çağdaş bir yapılanma açısından oldukça önemlidir (Gökdaş ve Kayri, 2006, s.2).

E- öğrenmenin kurumsal anlamda Türkiye'deki ilk uygulaması, 1999 yılında Turkcell'in başlattığı Sanal Sınıf programıdır. Bu projede eşzamanlı sanal sınıf ve eşzamanlı olmayan e-öğrenme modeli birlikte uygulanmıştır. Aynı yıl içinde ilk adımları atılan bir diğer e-öğrenme uygulaması ise, Garanti Bankası ve Doğuş Grubu şirketlerine e-öğrenme içerikleri sunan Humantinas Sanal Eğitim Merkezi olmuştur. 2000 yılı içinde adımları atılan İş Bankası e-öğrenme projesi de Türkiye'nin bir diğer ilk e-öğrenme uygulamalarındandır. Yine ilklerden sayılan bir diğer kurumsal e-öğrenme uygulaması ise Pfizer e-Kampüs uygulamasıdır. İlkler arasında son olarak yer alan bir uygulama ise Başak Emeklilik, o günkü adıyla Başak Sigorta e-öğrenme uygulamasıdır. Genel müdürlük çalışanları, acentalar ve Ziraat Bankası bazı şube personelinin hedef alan proje, Türkiye'de o tarihe kadar en kapsamlı lansman çalışması uygulayarak satış eğitimlerini ilk defa e-öğrenme ortamına taşıyan proje olarak özel bir yere sahiptir (Baltaş, 2009, s.241-242)

Türkiye'de kurumsal anlamda e-öğrenme hizmetleri sunan şirketlerden öne çıkanlar Enocta, Bilge Adam, Bilgi Kurdu, Medyasoft, UP İnsan Kaynakları Eğitim ve Yönetim Hizmetleri, Blue Teknoloji, Dracolex Yaratıcı e-Öğrenme Çözümleri, İdea Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri olarak görülmektedir.

Akay vd. (2003), KOSGEB Avrupa Eğitim Vakfı Araştırma Projesi Raporunda KOBİ'lerin en çok ihtiyaç duydukları eğitimleri önem sırasına göre şu şekilde sıralamışlardır; kalite yönetimi, ihracata ilişkin bilgi ve beceriler, üretim yönetimi, bilgi teknolojileri, stratejik planlama ve strateji belirleme, iş planlarının oluşturulması, pazarlama yönetimi, satış yönetimi, finansman yönetimi, yönetim ve organizasyon, teşvikler, insan kaynakları yönetimi, pazarların özellikleri, ithalata ilişkin bilgi ve beceriler.

Milli Prodüktivite Merkezince yapılan KOBİ'lerde Eğitim ve Danışmanlık İhtiyaçları Analizi araştırmasına göre; en çok ihtiyaç duyulan eğitim konuları, Üretim Planlama ve Kontrol (%61,6), Satış ve Pazarlama (%57), Müşteri Memnuniyeti (%54,9), ile Toplam Kalite Yönetimi Performansı (%51,7), Yönetim Sistemi (%47,8), Dış Ticaret (%43,3), Kurumsallaşma (%42), ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi (%40), Ekip Çalışması ve Liderlik (%38,5) ve Çalışan Memnuniyeti (%38,2) olarak saptanmıştır (Karakaya vd, 2007).

KOBİ'lerin ihtiyaç duydukları bu eğitimler genellikle Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Sanayi ve Ticaret Odaları, Özel Danışmanlık Firmaları, Üniversiteler, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), Özel Şahıslar, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) ve Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından tedarik edilmektedir.

Türkiye'nin öne çıkan e-öğrenme şirketlerinden Enocta, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri (İTKİB), Yıldız - Okan Üniversiteleri, Halk ve Ziraat Bankası ile ortak olarak geliştirilen projelerle sürekli olarak KOBİ'lere e-öğrenme desteği sağlamaktadır. Projeler kapsamında KOBİ'lere girişimcilik, liderlik gibi eğitimlerin yanı sıra, mesleki, ticari ve elektronik ortamı daha verimli kullanmalarını sağlayacak bilgiler verilmektedir (<http://www.enocta.com/enocta/web/ContentDetails.aspx?ID=1028>).

Enocta'nın KOBİ'lere yönelik projeler kapsamında işbirliği yaptığı ve hizmet verdiği kuruluşlar ile eğitim içerikleri ise şöyledir(http://www.bilgicagi.com/Yazilar/2321-elevate_projesiyle_kobiler_yazilimlarini_uzaktan_ogretecek.aspx):

- Yazılım geliştirici KOBİ'lerin, geliştirdikleri yazılımı daha verimli ve daha hızlı bir şekilde müşterilerine ve iş ortaklarına öğretmelerini amaçlayan Elevate, önemli bir akademik altyapı üzerine inşa edilen yenilikçi bir öğrenme projesidir. Proje lideri Alman CRM firması CAS Software dışında projenin değişik ülkelerden ortakları var. Bu firmalardan birisi, İtalyan ITL (ITLink srl), diğeri Belçikalı E2S (Expert Software Systems n.v.). Proje, söz konusu 3 KOBİ'nin, geliştirdikleri yazılımların eğitimi için, karma bir öğrenme ve sertifikasyon platformu üretmeyi amaçlamıştır ve projede Türkiye'den Okan Üniversitesi ve Enocta yer almıştır.
- İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri ile yürütülen e-öğrenme projesinde tüm sektöre yönelik ana eğitim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla Enocta Eğitim Kataloğu içerisindeki 30 (otuz) eğitim kullanıma açılmış ve sektöre özgü dijital eğitim içerikleri üretilmiş, proje aynı zamanda tanıtım ve tutundurma hizmetleri ile desteklenmiştir.
- Ziraat Bankası, "e-kampüs" adını verdiği sosyal sorumluluk projesinde KOBİ'lere de eğitim sunmaktadır. Pos cihazının kullanımı ve gayri nakdi çek kredisi hakkında bilgilerin yer aldığı eğitimlerin tamamı ekampus.ziraatbank.com.tr adresinden sunulmaktadır.
- Türkiye Halk Bankası, Kobi'lere yönelik sosyal sorumluluk projesi kapsamında geliştirdiği Halk Akademi Kobi Eğitim Platformunda kalite, girişimcilik, MS Office, Yeni Türk Ticaret Kanunu, kişisel ve profesyonel gelişim konularında online eğitimler vermektedir.
- Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul Sanayi Odası ile işbirliği oluşturarak Üniversite Sanayi İşbirliği e-Platform Projesi için uzaktan eğitim metodu ile eğitim hizmetini projelendirmiş olup; Eğitim yönetim sistemi olarak Enocta Eğitim Platformu kullanılmaya başlanmıştır. Platformda AR-GE, inovasyon ve patent odaklı uzaktan eğitim programlarının KOBİ'lerin yenilikçiliğine katkıda bulunması amaçlanmaktadır (İnternet Kaynağı 3).
- TÜBİSAD işbirliği ve İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA) desteğiyle, Okan Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) tarafından hayata geçirilen KOBİME adlı sosyal sorumluluk projesi kapsamında, IT, Kişisel Gelişim, Girişimcilik ve Liderlik Eğitimleri verilmiştir.

KOSGEB, 2011'de "Yeni Türk Ticaret Kanunu" ve "Resmi Yazışma Kuralları, Haberleşme Kodları, Standart Dosya Planı ve Arşiv" konuları, e-öğrenme formatında çalışanlarla buluşturmuştur. Kuruma özel üretilen e-öğrenme eğitimleri dışında, çatışma yönetimi, hukukçu olmayanlar için hukuk, yaratıcı düşünme ve inovasyon teknikleri, temel yönetim becerileri, müşteri odaklı ilişki yönetimi Enocta çalışanların erişimine açılmıştır (<http://kobiline.org/tag/e-ogrenme-uygulamalari/>).

KOBİ'lerin gelişimini yakından takip eden Türk Ekonomi Bankası (TEB), geliştirdiği TEB KOBİ Akademi-Kurumsal Gelişim Eğitimi, KOBİ'lere yurtiçi ve uluslararası pazarlardaki karlılıklarını ve rekabet güçlerini artıracakları, uygulamalı olarak yön gösteren, firmalarını stratejik açıdan nasıl doğru yönetebileceklerine dair önemli noktalara işaret eden bir eğitim programı sunmuştur. 2005 yılında başlatılan Kurumsal Gelişim Eğitimi, KOBİ'lerin bilgi ihtiyacını tamamlamaya yönelik değişik konulardaki atölye çalışmaları ile KOBİ'lerin sorunlarına çözüm yaratabilme amacı ile oluşturulmuş ve binlerce KOBİ'ye ulaşılmıştır (<http://www.teb.com.tr/teb/kobilerekatki.aspx>).

Bir diğer proje olan InTeLS-TR Projesi, Türkiye'deki KOBİ'lerin dış ticaret kapasitesini geliştirmeyi hedefleyen, AB destekli bir mesleki eğitim projesidir. Proje eğitim materyali olan Dış Ticaret Rehberi, Dış Ticaret Eğitim Animasyonu ve İhracat Oyunu, dış ticaretin karmaşık konularını oldukça basit bir şekilde ele almaktadır. KOBİ'ler bünyesinde çalışan dış ticaret personeli ve bu şirketlerde çalışmayı hedefleyen öğrenciler, projenin temel hedef kitlesini oluşturmaktadır. Dış Ticaret Rehberi'nde verilen linkler sayesinde, profesyonellere de hitap etmektedir. Online çevrilebilir sayfa düzenine sahip olan Dış Ticaret Rehberi, İhracat, İthalat, Nakliye ve Lojistik ile Global Ticaret ana bölümlerinden oluşmaktadır. Dış Ticaret Eğitim Animasyonu'nda, Dış Ticaret Rehberi'nde verilen Dış Ticaretin Temelleri, Teslim Şekilleri ve Ödeme Şekilleri, görsel ve işitsel bir anlatımla daha da basite indirgenmiştir. İhracat Oyunu ise, kullanıcılara uluslararası rekabet ortamında, her türlü risk ve değişkeni göz

önünde bulundurarak, dış ticaret yönetimini uygulamalı olarak öğrenme olanağı sunmaktadır (<http://www.intels-tr.eu/index.php?s=1>).

Amaç, Önem ve Sınırlılıklar

Amaç

Araştırmada temel amaç KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerini belirlemek ve KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerini değerlendirmelerini ortaya koymaktır. Bu ana amaç doğrultusunda belirlenen alt amaçlar ise şöyledir;

- KOBİ'lerin e-öğrenme bilişleri nedir?
- KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının örgüt/yönetim boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri nedir?
- KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının personel/insan kaynakları boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri nedir?
- KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının teknoloji ve hizmetler boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri nedir?
- KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin genel değerlendirmeleri nedir?
- KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeleri sektöre, çalışanların pozisyonuna ve çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?

Önem

Son yıllarda KOBİ'lerde e-öğrenme uygulamalarında önemli bir artış görülmektedir. KOBİ'lerde e-öğrenme uygulamaları öncelikle bu işletmelerde çalışanların kişisel ve mesleki gelişimine diğer bir ifadeyle iş ve kariyer geliştirme odaklıdır. Ancak, bu işletmelerde çalışanların gerek kişisel gerekse kurumsal anlamda gelişiminde e-öğrenme bilişlerinin belirlenmeden e-öğrenme uygulamalarının gerçekleştirilmesi bazen iş ve kariyer gelişimine yönelik eğitimlerin hedeflenen gelişim düzeyini ulaşamadığı gözlenmektedir. Buradan hareketle, kişilerin bireysel e-öğrenme bilişleri yanında kurumsal e-öğrenme bilişlerinin de farkındalığının ortaya konması gerekir. Bu araştırma, KOBİ'lerde çalışanların kurumsal e-öğrenme bilişlerini, büro çalışanlarının örgüt/yönetim, teknoloji ve hizmetler, personel/insan kaynakları boyutlarında inceleyerek muhtemel e-öğrenme uygulamaları öncesi büro çalışanlarına önemli avantajlar sunacak bir konuyu ele almaktadır.

Alanyazında yapılan çalışmaların tamamı büro çalışanlarının bireysel e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerini içermektedir. Bu araştırma ise, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerinin belirlenmesini ve büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymaktadır. Araştırma büro çalışanlarının kişisel e-öğrenme bilişlerinden ziyade kurumsal e-öğrenme bilişlerine odaklanmakta, incelemekte ve konuya farklı bir bakış açısı getirmektedir. Araştırma, bu özelliği ile önem arz etmektedir.

Sınırlılıklar

Araştırma aşağıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde gerçekleştirilmiştir:

- Araştırmanın çalışma grubunda Ankara ili Gölbaşı ilçesinde e-öğrenme uygulamasına katılmış KOBİ'lerde çalışan ve yüz yüze anket uygulamasına katılan 66 büro çalışanı dâhil edilmiştir.
- Araştırma bulguları, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerini belirlemeye ve değerlendirmeye yönelik hazırlanan ve yüz yüze uygulanan ölçek verileri ile sınırlıdır.

- Araştırma, 2013 yılı Nisan ayında yapılmıştır. Dolayısıyla, araştırmada elde edilen veriler ve bulgular bu dönem ile sınırlıdır.

Yöntem

Araştırma modeli

Araştırmada KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeleri, örgüt/yönetim, teknoloji ve hizmetler, personel/insan kaynakları boyutlarında incelenmiştir. Bu kapsamda, yüz yüze anket uygulaması ile tek grup üzerinde bir seferlik ölçümü içeren betimsel (durum tespitiye yönelik) "Tek Grup Son Test Araştırma Modeli" kullanılmıştır.

Tablo1. Araştırma Modeline İlişkin Desen

Çalışma Grubu	Ölçüm/Verilerin Toplanması
Tek Grup	Son Test
(Ankara ili Gölbaşı ilçesinde e-öğrenme uygulamasına katılmış KOBİ'ler)	(15.04.2013 tarihinde tek seferlik yüzyüze anket uygulaması ile)

Çalışma grubu

Araştırma, Ankara ili Gölbaşı ilçesinde KOBİ'ler üzerinde gerçekleştirilmiştir. E-öğrenme uygulamalarına katılmış KOBİ'lerdeki çalışanlar, araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubuna ise, bu işletmelerde e-öğrenme etkinliklerine katılmış olan toplam 66 büro çalışanı dâhil edilmiştir.

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmada, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerinin belirlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik veriler Ilena Hamburg (2012) tarafından geliştirilen ve kontrol listesi özelliğindeki maddelerin derecelendirmeli değerlendirmeyi içeren Likert tipine dönüştürülerek uygulandığı "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin E-Öğrenme Bilişlerinin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi Ölçeği" ile elde edilmiştir. Ölçeğin araştırmada kullanımı için gerekli izin alınmış, Türkçe'ye uyarlanmış, pilot uygulamada geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin likert tipi olması ve değerlendirmede derecelendirmenin kullanımı nedeniyle güvenilirlik katsayısı belirlenirken Cronbach Alpha değeri esas alınmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı ($\alpha=0.75$) olup, güvenilirlik açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerini içeren ve yüz yüze anket uygulaması ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS istatistiksel analiz programında analiz edilmiş, çözümlenerek yorumlanmıştır. İstatistiksel analizlerde, frekans, yüzde ve çok faktörlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Araştırmada KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerini içeren ve yüz yüze anket uygulaması ile elde edilen verilere ilişkin bulgular, demografik özellikler ve büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeler olmak üzere iki ayrı başlık altında aşağıda verilmiştir.

KOBİ'lerdeki Büro Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan büro çalışanlarının demografik özellikleri; sektör, pozisyon, çalışma süresi değişkenleri açısından incelenmiş, elde edilen bulgular yorumlanarak aşağıda verilmiştir.

Araştırmaya katılan büro çalışanlarının sektöre göre dağılımı Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo2. Sektöre Göre Büro Çalışanlarının Dağılımı

Sektör	Sayı (n)	Yüzde (%)
Sanayi/Üretim	22	33,3
Hizmet	44	66,7
Toplam	66	100,0

Tablo 2'deki araştırmaya katılan büro çalışanlarının sektöre göre dağılımı incelendiğinde; büro çalışanlarının yarısından çoğunun hizmet sektöründe çalıştığı görülmektedir (%66,7). Sanayi/üretim sektöründe çalışan büro çalışanlarının biraz daha düşük olduğu (%33,3) buna etken sebep ise çalışmanın yapıldığı Ankara ili Gölbaşı ilçesinde daha çok hizmet ağırlıklı KOBİ'lerin yer almasıdır.

Araştırmaya katılan büro çalışanlarının pozisyonlarına göre dağılımı Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo3. Pozisyona Göre Büro Çalışanlarının Dağılımı

Pozisyon	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yönetici	21	31,8
Büro çalışanı/işçi	45	68,2
Toplam	66	100,0

Tablo 3'teki verilere göre; araştırmaya katılan büro çalışanlarının üçte ikisinin (%68,2) büro çalışanı veya işçi pozisyonunda olduğu, yönetici pozisyonunda olan büro çalışanlarının ise üçte bir oranında (%31,8) olduğu görülmektedir. Bu bulguda yönetici pozisyonunda çalışanın oranının yüksek olması bazı KOBİ'lerde e-öğrenme uygulamalarına katılan büro çalışanının sadece bu kişilerden oluşmasından olduğu düşünülmektedir. Diğer önemli bir bulguda, çalışma grubundaki üç büro çalışanından birinin yönetici pozisyonunda olduğudur.

Araştırmaya katılan büro çalışanlarının çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo4. Çalışma Sürelerine Göre Büro Çalışanlarının Dağılımı

Çalışma Süresi	Sayı (n)	Yüzde (%)
1-5 yıl	23	34,8
6-10 yıl	20	30,3
11-15 yıl	10	15,2
16 - 20 yıl	6	9,1
21 - 25 yıl	6	9,1
26 yıl ve üstü	1	1,5
Toplam	66	100,0

Tablo 4'teki verilere göre; araştırmaya katılan büro çalışanlarının çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, 1-5 yıl ile 6-10 yıl aralığındaki büro çalışanlarının oranının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında, 20 yıl ve üstü büro çalışanı sayısının azlığı da diğer önemli bir bulgudur. Buna göre, araştırma katılan büro çalışanlarının büyük bir çoğunluğunu 1-15 yıl aralığı oluşturmaktadır. Bu da

araştırmaya katılan büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerinde çalışma sürelerinin etkisinin olup olmadığını analiz etmeyi gerektirmektedir.

KOBİ'lerdeki Büro Çalışanlarının İşletmelerinin E-Öğrenme Bilişlerine İlişkin Değerlendirmeleri

Araştırmanın "KOBİ'lerin e-öğrenme bilişleri nedir?" sorusuna ilişkin yanıtı Ilena Hamburg (2012)'un çalışmasında görmek mümkündür. Hamburg, çalışmasında KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerini üç grupta toplamıştır. Bunlar; örgüt/yönetim, teknoloji ve hizmetler, personel/insan kaynakları şeklinde sıralanmaktadır. Araştırmada, büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeleri bu üç farklı boyutta ele alınarak incelenmiştir.

Büro çalışanlarının işletmelerinin örgüt/yönetim boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri incelenmiş ve bulgular Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo5. Büro Çalışanlarının Örgüt/Yönetim Boyutundaki E-Öğrenme Bilişi Değerlendirmeleri

İFADELER	DD	BD	OD	D	ÇD	TOPLAM
1 E-öğrenme uygulamasına veya kullanımına ilişkin nedenler ve stratejik hedefler işletme yönetimi tarafından belirlenmiştir.	13 (%19,7)	11 (%16,7)	14 (%21,2)	21 (%31,8)	7 (%10,6)	66 (%100,0)
2* İşletmede e-öğrenme uygulamasına ilişkin ekonomik sorunlar bulunmaktadır (işletmenin finansal kaynakları yeterli değildir).	7 (%10,6)	11 (%16,7)	11 (%16,7)	21 (%31,8)	16 (%24,2)	66 (%100,0)
3 E-öğrenme uygulamasının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli koşullar işletmede oluşturulmuştur.	12 (%18,2)	16 (%24,2)	7 (%10,6)	25 (%37,9)	6 (%9,1)	66 (%100,0)
4 İşletmenin öğrenme kültürü, yenilikçi bir destek unsurudur.	1 (%1,5)	13 (%19,7)	18 (%27,3)	23 (%34,8)	11 (%16,7)	66 (%100,0)
5* İşletme yönetimi eğitimlerde e-öğrenme uygulamasını desteklememektedir.	3 (%4,5)	9 (%13,6)	12 (%18,2)	17 (%25,8)	5 (%7,5)	66 (%100,0)
TOPLAM PUANLAR:	36	60	62	107	65	330
(%)	(%10,9)	(%18,2)	(%18,8)	(%32,4)	(%19,7)	(%100,0)

*: Recode, **DD**: Doğru Değil, **BD**: Biraz Doğru, **OD**: Orta Düzeyde Doğru, **D**: Doğru, **ÇD**: Çok Doğru

Tablo 5'teki büro çalışanlarının işletmelerinin örgüt/yönetim boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri incelendiğinde; doğru ve çok doğru toplam puanlarının (olumlu değerlendirme) doğru değil toplam puanlarına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, büro çalışanlarının örgüt/yönetim boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmelerinin pozitif olduğunu göstermektedir.

Büro çalışanlarının işletmelerinin teknoloji ve hizmetler boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri incelenmiş ve bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo6. Büro Çalışanlarının Teknoloji ve Hizmetler Boyutundaki E-Öğrenme Bilişi Değerlendirmeleri

İFADELER	DD	BD	OD	D	ÇD	TOPLAM
6 İşyerinde internet tabanlı bağlantılar oluşturulmuş ve ağ üzerinden iletişim için gerekli bilgi teknolojileri araçları sağlanmıştır.	6 (%9,1)	13 (%19,7)	7 (%10,6)	20 (%30,3)	20 (%30,3)	66 (%100,0)
7* Bilgi teknolojileri ve web, işletmede çalışanlar tarafından iletişimde ve öğrenmede kullanılmamaktadır.	5 (%7,6)	8 (%12,1)	11 (%16,7)	21 (%31,8)	21 (%31,8)	66 (%100,0)
8* İşletme bünyesinde teknolojiye dayalı bir öğrenme ortamı bulunmamaktadır.	6 (%9,1)	14 (%21,2)	12 (%18,2)	11 (%16,7)	23 (%34,8)	66 (%100,0)
9 İşletmede sanal öğrenme topluluğu bulunmaktadır.	25 (%37,9)	13 (%19,7)	10 (%15,2)	18 (%27,3)	-	66 (%100,0)
10* İşletmede verilen eğitimler, eğitimlerdeki öğretilmesi-öğrenilmesi gereken konular ve içerikleri e-öğrenme için uygun değildir.	5 (%7,6)	10 (%15,2)	9 (%13,6)	21 (%31,8)	21 (%31,8)	66 (%100,0)
TOPLAM PUANLAR:	42	48	40	70	64	330
(%)	(%14,2)	(%17,6)	(%14,8)	(%27,6)	(%25,8)	(%100,0)

*: Recode, **DD**: Doğru Değil, **BD**: Biraz Doğru, **OD**: Orta Düzeyde Doğru, **D**: Doğru, **ÇD**: Çok Doğru

Tablo 6'daki büro çalışanlarının işletmelerinin teknoloji ve hizmetler boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri incelendiğinde; doğru ve çok doğru toplam puanlarının (olumlu değerlendirme) doğru değil toplam puanlarına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, büro çalışanlarının teknoloji ve hizmetler boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmelerinin pozitif olduğunu göstermektedir. Burada dikkati çeken önemli bir bulgu "işletmede sanal öğrenme topluluğu bulunmaktadır." ifadesine ilişkin değerlendirmenin pozitif olduğu ancak diğerlerine göre daha düşük düzeyde olduğudur.

Büro çalışanlarının işletmelerinin personel/insan kaynakları boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri incelenmiş ve bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo7.Büro Çalışanlarının Personel/İnsan Kaynakları Boyutundaki E-Öğrenme Bilişi Değerlendirmeleri

İFADELER	DD	BD	OD	D	ÇD	TOPLAM
11 İşletmede eğitim alacak kişilerin e-öğrenme ile ilgili bilgi teknolojileri becerileri yeterlidir.	6 (%9,1)	13 (%19,7)	20 (%30,3)	19 (%28,8)	8 (%12,1)	66 (%100,0)
12* İşletmede eğitim alacak kişiler e-öğrenme için hazırdırlar ve motive edilmişlerdir.	10 (%15,2)	10 (%15,2)	20 (%30,3)	15 (%22,7)	11 (%16,7)	66 (%100,0)
13* İşletmede eğitim veren kişiler eğitmen değildirlar ve e-öğrenme ile öğretim konusunda eğitim almamışlardır.	9 (%13,6)	18 (%27,3)	10 (%15,2)	16 (%24,2)	13 (%19,7)	66 (%100,0)
14 İşletmede çalışanların eğitiminde mesleki eğitimi içeren eğitim notları ya da formlar kullanılmaktadır.	12 (%18,2)	14 (%21,2)	13 (%19,7)	16 (%24,2)	11 (%16,7)	66 (%100,0)
15 İşletmede personelin mesleki gelişimi açısından eğitim planları yapılmakta ve eğitim materyalleri hazırlanmaktadır.	3 (%4,5)	15 (%22,7)	19 (%28,8)	19 (%28,8)	10 (%15,2)	66 (%100,0)
16* İşletmede e-öğrenme ile gerçekleştirilebilecek uzun dönemli eğitim-öğretim stratejileri bulunmamaktadır.	10 (%15,2)	13 (%19,7)	13 (%19,7)	14 (%21,2)	16 (%24,2)	66 (%100,0)
TOPLAM PUANLAR:	50	83	95	99	69	330
(%)	(%12,6)	(%21,0)	(%24,0)	(%25,0)	(%17,4)	(%100,0)

*: Recode, **DD**: Doğru Değil, **BD**: Biraz Doğru, **OD**: Orta Düzeyde Doğru, **D**: Doğru, **ÇD**: Çok Doğru

Tablo 7'deki büro çalışanlarının işletmelerinin personel/insan kaynakları boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmeleri incelendiğinde; doğru ve çok doğru toplam puanlarının (olumlu değerlendirme) doğru değil toplam puanlarına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, büro çalışanlarının personel/insan kaynakları boyutundaki e-öğrenme bilişi değerlendirmelerinin pozitif diğer bir ifadeyle olumlu olduğunu göstermektedir.

Büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin genel değerlendirmeleri incelenmiş ve bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo8.Büro Çalışanlarının İşletmelerinin E-Öğrenme Bilişlerine İlişkin Genel Değerlendirmeleri

E-ÖĞNME BİLİŞLERİ	N	ORTALAMA	STANDART SAPMA
Örgüt/yönetim	66	16,59	3,803
Teknoloji ve hizmetler	66	16,65	4,522
Personel/İnsan kaynakları	66	18,82	3,098

Tablo 8'deki büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerine ait ortalamalar incelendiğinde, büro çalışanlarının personel/insan kaynaklarına yönelik e-öğrenme bilişlerinin (=18.82), örgüt/yönetime ilişkin e-öğrenme bilişlerine (=16.59) ve teknoloji ve hizmetler hakkındaki e-öğrenme bilişlerine (=16.65) göre biraz daha fazla olduğu görülmektedir.

Ortalamalar arasındaki farklılık çalışanların pozisyonu (yönetici/büro çalışanı) değişkenine göre analiz edildiğinde, teknoloji boyutunda yöneticiler lehine anlamlı bir farklılık gözlenirken ($p < 0.05$), diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0.05$) (Tablo9). Özet olarak, KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerinin ortalamasının üzerinde ve iyi düzeyde olduğu,

buldukları pozisyon açısından teknoloji ve hizmetler boyutunda önemli bir farklılık gösterdiği, diğer boyutlar açısından önemli bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Tablo9. Çalışanların Pozisyonu Değişkenine Göre Ortalamalar Arasındaki Farklılığın Analizi (Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları)

Bağımlı Değişkenler		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Örgüt/yönetim	Gruplararası	29,612	1	29,612	2,082	0,154
	Gruplarıçi	910,343	64	14,224		
	Toplam	939,955	65			
Teknoloji ve hizmetler	Gruplararası	82,255	1	82,255	4,222	0,044*
	Gruplarıçi	1246,730	64	19,480		
	Toplam	1328,985	65			
Personel/İnsan Kaynakları	Gruplararası	5,431	1	5,431	0,562	0,456
	Gruplarıçi	618,387	64	9,662		
	Toplam	623,818	65			

*: p < 0.05

Büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeleri sektöre, çalışanların pozisyonuna ve çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir? araştırma sorusuna ilişkin yapılan çok faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo10. Büro Çalışanlarının İşletmelerinin E-Öğrenme Bilişlerine İlişkin Değerlendirmeleri Sektöre, Pozisyona, Çalışma Sürelerine ve Sektör*Pozisyon*Çalışma Süresi Ortak Etkisine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Çok Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Sektör	Örgüt	1,062	1	1,062	0,070	0,792*
	Teknoloji	2,036	1	2,036	0,100	0,754*
	Personel	1,592	1	1,592	0,138	0,712*
Pozisyon	Örgüt	20,657	1	20,657	1,362	0,249*
	Teknoloji	32,583	1	32,583	1,593	0,213*
	Personel	1,394	1	1,394	0,121	0,730*
Çalışma Süresi	Örgüt	91,414	5	18,283	1,205	0,321*
	Teknoloji	182,116	5	36,423	1,781	0,135*
	Personel	19,891	5	3,978	0,344	0,883*
Sektör * Pozisyon * Çalışma Süresi	Örgüt	21,824	1	21,824	1,438	0,236*
	Teknoloji	16,736	1	16,736	0,818	0,370*
	Personel	,782	1	0,782	0,068	0,796*
Hata	Orgut	728,231	48	15,171		
	Teknoloji	981,831	48	20,455		
	Personel	554,681	48	11,556		
Toplam	Orgut	19107,000	66			
	Teknoloji	19629,000	66			
	Personel	23996,000	66			

*: p > 0.05

Tablo10'daki büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeleri sektöre, pozisyona, çalışma sürelerine ve sektör*pozisyon*çalışma süresi ortak etkisine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin çok faktörlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde, büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerinin sektöre, pozisyona, çalışma sürelerine ve sektör*yaş*çalışma süresi ortak etkisine göre göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0.05$). Diğer bir ifadeyle, büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerinde sektörün, çalışanların pozisyonunun, çalışma sürelerinin önemli bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Sonuç

Araştırmada, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişleri, örgüt/yönetim, teknoloji ve hizmetler, personel/insan kaynakları olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Büro çalışanlarının işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeleri ise bu üç boyutta ve genel olarak belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacına göre varılan sonuçlar aşağıda verilmiştir:

- Araştırmaya katılan ve çalışma grubunu oluşturan KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının sektöre dağılımına göre hizmet sektöründe olanların, sanayi/üretim sektöründe olanlara göre iki kat fazla olduğu görülmüştür, buradan hareketle büro çalışanlarının e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerine buldukları sektörün etkisinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Büro çalışanlarının çalıştıkları pozisyona göre dağılımına bakıldığında büro çalışanı/işçi pozisyonunda olanların yönetici pozisyonunda olanlara göre iki kat fazla olduğu görülmüştür. Çalışma sürelerine göre büro çalışanlarının dağılımı incelendiğinde ise büro çalışanlarının daha çok 1-10 yıl aralığında olduğu görülmüştür. Büro çalışanlarının pozisyonu ve çalışma sürelerine göre dağılımındaki bu farklılığın işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerine etkisi olup olmadığı da araştırmada analiz edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda sektör, pozisyon ve çalışma süresinin büro çalışanlarının e-öğrenme bilişlerine önemli bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

- Araştırmada büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmeleri örgüt/yönetim, teknoloji ve hizmetler, personel/insan kaynakları boyutlarında incelenmiş, değerlendirmelerin pozitif diğer bir ifadeyle olumlu olduğu tespit edilmiştir. KOBİ'lerdeki büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin değerlendirmelerinin, büro çalışanlarının işletmede buldukları pozisyon açısından teknoloji ve hizmetler boyutunda yöneticiler lehine önemli bir farklılık gösterdiği, diğer boyutlar açısından önemli bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Sonuç olarak, KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerinin örgüt/yönetim, teknoloji ve hizmetler, personel/insan kaynakları boyutlarında ele alındığı, büro çalışanlarının kendi işletmelerinin e-öğrenme bilişlerine ilişkin belirtilen boyutlardaki değerlendirmelerinin ortalamasının üzerinde ve iyi düzeyde olduğu, buldukları pozisyon açısından teknoloji ve hizmetler boyutunda önemli bir farklılık gösterdiği, diğer boyutlar açısından önemli bir farklılık göstermediği istatistiksel çözümlenmeleri içeren araştırma bulguları ile desteklenmiş ve kanıtlanmıştır.

Öneriler

Araştırma bulgularından hareketle varılan sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Araştırmada KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerinin örgüt/yönetim, teknoloji ve hizmetler, personel/insan kaynakları boyutlarında incelenmiştir. KOBİ'lerin e-öğrenme bilişlerine ilişkin farklı boyutlar ortaya konabilir ve bu boyutlarda da büro çalışanlarının değerlendirmeleri ele alınabilir.

- Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan büro çalışanlarının e-öğrenme etkinliklerine katılmış olmasına dikkat edilmiştir, yapılacak başka çalışmalarda e-öğrenme etkinliklerine hiç katılmamış büro çalışanları üzerinde araştırma tekrarlanabilir ve elde edilen sonuçlar ile bu araştırma sonuçları karşılaştırılabilir.

- Araştırmada çalışma grubunda Ankara ili Gölbaşı ilçesinde bulunan KOBİ'lerdeki 66 büro çalışanı yer almıştır. Araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından daha fazla büro çalışanı üzerinde çalışma yapılabilir ve elde edilen sonuçlar ilgili alanyazında araştırmacılar ve uygulayıcılar ile paylaşılabilir.

Kaynakça

- Akay D., Dağdeviren M., Haliloğlu N., Kurt M., Taş N.F., (2003). *Türkiye’de “KOBİ’ler İçin Eğitim Hizmetleri” Pazarı*, KOSGEB-Avrupa Eğitim Vakfı Araştırma Projesi Raporu, Ankara.
- Aslan, Ö. (2006). *Öğrenmenin Yeni Yolu: E-Öğrenme*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, Elazığ.
- Baltaş, A. (2009). *İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK, Remzi Kitabevi, İstanbul.*
- Cebeci, Z. (2004). *Türkiye Ulusal E-Üniversitesi İçin Bir Model Çalışması*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Adana.
- Çelik, S., Reis, Z. A., Gülseçen S., Yazıcı, S. (2009). *Kobi'lere Yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi için Örnek Bir E-Öğrenme Uygulaması*, XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Dada, D. (2006). *E-Readiness for Developing Countries: Moving the Focus from the Environment to the Users*, The Electronic Journal on Information Systems in Developing Countries, 27(6).
- Davis, T. S. B. (2006). *Assessing online readiness: Perceptions of distance learning stakeholders in three Oklahoma community colleges*, Unpublished doctoral dissertation, Oklahoma State University.
- Gökdaş, İ. ve Kayri, M. (2006). *E-Öğrenme ve Türkiye Açısından Sorunlar, Çözüm Önerileri, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt II, Sayı II.*
- Gunawardena, C. N., & Duphorne, P. L. (2001). *Which learner readiness factors, online features, and CMC related learning approaches are associated with learner satisfaction in computer conferences?* Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Seattle, WA.
- Gülbahar, Y. (2012). *E-Öğrenme Ortamlarında Katılımcıların Hazırbulunuşluk ve Memnuniyet Düzeylerinin Ölçülmesi için Ölçek Geliştirme Çalışması*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 45, Sayı 2, Ankara.
- Güngör C. ve Aşkar P. (2004). *E-Öğrenmenin ve Bilişsel Stilin Başarı ve İnternet Öz Yeterlik Algısı Üzerindeki Etkisi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27, Ankara.
- Hamid, A (2002). *E-learning Is tih e “e” or the learning taht matters?*, The Internet and Higher Education, vol:4.
- Karakaya, S. (2007, Aralık). *KOBİ'lerde Eğitim ve Danışmanlık İhtiyaçları Analizi*, Anahtar Gazetesi. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 8.
- Kaymak, Z. D.ve Horzum, M. B. (2013). *Çevrimiçi Öğrenme Öğrencilerinin Çevrimiçi Öğrenmeye Hazırbulunuşluk Düzeyleri, Algıladıkları Yapı ve Etkileşim Arasındaki İlişki*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Educational Sciences: Theory & Practice - 13(3) 1783-1797, 2013 Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları İletişim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. www.edam.com.tr/kuyeb
- Lau, C. Y., & Shaikh, J. M. (2012). *The impacts of personal qualities on online learning readiness at Curtin Sarawak Malaysia (CSM)*. Educational Research and Reviews, 7(20).
- Leigh, D., & Watkins, R. (2005). *E-learner success: Validating a self-assessment of learner readiness for online training*, ASTD 2005 Research-to-Practice Conference Proceedings.
- Ozan, Ö. (2008). *Öğrenme Yönetim Sistemlerinin (Learning Management Systems-LMS) Değerlendirilmesi*, XIII. Türkiye’de İnternet Konferansı Bildirileri, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Saraç, M. Ve Çiftçioğlu, B.A. (2010). *Örgütlerde E-Öğrenme Açılımı*, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXIX, Sayı 1, Bursa.

Sökmen, İ. (2010). *Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (Kobi) İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesine Yönelik Eğitim Etkinliklerinin İncelenmesi*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Taş, G. (2012). *Yönetici Eğitiminde E-Öğrenme Yöntemi: Bir Elektronik İşletmesinde Araştırma*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D. YL Tezi, Eskişehir.

Toplu, M ve Gökçearslan, Ş (2012). *E-öğrenmenin Gelişimi ve İnternetin Eğitim Sürecine Yansımaları: Gazi Üniversitesi Örneği*, Cilt 26, Sayı 3.

Usal M.R ve Albayrak M. (2005). *E-Öğrenmede Bilgisayar/Ağ Altyapısı Bakımından Etkili Parametreler ve Türkiye'nin E-Öğrenmeye Hazırbulunuşluğu*, TOJET, Volume 4, Issue 2 Article 6.

Uysal, M. P. ve Gazibey, Y. (2010). *E-Öğrenme ve Bilgi Teknolojileri Yönetimi*, Türkiye'de E-öğrenme, Gelişmeler ve Uygulamalar, Cem Web Ofset, Ankara.

Warner, D., Christie, G., & Choy, S. (1998). *Readiness of VET clients for flexible delivery including on-line learning*, Brisbane: Australian National Training Authority.

Watkins, R., Leigh, D. ve Triner, D. (2004). *Assessing Readiness for E-Learning*, Performance Improvement Quarterly, 17(4), 66-79.

Yazıcı, S. (2004). *E-Öğrenme İnsan Kaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm*, Alfa Yayıncılık, İstanbul.

İnternet Kaynakları

1. http://www.bilgicagi.com/Yazilar/2321-elevate_projesiyle_kobiler_yazilimlarini_uzaktan_ogretecek.aspx (30.07.2013)
2. <http://elearningtalks.com/2006/05/07/e-ogrenme-senkron-ve-asen-kron-e-ogrenme/> (30.07.2013)
3. <http://www.enocta.com/enocta/web/ContentDetails.aspx?ID=1028>
4. <http://e-ogrenme.wikispaces.com/> (30.07.2013)
5. <http://www.intels-tr.eu/index.php?s=1> (30.07.2013)
6. <http://kobi-line.org/tag/e-ogrenme-uygulamalari/> (30.07.2013)
7. <http://www.teb.com.tr/teb/kobilerekatki.aspx>(30.07.2013)
8. <http://tr.wikipedia.org/wiki/E-%C3%B6%C4%9Frenme> (30.07.2013)
9. <http://tuzem.trakya.edu.tr/pages/e-ogrenme#.Ufrdm20UVBo> (30.07.2013)