



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı

ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINA YÖNELİK DÜZENLENEN KURUM İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARINDA ÖĞRETİM TASARIMININ YERİ

Yusuf ATALAN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022



Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En iyiye ...



Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı

ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINA YÖNELİK DÜZENLENEN KURUM İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARINDA ÖĞRETİM TASARIMININ YERİ

THE PLACE OF INSTRUCTIONAL DESIGN IN INTERNAL TRAINING PROGRAMS
DESIGNED FOR PRIVATE SECTOR EMPLOYEES

Yusuf ATALAN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Yusuf ATALAN'ın hazırladığı "Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Düzenlenen Kurum İçi Eğitim Programlarında Öğretim Tasarımının Yeri" başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından **Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. G. Alev ÖZKÖK

Jüri Üyesi (Danışman)

Doç. Dr. Gökhan DAĞHAN

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Hüseyin ÇAKIR

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Nursel YALÇIN

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Yasin GÜNDÜZ

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından 03 / 06 / 2022 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Öz

Öğretim tasarımı, yalnızca K-12 eğitimde ya da akademik düzeyde kullanılmamakta, kurumsal eğitimlerin hazırlanması aşamasında da sıklıkla kullanılmaktadır. Bu araştırmada, Türkiye’de uygulanan kurumsal eğitim programlarında öğretim tasarımı modellerinden ne derecede faydalandığının tespit edilmesi, kurumsal eğitim alanında çalışanların öğretim tasarımı ve teknolojileri konusunda ne derecede bilgi sahibi olduklarının belirlenmesi, bu kuruluşlarda bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi alanında eğitim almış çalışanlar var ise rolleri ve görevlerinin ne olduğunu incelenmiştir. Araştırmanın birinci aşamasında ülkemizde yer alan kurumsal eğitim birimlerinde görevli 46 çalışana anket uygulanmış ve sonuçları nicel yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasında ise birinci aşamaya katılanlar arasından 4 kişi seçilerek yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların %72’sinin öğretim tasarımı kavramını bildiği, %54’ünün de eğitim tasarım ve geliştirme aşamalarında öğretim tasarımı modellerini kullandığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların %58’sinin kurumlarında standart bir model kullanmadıkları, kurumlarına özel bir modelden yararlandıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretim tasarımı ve teknolojilerinin kurumlara, zamandan ve mekândan bağımsız eğitimler gerçekleştirilmesine olanak tanınması, ölçme ve değerlendirme işlemlerini kolaylaştırması ve eğitimlere standardizasyon getirmesi gibi faydalar sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: öğretim tasarımı, kurumsal eğitim, öğretim teknolojisi, yetişkin eğitimi, öğretim tasarımı modelleri

Abstract

Instructional design is not only used in K-12 education or at the academic level; it is also frequently used in preparing corporate training. This research aimed to determine to what extent instructional design models are used in corporate training programs implemented in Turkey. To determine how much knowledge employees in the field of corporate education have about instructional design and technologies if there are employees who have received training in the field of computer and instructional technologies in these institutions, their roles and examine what their duties are. In the first stage of the research, a questionnaire was applied to 46 employees working in corporate training units in our country, and the results were analyzed with quantitative methods. In the second stage of the research, semi-structured interviews were conducted by selecting four people from among the participants in the first stage. It was determined that 72% of the participants knew the concept of instructional design, and 54% used instructional design models in the educational design and development stages. On the other hand, it was found that 58% of the participants in the research did not use a standard model in their institutions, and they benefited from a model specific to their institutions. In addition, it has been concluded that instructional design and technologies provide benefits such as enabling institutions to carry out training independent of time and place, facilitating measurement and evaluation processes, and bringing standardization to training.

Keywords: instructional design, corporate training, instructional technology, adult education, instructional design models

Teşekkür

Eğitim hayatım boyunca bana destek olan annem Nuriye Atalan'a, babam Ekrem Atalan'a ve kardeşlerime, lisans ve yüksek lisans eğitim sürecimde vazgeçmeye yaklaştığım her anda yanımda olan ve sabırla beni motive eden biricik eşim Gamze Çetinkaya Atalan'a teşekkürü bir borç bilirim.

Kariyerimde istediğim noktaya gelmemde büyük katkı sunan bilgi paylaşımlarından dolayı Hacettepe Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümünün çok değerli öğretim üyelerine, yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteğini hiç eksik etmeyen tez danışmanım Doç. Dr. Gökhan DAĞHAN'a, tez jürimde görev alan Prof. Dr. G. Alev ÖZKÖK'e, Doç. Dr. Hüseyin ÇAKIR'a, Doç. Dr. Nursel YALÇIN'a ve Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Yasin GÜNDÜZ'e teşekkür ederim.

İçindekiler

| | |
|--|------|
| Kabul ve Onay..... | ii |
| Öz..... | iii |
| Abstract..... | iv |
| Teşekkür..... | v |
| Tablolar Dizini..... | viii |
| Şekiller Dizini..... | ix |
| Simgeler ve Kısaltmalar Dizini..... | x |
| Bölüm 1 Giriş..... | 1 |
| Problem Durumu..... | 1 |
| Araştırmanın Amacı ve Önemi..... | 2 |
| Araştırma Problemleri..... | 2 |
| Sayıltılar..... | 2 |
| Tanımlar..... | 3 |
| Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar..... | 4 |
| Öğretim Tasarımının Tarihçesi..... | 4 |
| Öğretim Tasarımı..... | 5 |
| Öğretim Tasarımı Modelleri..... | 6 |
| Kurumsal Eğitimin Tarihçesi..... | 10 |
| Kurumsal Eğitim ve Öğretim Tasarımı..... | 11 |
| İlgili Araştırmalar..... | 11 |
| Bölüm 3 Yöntem..... | 16 |
| Araştırma Modeli..... | 16 |
| Araştırmanın Çalışma Grubu..... | 17 |
| Veri Toplama Süreci..... | 21 |
| Veri Toplama Araçları..... | 21 |
| Verilerin Analiz Yöntemi..... | 22 |

| | |
|---|-------|
| Araştırmanın İç ve Dış Geçerliği | 23 |
| Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma..... | 24 |
| Kurumsal akademilerde eğitimler düzenlenirken temel alınan eğitim modelleri | 24 |
| Kurumsal akademilerde eğitim içeriklerinin hazırlanma durumu | 25 |
| Kurumsal akademi çalışanları ve öğretim tasarımı | 25 |
| Kurumsal Akademilerde Kullanılan Öğretim Tasarımı Modelleri ve Kurumlar Öğretim Tasarımının Sağladığı Fayda ya da Zararlar | 31 |
| Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler..... | 41 |
| Sonuç ve Tartışma | 41 |
| Öneriler | 43 |
| Kaynaklar | 45 |
| EK-A: Nicel Veri Toplama Aracı | lii |
| EK-B: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu..... | lviii |
| EK-C: Araştırma Etik Komisyonu Onay Bildirimi..... | lix |
| EK-Ç: Etik Beyanı..... | lx |
| EK-D: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu..... | lxi |
| EK-E: Thesis Originality Report..... | lxii |
| EK-F: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı | lxiii |

Tablolar Dizini

| | |
|---|----|
| Şekil 1 ADDIE Çekirdek Öğretim Tasarımı Modeli..... | 6 |
| Tablo 1 Kurumsal Akademilerin Organizasyonel Yapısı ve Çalışanlarının Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Dağılımı..... | 18 |
| Tablo 2 Kurumsal Akademilerde Kullanılan Eğitim Modelleri..... | 24 |
| Tablo 3 Kurumsal Akademilerde Eğitim İçeriklerinin Hazırlanma Durumu..... | 25 |
| Tablo 4 Kurumsal Akademi Birimlerinde Çalışan Eğitim Fakültesi Mezunları | 26 |
| Tablo 5 Kurumsal Akademilerde Öğretim Tasarımı Uzmanı Olarak Çalışanların Görevlendirildikleri Pozisyonlar | 27 |
| Tablo 6 Kurumsal Akademi Çalışanlarının Öğretim Tasarımı Kavramını ve Modellerini Bilme Durumu | 28 |
| Tablo 7 Kurumsal Akademilerde Öğrenme ve Öğretme Süreçlerinde Kullanılan Analiz, Tasarım ve Değerlendirme Çalışmaları | 31 |
| Tablo 8 Kurumsal Akademi Çalışanlarının Öğretim Tasarımı ve Teknolojileri Modelleri ile Değerlendirme Modellerini Kullanma Durumu..... | 35 |

Şekiller Dizini

| | |
|---|----|
| Şekil 1 ADDIE Çekirdek Öğretim Tasarımı Modeli..... | 6 |
| Şekil 2 Creswell ve Creswell'e (2018) Göre Üç Temel Karma Araştırma Deseni | 17 |



Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

ADDIE: Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation

AECT: Association for Educational Communications & Technology

ATD: Association for Talent Development

İKMD: İnsan Kaynakları Meslek Derneği

TEGEP: Türkiye Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği



Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Kurumsal eğitim, kurum ve kuruluşların çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlayabilmeleri, daha verimli biçimde çalışabilmeleri, çalıştıkları kuruma uyum sağlayabilmeleri, yeni teknoloji ve gelişmeleri mevcut iş alanlarına yansıtabilmeleri amacıyla gerçekleştirilen ve yetişkin eğitimi temelleri üzerine kurulmuş eğitimlerdir (Noe, 2017; Noe vd., 2016).

Kurumsal eğitim içerikleri ve programları hazırlanırken tıpkı formal eğitim programlarının hazırlanmasında olduğu gibi öğretim tasarımıyla doğrudan ilişkili modeller ve kuramlardan yararlanılmaktadır. Öğretim tasarımının temel kullanım alanlarından birisi de kurumsal eğitim birimleridir (Tracey, & Morrison, 2018). Yapılan araştırmalarda Türkiye’de kurumsal eğitim ve kurumsal akademilerin durumları, kuruluş aşamaları, eğitim ihtiyaç analizi, e-öğrenmeye bakış açıları gibi çeşitli konularda yayınlara (Duran vd., 2006; Güldamlaşı, 2016; Oygur, 2007; Sezgin vd., 2018; Tepecik, 2008) rastlanmıştır. Ülkemizde yapılmış olan içerik analizi çalışmaları incelendiğinde (Durak vd., 2018; Göktaş vd., 2012a; Kılıç Çakmak vd., 2016; Kucuk vd., 2013) ise öğretim tasarımı alanında yapılmış çalışmaların katılımcılarının genellikle yetişkinler olmadığı gözlenmiştir.

Kurumsal eğitim programlarının hazırlanması ve geliştirilmesinde öğretim tasarımı modellerinden yararlanılıp yararlanılmadığı, yararlanılıyorsa nasıl yararlanıldığı ve bu alanda çalışanların öğretim tasarımı hakkında ne derecede bilgi sahibi olduklarının belirlenmesi bu araştırmanın ana amacı olacaktır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alan yazın incelendiğinde Türkiye’de faaliyet gösteren şirketlerin kurumsal eğitimlerini gerçekleştirirken hangi yöntemleri kullandıklarına dair yapılmış kapsamlı bir araştırma bulunamamıştır. Yapılan araştırmalar da genellikle tek bir şirket ya da konu üzerinde odaklanılmış, geneli yansıtacak çalışmalara ulaşılamamıştır.

Bu araştırmanın amacı, kurumsal eğitimler tasarlanırken ve geliştirilirken hangi yöntemlerin kullanıldığını belirlemek, eğitim ve gelişim çalışanlarının uluslararası alanda yer alan yetkinliklerden olan (Noughton, 2014) öğretim tasarımı hakkında kuramsal ve/veya uygulama bilgilerine sahip olup olmadıklarını ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma sayesinde hayat boyu öğrenmenin bir bileşeni olarak kurumsal eğitimlerde öğretim tasarımı ile ilgili farkındalık oluşturulmaya çalışılacaktır.

Araştırma Problemleri

1. Kurumsal akademilerde eğitimler düzenlenirken temel alınan eğitim yöntemleri nelerdir?
2. Kurumsal akademilerde eğitim içerikleri kimler tarafından hazırlanmaktadır?
3. Kurumsal akademi çalışanları öğretim tasarımı kavramını ve modellerini biliyor mu, kurumsal akademilerde öğretim tasarımı uzmanları görev almakta mıdır ve kurumsal akademilerde eğitim fakültesi mezunları istihdam ediliyor mu?
4. Kurumsal akademilerde eğitimler tasarlanırken hangi çalışmalar yapılmakta ve hangi öğretim tasarımı modelleri kullanılmaktadır? Bu çalışmalara öğretim tasarımının fayda ya da zararları nelerdir?

Sayıtlar

Veri toplama aracına verilen cevapların, var olan durumu ortaya koymayı sağlayacak kapsamda olduğu varsayılmıştır. Anketlerden elde edilecek verilerin

Türkiye'deki kurumsal eğitim birimlerinin öğretim tasarımlarını nasıl gerçekleştirildiğine ışık tutması hedeflenmektedir.

Tanımlar

Öğretim Tasarımı ve Teknolojileri: Reiser'e (2018) göre öğretim tasarımı ve teknolojileri "Öğrenme ve performans problemlerinin analizini, öğretimsel olan ya da olmayan süreçlerin tasarlanmasını, geliştirilmesini, uygulanmasını, değerlendirilmesini, yönetilmesini, eğitim kurumlarının ve iş yerlerinin çeşitli düzenlemeler çerçevesinde öğrenmelerinin ve performanslarının geliştirilmesine yönelik kaynakları kapsamaktadır."

Kurumsal Eğitim (Training): Çalışanlarının işle ilgili bilgi, beceri, davranış ve yetkinliklerin öğrenilmesini kolaylaştırmak amacıyla planladığı eğitim faaliyetleridir (Noe, 2017).

Geliştirme (Development): Çalışanları geleceğe hazırlamak amacıyla formal ve informal yollarla hazırlanan programlar ve bunların uygulanması faaliyetleridir (Noe, 2017).

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Öğretim Tasarımının Tarihçesi

Öğretim tasarımı ve teknolojilerine tarihsel açıdan bakıldığında 20. yüzyılın başlarında okul müzelerinin ortaya çıkışının, bu alandaki ilk uygulamalar olduğu söylenebilir. İlk olarak “eğitim teknolojileri” kavramı kullanılmış olsa da, bu kavram daha sonra evrilerek ve gelişerek bugünkü anlamda bilinen “öğretim tasarımı ve teknolojileri” kavramını oluşturmuştur.

Eğitim teknolojilerinin gelişiminde, 20. yüzyılın başında ortaya çıkan okul müzeleri, görsel öğretim hareketi, öğretimsel filmler ve öğretim radyosu dönemi, 2. Dünya Savaşı dönemi, öğretim televizyonu dönemi, bilgisayarlar dönemi ve son olarak günümüzde yer alan uzaktan eğitim, mobil cihazlar ve hızlı internet ile birlikte gelişen teknolojiler dönemi şeklinde bir sıralama yapılabilir (Reiser, 2001a).

Öğretim tasarımının tarihine bakıldığında ise eğitim teknolojilerine benzer bir yapının geliştiği, ancak eğitim teknolojilerine göre 50 yıllık bir gecikmenin olduğunu görülmektedir. Öğretim tasarımı sistemlerinin; eğitim teknolojilerinin sadece medya olarak görüldüğü bir dönemden, öğrenme kuramlarını kullanarak sistemsel yaklaşımla öğrenen odaklı bir öğretim programı geliştirilmek için kullanılan, modeller ve kuramlar sistemine dönüştüğü söylenebilir (Reiser, 2001b). Öğretim teknolojilerinin gelişim süreci incelendiğinde ise özellikle 2. Dünya Savaşı ve sonrasında askeri eğitimde kullanılmasının alanın gelişmesinin temel yapı taşlarından biri olduğunu görülmektedir ki bu süreç de öğretim tasarımı ve teknolojilerinin yetişkin eğitimi ve kurumsal eğitim alanında kullanımının başladığını göstermektedir (Dick, 1987).

Öğretim tasarımı 1920 yılından itibaren çeşitli şekillerde tanımlanmış ve tanımlamalar çeşitli bilim insanlarının süreç, disiplin, bilim, sistem yaklaşımı gibi alanlardan yapmış olduğu tanımlamalarla çeşitli değişiklikler göstermiştir. Ancak öğretim tasarımı

modellerinin temeli olan ADDIE, yani analiz, tasarım, geliştirme, uygulama ve değerlendirme aşamalarını kapsayan bir süreç, hemen hemen bütün tanımların içerisinde yer almıştır (Akkoyunlu vd., 2008).

Öğretim Tasarımı

Öğretim tasarımı ve teknolojilerine ilişkin bu çalışmada kullanılan tanım, tanımlar bölümünde verilmiştir ancak öğretim tasarımı kavramı tek bir tanım ile sınırlanamayacak kadar geniştir. Alanda çalışan araştırmacılar ve uzmanlar öğretim tasarımı kavramını kendi analizleri ve ihtiyaçları doğrultusunda tanımlanmıştır. Bununla birlikte öğretim tasarımı kavramının program geliştirme, eğitim tasarımı, öğrenme tasarımı ya da materyal tasarımı gibi kavramların da yerine kullanıldığı ya da bu kavramlarla karıştırıldığından da söz edilmektedir (Akkoyunlu vd., 2008; Şimşek, 2021). Akkoyunlu vd. (2008) birçok öğretim tasarımı modelinin; öğrenen özellikleri, hedefler, öğrenme/öğretme yöntem ve teknikleri ve değerlendirme sürecinden oluşan dört temel öğeden oluştuğunu belirtmişlerdir. Akkoyunlu vd. (2008) öğretim tasarımı, “öğrenenin koşullarını analiz ederek, bu analizlere dayalı ve öğrenen için tatmin edici bir öğrenme ortamı düzenlemektir.” biçiminde tanımlamışlardır. Şimşek ise öğretim tasarımı “eğitim gereksinimlerini karşılamaya yönelik etkili, verimli ve çekici öğrenme sistemlerinin geliştirilmesi (Şimşek, 2021)” olarak tanımlamıştır.

Uzmanların yanında bu alanda çalışmalar yürüten ATD (Association for Talent and Development) öğretim tasarımı “Çeşitli yöntemler kullanarak formal ve informal öğrenme çözümleri tasarlamak ve geliştirmek (Noughton, 2014).” olarak tanımlamıştır. ATD ile benzer amaçlarla kurulmuş ve Türkiye’de kurumsal eğitim alanında çalışan TEGEP (Türkiye Eğitim ve Gelişim Platformu) ise öğretim tasarımı “Öğretim tasarımı, belirli öğrenme gereksinimlerine bağlı olarak, en uygun öğrenme deneyimlerini yaşatacak sistem, süreç ve kaynakların geliştirilmesi süreci (TEGEP, 2015).” olarak tanımlamıştır.

Öğretim Tasarımı Modelleri

Öğretim tasarımı, öğrenme kuramları çerçevesinde, öğrenmeyi gerçekleştirmek ya da kalıcı getirmek amacıyla sistematik bir geliştirme sürecidir. Bu süreci uygulamak ve hedeflerimizi gerçekleştirmek istediğimizde ise bize rehber olabilecek öğretim tasarımı modellerinden yararlanabiliriz (Akkoyunlu vd., 2008).

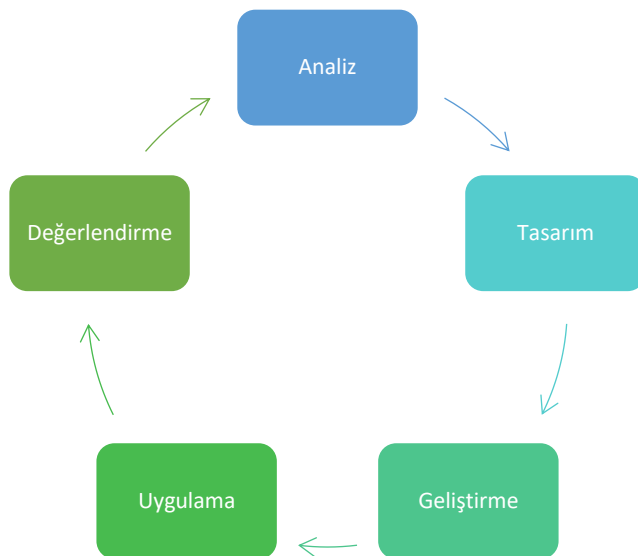
ADDIE Çekirdek Öğretim Tasarımı Modeli

Analiz, tasarım, geliştirme, uygulama ve değerlendirme basamaklarıyla 5 aşamadan oluşan çekirdek öğretim tasarım modeli öğretim tasarımı kavramıyla özdeşleşmiş temel bir model olmasının yanında, bir çok modele için de temel olmuştur (Şimşek, 2021). Çekirdek öğretim tasarımı modeli aynı zamanda öğretim sistemleri tasarımı temel oluşturmakta ve bu alanda ana referans olarak kabul görmektedir (Branch, 2018; Noe, 2017; Sink, 2014). Çekirdek öğretim tasarım modelini bir öğretim tasarım modeli yerine bir tasarım paradigması olarak betimlemenin de mümkün olduğu söylenmektedir (Branch, 2009).

Bir tasarım paradigması ya da çekirdek öğretim tasarımı modeli olarak tanımlanan öğretim tasarımı modeli olan ADDIE'nin beş aşaması Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1

ADDIE Çekirdek Öğretim Tasarımı Modeli



Çekirdek öğretim tasarımı modelinin analiz aşamasında öğrenme probleminde hangi sorunun çözüleceği, hangi bilgilere ihtiyaç duyulacağı, öğrenenlerin demografisi ve bilişsel düzeyi belirlenir ve tasarım temeli oluşturulur (Arkün & Akkoyunlu, 2008; Şimşek, 2021). Analiz aşamasında yapılan çalışmalarla performans sorununa neden olabilecek olası sorunlar belirlenmelidir (Branch, 2009). Analiz aşamasında, performans sorununun nedeninin ortaya çıkarılması, öğretim hedeflerinin belirlenmesi, hedef kitlenin niyetinin belirlenmesi, öğretimin nasıl gerçekleşeceğini ve maliyetinin belirlenmesi ve proje yönetim planı adımlarının sunulması işlemleri gerçekleştirilebilir (Branch, 2009).

Tasarım aşamasında bilginin öğrenene nasıl aktarılacağı, hangi bilgilerin ölçüleceği ve hangi öğrenme yöntemlerinin uygulanacağı belirlenir. Geliştirme aşamasında kullanılacak materyaller için bir temel oluşturulur (Arkün & Akkoyunlu, 2008; Şimşek, 2021). Tasarım aşaması, hedeflenen performans geliştirmeleri için uygun yöntemlerin belirlendiği aşamadır (Branch, 2009). Bu aşamada, görevler belirlenir, performans hedefleri sunulur, test stratejileri üretilir ve yatırım geri dönüşü hesaplanır (Branch, 2009).

Geliştirme aşamasında öğrenme materyalleri, çoklu-ortam materyalleri, destekleyici materyaller ve eğitimci rehberleri üretilir (Arkün & Akkoyunlu, 2008; Şimşek, 2021). Geliştirme aşaması, öğrenme kaynaklarının üretildiği ve doğrulandığı aşamadır (Branch, 2009). Geliştirme aşamasında, içerik üretilir, destekleyici ortam seçilir ya da geliştirilir, öğrenciler için rehber oluşturulur, öğretmenler için rehber oluşturulur, biçimlendirici düzeltmeler yürütülür ve pilot uygulama gerçekleştirilir (Branch, 2009).

Uygulama aşamasına tasarlanan ve geliştirilen materyallerin öğrenene aktarımının nasıl yapılacağı, öğrenme ortamının düzenlenmesi, gerekli hazırlıkların tamamlanması ve öğrenenlere belirlenen hedefler doğrultusunda uygulanması gerçekleştirilir (Arkün & Akkoyunlu, 2008; Şimşek, 2021). Uygulama aşamasında öğrenme ortamı hazırlanırken, öğrenenlerin de hazır duruma gelmesi sağlanır (Branch, 2009). Öğretmen ve öğrencinin bu aşamada hazır durumda olmaları gerekir (Branch, 2009).

Değerlendirme aşamasında ise hem öğretim sisteminin denemesi, uygulaması, belirlenen hedeflere ulaşip ulaşmadığı konusunda hem biçimlendirici hem de genel değerlendirme yapılır (Arkün & Akkoyunlu, 2008; Şimşek, 2021). Değerlendirme aşamasında öğretim içeriklerinin ve süreçlerinin hem uygulama aşamasından önce hem de sonra değerlendirilmesi gerekir (Branch, 2009). Bu aşama, değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi, değerlendirme araçlarının seçilmesi ve değerlendirmelerin gerçekleştirilmesi adımlarını içerir (Branch, 2009).

ARCS Motivasyon Modeli

Öğrenme motivasyonunu anlamak, tanımlamak ve sistematik yollarını araştırmak amacıyla Keller tarafından geliştirilen ARCS Motivasyon modeli, çekirdek modele uyumlu ve dört aşamalı motivasyonel tasarım sürecini içermektedir (Keller, 1987). ARCS motivasyon modeli dikkat, uygunluk, güven ve doyum olmak üzere dört alt kategoriden oluşmaktadır (Akkoyunlu vd., 2008).

ASSURE Modeli

Özellikle sınıf içi öğrenme-öğretme süreçlerinde planlamayı ve materyal seçiminde verimi arttırmak için geliştirilmiş olan model altı aşamadan oluşmaktadır (Akkoyunlu vd., 2008; Şimşek, 2021). ASSURE Modeli'nin altı aşaması; öğrenenlerin analiz edilmesi (analyze learners), hedeflerin belirlenmesi (state objectives), ortam, yöntem ve materyallerin seçilmesi (select methods, media and objectives), ortam ve materyallerin kullanılması (utilize media and materials), öğrenenlerin katılım gerekliliği (require learner participation), değerlendirme ve gözden geçirme (evaluate and revise) olarak tanımlanmıştır (Heinich vd., 2002).

Dick ve Carey Öğretim Tasarım Modeli

Walter Dick ve Lou Carey tarafından geliştirilmiş olan ve sistem yaklaşımını temel alan öğretim tasarımı 10 aşamadan oluşmaktadır (Dick vd., 2015). Modelin temelleri Gagné'nin "Öğretim Durumları" kuramından etkilenerek oluşturulmuştur (Dick vd., 2015).

Modelin 10 aşaması sırasıyla; öğretim hedeflerin belirlenmesi, öğretim hedeflerinin yürütülmesi, öğrenenlerin ve bağlamların analizi, performans hedeflerinin yazılması, değerlendirme araçlarının geliştirilmesi, öğretim stratejisinin geliştirilmesi, öğretim materyallerinin seçilmesi ve geliştirilmesi, biçimlendirmeye dönük değerlendirmenin tasarlanması ve yürütülmesi, öğretimin gözden geçirilmesi, bütüne dönük değerlendirmenin tasarlanması ve yürütülmesi olarak belirlenmiştir.

Bilişsel Çıraklık Öğretim Tasarımı Modeli

Bilişsel çıraklık öğretim tasarımı modeli, öğrenenlerin karmaşık görevleri uzmanların yaptığı biçimde yapabilmeleri ve gerçek dünya problemlerini çözebilmeleri için geliştirilmiş bir modeldir (Collins, 2006). Bilişsel çıraklık, geleneksel çıraklığa benzer biçimde bir uzmanı gözleyerek öğrenmek ve beceriler edinmek temellerine oturur, ancak geleneksel çıraklıktan farklı olarak bilişsel çıraklıkta öğrenenlere kolaylaştırmak ve yol göstermek amacıyla gereken ortam hazırlanır ve sıralı bir yol göstericilik gerçekleştirilir (Collins, 2006). Bilişsel çıraklık modeliyle bir öğrenme ortamı tasarlamak için dört temel prensibi uygulamak gerekir; içerik, yöntem, sıralama ve sosyoloji (Collins, 2006).

SAM Modeli

Ardışık yaklaşım modeli olarak Türkçe'ye çevrilebilen SAM Modeli, çekirdek modelin dokümana dayalı ve hantal bulunması nedeniyle alternatif ve çevik bir öğretim tasarımı modeli olarak sunulmuştur (Allen & Merrill, 2018). Üç aşamadan oluşan model hazırlık, tekrarlayan tasarım ve değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır, tekrarlayan tasarım ve değerlendirme adımlarıyla hem hızlı hem de sürekli geliştirilebilen öğretim tasarımları üretilmektedir (Allen, 2018).

4C/ID Modeli

Dört bileşenli öğretim tasarım modeli olarak karmaşık bilişsel süreçlerin getirdiği otantik öğrenme ortamları için geliştirilen model, özellikle gerçek dünya sorunlarına benzer ya da simüle edilmiş ortamlar tasarlamak için kullanılıyor (van Merriënboer vd., 2017).

Modelin dört bileşeni öğrenme görevleri, destekleyici bilgiler, prosedürel bilgiler ve mini-öğrenme uygulamalarıdır (van Merriënboer vd., 2017).

Kurumsal Eğitimin Tarihçesi

Kurumsal eğitim, kuruluşların çalışanlarına işle ilgili beceriler kazandırmak için uyguladığı formal ve informal eğitimler olarak tanımlanabilir. Bunun yanında ise geçmişinin neredeyse insanlık tarihi ve meslekler tarihi kadar eskiye dayandığı söylenebilir. Günümüzde bildiğimiz anlamda olmasa da çıraklık ve iş başında eğitim yöntemleri ile çalışan yetiştirme ya da mesleki bilgileri aktarma yöntemi insanlık tarihi kadar eski olabilir. Bunun yanında günümüzde bildiğimiz anlamında eğitim ve gelişim alanının ilk tohumlarının, 19. yüzyılın başında savaş oyunu adında bir oyunla Prusya ve Alman askerlerine eğitim vermek amacıyla atıldığı bilinmektedir. Bunu ise 19. yüzyılın sonlarında makinistleri eğitmek için kurulmuş olan ilk fabrika okulu takip etmektedir (Ferriman, 2016). Yani aslında 18. yüzyılın sonunda yaşanmaya başlayan sanayi devrimi ve üretim şeklinde yaşanan dönüşümlerle çalışan sayısının artmasıyla birlikte gelişen eğitim ihtiyacını karşılamak için kurumsal eğitim faaliyetleri de bir şekilde başlamıştır. Kurumsal eğitimin tarihinde de öğretim tasarımı tarihine benzer şekilde özellikle ABD’de bir dönüm noktası olarak 2. Dünya Savaşı görülmektedir. 2. Dünya Savaşı sırasında hızla artış gösteren askeri mühimmat ve araç ihtiyacını karşılamak amacıyla üretimde büyük artışlar gerekmiş, bunu karşılayacak iş gücünü eğitmek için de kurumsal eğitim programları geliştirilmeye başlanmıştır (Torraco, 2016).

Eğitim ve gelişim birimleri, teknolojinin gelişmesi, kuruluşların büyümesi, okullarda kazanılan beceri ve yetkinliklerin iş hayatını karşılayamaması, insan hatalarından kaynaklanan sorunların çözümü, verimlilik artışı gibi çoğunlukla insan ve organizasyon kaynaklı sorunlara çözüm bulmak amacıyla ortaya çıkmış ve zamanın ihtiyaçlarına göre dönüşerek günümüzdeki halini almıştır. Eğitim ve gelişim birimlerinin iş yaşamına uyum sağlaması ve aktif olarak kullanılması ve önemi bu işe ayrılan bütçelerle de göz önüne

gelmektedir. ABD’de yayın yapan Training Magazine’in hazırladığı 2018 yılı raporuna göre ABD’nin 2018 yılı kurumsal eğitim harcamaları 87.6 milyar \$ olarak açıklanmış, ortalama şirket harcamaları ise yıllık bazda büyük şirketlerde 19.7 milyon \$, orta büyüklükte şirketlerde 2.1 milyon \$ ve küçük şirketlerde ise 355.371\$ olarak açıklanmıştır (Training Magazine, 2018). TEGEP tarafından 2018 yılında Türkiye için hazırlanan raporda ankete katılan şirketlerin ayırdığı yıllık ortalama eğitim bütçesi ise 2.75 milyon ₺ olmuştur (TEGEP, 2018).

Kurumsal Eğitim ve Öğretim Tasarımı

Öğretim tasarımının temel kullanım alanlarından bir tanesi de iş hayatıdır ve kurumsal eğitim birimlerinde eğitim projeleri gerçekleştirilirken öğretim tasarımı model ve kuramları ile öğretim tasarımcılarından yararlanır (Tracey, & Morrison, 2018). Ülkemizde öğretim tasarımcılarının iş hayatındaki rolü ile ilgili yapılmış bir çalışma henüz olmasa da özellikle yurtdışında yapılan çalışmalarda öğretim tasarımcısının projelerde rolü ve yaptığı işler net bir şekilde belirlenmiştir. Dünyanın kurumsal eğitim ve yetenek geliştirme alanlarındaki en büyük sivil toplum organizasyonlarından biri olan The Association for Talent Development (ATD) tarafından eğitim ve gelişim alanında öğretim tasarımından nasıl yararlanılacağı ile ilgili çeşitli yayınlar yapılmış ve yapılmaya da devam etmektedir (Biech, 2014; Carliner, 2015; Sites, & Green, 2014).

İlgili Araştırmalar

Literatür incelediğinde yetişkin eğitimi ya da özellikle kurumsal eğitimi hedefleyen çalışmaların ülkemizde öğretim tasarımı ve teknolojileri özelinde çok fazla yapılmadığı gözlenmiştir. Ülkemizde yayınlanan tezlerin ve makalelerin yer aldığı içerik analizi çalışmaları incelendiğinde ise katılımcıların çoğunlukla K12 düzeyinde ya da yükseköğretim düzeyinde öğrenciler oldukları, çalışmalarda yetişkinlerin araştırmalarda nadiren katılımcı olarak kullanıldığı gözlenmiştir (Durak v.d., 2018; Gökteş v.d., 2012; Gülbahar ve Alper, 2009; Küçük v.d., 2013). Bu bilgilere paralel olarak “Öğretim Teknolojilerinin Temelleri:

Teoriler, Araştırmalar, Eğilimler” kitabının üçüncü ve dördüncü bölümlerinde 1920-2015 yılları arasında Türkiye’de öğretim teknolojilerinin tarihi ve gelişimi ele alınmış, ancak bu çalışmaların kapsamı da ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim dâhilinde sınırlı kalmıştır (Fiş Erümit vd., 2016; Reisoğlu vd., 2016). Öğretim teknolojileri ve tasarımı kapsamında yapılan çalışmalarda hem Türkiye’de hem de uluslararası alanda öncelikli olarak araştırmacıların araştırma gruplarını kolay ulaşılabilir olması nedeniyle yükseköğretim öğrencilerinden ya da ilköğretim öğrencilerinden seçtikleri çalışmalarda belirtilmektedir (Göktaş vd., 2012b; Y.-C. Hsu vd., 2012) .

Yukarıda yer alan nedenlerle bu çalışmanın alan yazın taraması öğretim tasarımı ve teknolojileri alanında yayın yapan dergilerle ya da bu alanda çalışılmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri ile sınırlı tutulmamış ve kurumsal eğitim alanında akademik çalışmaları olan insan kaynakları yönetimi, işletme, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri gibi bölümlerde yayın ve çalışma yapan alanlarla genişletilmiştir. Kurumsal eğitim alanı iş yaşamında insan kaynakları biriminin ve yönetiminin bir parçası olarak doğmuş ve bu şekilde evrilmiştir. Dolayısıyla kurumsal eğitim ile ilgili yapılan çalışmalar çoğunlukla insan kaynakları, işletme ve yönetsel alanlarda akademik çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmektedir.

Güleçoğlu (2012) yılında hazırlamış olduğu “Kurumlarda İstihdam Edilen Kişilerin Uzaktan Eğitimden Tatmin Olma Derecelerinin Belirlenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında kurum çalışanlarının e-öğrenme içeriklerinden ne derecede tatmin olduklarını belirlemek istemiştir. Bu konuda eğitimden duyulan tatminin analitik yaklaşımını “Uzaktan Eğitimden Duyulan Tatmin = Kişilerin Bilgisayar Kullanma Becerisi + İçerik Kalitesi + İçeriğin Tasarımı + Eğitmenin Kalitesi + Eğitimde Kullanılan Teknolojinin Kalitesi” şeklinde tanımlamıştır (Güleçoğlu, 2012). Tez çalışmasında ADDIE öğretim tasarımı modelini ayrıntıları ile açıklamış ve öğretim tasarımı öğelerini içeren ve eğitim kapsamı ile öğrenen tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği “Eğitimin kapsamı ile uzaktan eğitimden aldıkları tatmin arasında pozitif bir ilişki vardır.” (Güleçoğlu, 2012) hipotezinin kabul edildiğini yaptığı

çalışmayla göstermiştir. Bu çalışma öğretim tasarımının eğitim içeriği ve öğrenenlerin tatmini arasında bir ilişki olduğunu göstermiş olması nedeniyle önemlidir.

Güldamlaşı (2016) yılında hazırlamış olduğu yüksek lisans tezinde Türkiye'deki kurumsal akademilerin süreçleri ile ilgili çalışmış, Borsa İstanbul 30 indeksinde işlem gören 30 kuruluşun 19'unun kurumsal akademiye sahip olduğunu göstermiş, çalışmasında örneklem olarak da Borsa İstanbul'da işlem gören kuruluşlardan 28 tanesini seçmiştir. Kurumsal akademilerden veri toplayan araştırmacıya göre kurumsal akademilerin %79'u eğitim tasarımı çalışmaları, %71'i ise eğitim teknolojileri çalışmaları yürütmektedir. Bu bağlamda bakıldığında kuruluşların öğretim tasarımı ve teknolojileri hakkında bilgi ve deneyim sahip olduğu düşünülmektedir.

Kımiloğlu, Özturan ve Kutlu'nun (2017) yayımladıkları makalede Türkiye'deki kuruluşların e-öğrenmeye karşı tutumları incelenmiştir. Araştırmacıların evrenini Türkiye'de yayın yapan bir ekonomi dergisinin ilk 500 büyük şirketi listesi oluşturmuş, örneklem olarak ise 106 şirkete ulaşabilmişlerdir. Araştırmacılar kuruluşlara öğrenme ve gelişim birimlerinin olup olmadığının yanında, e-öğrenme uygulamalarını kullanıp kullanmadıklarını ve kuruluşların e-öğrenme uygulamalarına bakış açılarını sorgulayan sorular sormuşlardır. Araştırmaya katılan kuruluşlarının %60'ının öğrenme ve gelişim birimine sahip olduğu, %11'nin e-öğrenmeyi aktif ve sürekli olarak kullandığı, %45'inin ise araştırma ya da pilot aşamada e-öğrenme kullandıkları tespit edilmiştir. Kuruluşların %56'sının e-öğrenme ile ilgili faaliyet sürdürmeleri kuruluşların öğretim tasarımı ve teknolojilerinden yararlandıklarını ve bu alanda bilgi sahibi olduklarını düşündürmektedir.

Ulrich (2017), hazırlamış olduğu doktora tez çalışmasında profesyonel olarak öğretim tasarımcısı pozisyonunda çalışan ve bu alanda eğitim almış AECT (Association for Educational Communications and Technology)'de aktif olarak görev alan altı profesyonel öğretim tasarımcısı ile nitel görüşmeler yapmıştır. Çalışmasında öğretim tasarımcılarının e-öğrenme içeriklerini tasarlarken belirli bir öğretim tasarımı modelini kullanıp kullanmadıklarını, kullanıyorlarsa hangi modeli tercih ettiklerini ve nedenini sormuştur.

Ulrich (2017), aldığı cevaplardan yaptığı çıkarımlarda ise öğretim tasarımcılarının kariyerlerinin başında belirli bir öğretim tasarımı modeline bağlı kaldıklarını, ancak sonrasında tecrübeleri doğrultusunda bir modele bağlı kalmadan da çalışabildiklerini, eğer bir öğretim tasarımı modeli kullanmaları gerekiyorsa aşına oldukları bir öğretim tasarımı modelini seçtiklerini, öğretim tasarımı modeliyle çalışmalarının takım çalışmalarında daha faydalı olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma profesyonel öğretim tasarımcılarının belirli öğretim tasarımı modelleri ile çalışmalarının faydalı olduğunu belirtmeleri nedeniyle önem arz etmektedir.

Acar (2018), eğitim ve gelişim profesyonellerinin insan performans teknolojisi alanındaki bilgi ve yeterliliklerinin incelenmesi başlıklı yüksek lisans tezinde alanda çalışan uzmanların öğretim tasarımı ve teknolojilerinin bir parçası olan insan performans teknolojileri hakkındaki bilgilerini incelemiş, yaptığı nitel çalışmada katılımcılara öğretim tasarımı konusunda bilgi sahibi olup olmadıkları sorusunu da yöneltmiştir. Acar'a (2018) göre katılımcıların 4 tanesinden 3'ü öğretim tasarımı modellerinden olan ADDIE modeli hakkında bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Acar (2018) ayrıca genel olarak eğitim ve gelişim profesyonellerinin ancak %10'unun öğretim tasarımı modelleri hakkında bilgi sahibi olduğunu da tezinde belirtmiş, ancak bu bilgiyi herhangi bir dayanakla desteklememiştir.

Literatür taramasından elde edilen bulgular kapsamında Türkiye'deki kuruluşların öğrenme ve gelişim alanında yatırımları, bütçeleri ve çalışanları mevcuttur ancak elde edilen bulgularla kurumsal eğitim çalışanlarının öğretim tasarımı ve teknolojileri alanındaki bilgi ve deneyimlerine dair doğrudan bilgilere rastlanmamıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde de genellikle tek bir kuruluşun içerisinde bir tane konu üzerinde odaklanıldığı gözlenmiş, alana dâhil olan araştırmacıların da büyük çoğunluğu Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi alanında araştırmacılar olmadığından konu ile ilgili doğrudan soru pek yöneltmemişlerdir. Araştırmanın yapılmasının temel sebeplerinden bir tanesi de uluslararası alan yazında eğitim ve gelişim faaliyetlerinin bir parçası olan öğretim tasarımı

ve teknolojilerinin Türkiye’de adının ne kadar bilindiği ve bu faaliyetleri yapanların uzmanlıklarının ne olduğunun araştırılmasıdır.



Bölüm 3

Yöntem

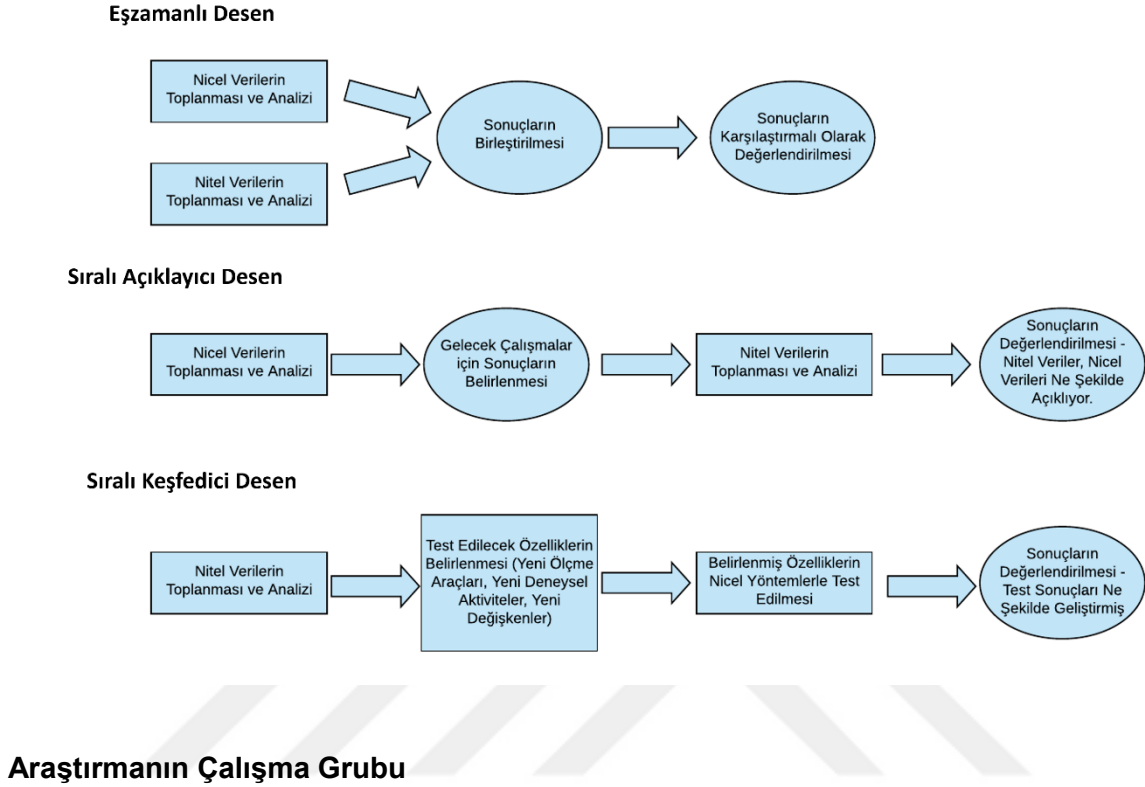
Bu kısımda araştırma yöntemi, çalışma grubu, veri toplama araçları ve uygulanması, elde edilen verilerin analizi ve istatistiksel yöntemler üzerinde durulmuştur.

Araştırma Modeli

Eğitim teknolojileri araştırmalarının karmaşık yapısı, tek bir araştırma yönteminin tüm cevapları veremeyişi ve derinlemesine yanıtların aranmasında birden çok yöneme ihtiyaç duyulması nedeniyle karma araştırma yöntemleri popüler olarak kullanılmaya başlanmıştır (Creswell, 2012; Fırat vd., 2014). Araştırma modeli olarak karma araştırma modeli seçilmiştir. Karma araştırma modelinde Creswell ve Creswell (2018) tarafından yapılmış sınıflandırmaya göre sıralı açıklayıcı araştırma deseni kullanılmıştır. Sıralı açıklayıcı araştırma deseninde nicel verilerin toplanıp analiz edildikten sonra, araştırma bulgularını güçlendirmek ve açıklamak amacıyla nitel veriler toplanır ve analiz edilir (Creswell & Creswell, 2018).

Şekil 2

Creswell ve Creswell'e (2018) Göre Üç Temel Karma Araştırma Deseni



Çalışmanın araştırma grubunu Türkiye’de faaliyet gösteren, eğitim ve gelişim departmanı ya da kurumsal akademiye sahip olan kuruluşların çalışanları oluşturmuştur. Araştırmanın nicel verilerinin Türkiye Eğitim ve Gelişim Platformu Derneğinin, Ankara İnsan Kaynakları Platformu’nun ve İnsan Kaynakları Meslek Derneği’nin üyelerinden ve profesyonel çalışanların kullandığı sosyal medya platformu olan LinkedIn’de yer alan sosyal gruplar aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin eğitim, gelişim ve insan kaynakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının üyelerinden toplanmasının nedeni bu kuruluşlara üye olan organizasyonların eğitim ve gelişim birimlerine ya da kurumsal akademilere sahip olması ve araştırmacı tarafından ulaşılabilirliklerinin kolay olmasıdır.

Nitel veriler ise nicel veriler toplandıktan ve değerlendirildikten sonra eğitim ve gelişim birimi ya da kurumsal akademi birimi olarak ileri değerlendirme için gönüllü olmuş kişiler arasından seçilmiştir. Nitel veriler toplanırken yöntem olarak yarı yapılandırılmış

görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme yapılan kişiler kurumsal eğitim ya da insan kaynakları alanlarında çalışan kişilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın nicel verilerinin toplandığı bölümüne eğitim ve gelişim birimi, kurumsal akademi ya da insan kaynakları birimlerinde görev alan 46 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların çalıştıkları roller, çalıştıkları kuruluşların ana faaliyet alanı, kuruluşlarının çalışan sayısı, akademi ya da eğitim gelişim birimi organizasyonları ile ilgili bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Kurumsal Akademilerin Organizasyonel Yapısı ve Çalışanlarının Çalıştıkları Pozisyonlara

Göre Dağılımı

| | f | % |
|--|-----------|------------|
| Kurumsal Akademi Çalışanlarının Rollerini | | |
| Eğitim ve Gelişim Uzmanı | 11 | 24 |
| Eğitmen | 9 | 20 |
| Teknik Eğitmen | 11 | 24 |
| Eğitim Teknolojileri Uzmanı | 2 | 4 |
| Kurumsal Eğitim Birimi/Akademi Yöneticisi | 5 | 11 |
| İnsan Kaynakları Uzmanı/Çalışanı | 2 | 4 |
| İnsan Kaynakları Yöneticisi | 4 | 9 |
| Mühendis | 1 | 2 |
| Öğretmen | 1 | 2 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Kuruluşların ana faaliyet alanları | | |
| Eğitim | 8 | 18 |
| Bilişim | 1 | 2 |
| Finansal Hizmetler/Bankacılık | 5 | 11 |
| Havacılık | 7 | 15 |
| Hizmet | 4 | 9 |
| Otomotiv | 3 | 7 |
| Perakende | 2 | 4 |
| Savunma Sanayi | 2 | 4 |
| Tarım ve Hayvancılık | 1 | 2 |
| Ulaşım | 1 | 2 |
| Üretim ve Endüstriyel Ürünler | 7 | 15 |
| Diğer | 5 | 11 |
| Toplam | 46 | 100 |

| Kuruluşların çalışan sayıları | f | % |
|---|----|-----|
| 21-50 kişi | 1 | 2 |
| 51-100 kişi | 1 | 2 |
| 101-250 kişi | 3 | 7 |
| 251-500 kişi | 6 | 13 |
| 501-1000 kişi | 6 | 13 |
| 1001-5000 kişi | 10 | 22 |
| 5001 ve Üzeri kişi | 19 | 41 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Kuruluşların akademi ya da eğitim ve gelişim birimi yapılanmaları | f | % |
| Yok | 4 | 8 |
| Eğitim ve Gelişim Birimi | 21 | 46 |
| Kurumsal Akademi | 21 | 46 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Kuruluşların akademi ya da eğitim ve gelişim birimi yapılanmaları insan kaynaklarının alt organizasyonu olma durumu | f | % |
| Evet | 23 | 50 |
| Hayır | 23 | 50 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Kuruluşların akademilerin çalışan sayıları | f | % |
| 1-5 kişi | 18 | 39 |
| 6-10 kişi | 6 | 13 |
| 11-15 kişi | 11 | 24 |
| 16-20 kişi | 2 | 4 |
| 20 ve üzeri kişi | 9 | 20 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Kuruluşların kurumsal akademi yönetici sayıları | f | % |
| 0 kişi | 5 | 11 |
| 1 kişi | 17 | 37 |
| 2 kişi | 11 | 24 |
| 3-4 kişi | 4 | 9 |
| 5 ve üzeri kişi | 9 | 19 |
| Toplam | 46 | 100 |

Tablo 1’de sunulan verilere göre; araştırmaya katılanların %24’ü eğitim ve gelişim uzmanı, %24’ü teknik eğitmen, %20’si eğitmen, %11 kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimi yöneticisidir, bulgulara göre katılımcıların %79’u araştırmmanın birinci derece hedef kitesini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların çalıştıkları sektörler incelendiğine, çalıştıkları sektör bakımından heterojen bir dağılım gösterdikleri söylenebilir. Araştırmaya katılanlar çalıştıkları kuruluşların %46’sında eğitim ve gelişim birimi, %46’sında kurumsal akademi olduğunu beyan etmiş, %8’inde ise böyle bir yapılanma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimi adlandırmasının eşit düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanların çalıştıkları iş yerlerinin çalışan sayılarına bakıldığında, %63’ünün 1000 kişi ve üzerinde kişinin istihdam edildiği iş

yerlerinde çalıştığı, %26'sının da 251-1000 kişi aralığında kişinin istihdam edildiği iş yerlerinde çalıştığı gözlenmiştir. Bu bağlamda kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimlerinin orta ve büyük işletmelerde var olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanların çalıştıkları iş yerlerinin yarısında kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimi insan kaynakları biriminin bir alt organizasyonu iken, yarısında değildir. Araştırmaya katılanların çalıştıkları iş yerlerinde kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimi çalışan sayıları incelendiğinde %52'sinin 10 ve daha az çalışan birimler olduğu gözlenmiş, %20'sinin ise 20 ve üzeri çalışanı olduğu gözlenmiştir. Kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimlerinin yönetici sayıları da çalışan sayısı ile paralellik göstermiş, %49'unda 0 ya da 1 adet yönetici çalıştığı, %19'unda 5 ve üzerinde yönetici çalıştığı göstermiştir.

Araştırmanın nitel bölümüne katılanlar ise araştırmanın nicel bölümüne katılan ve bu konuda gönüllü olmuş kişiler arasından seçilmişlerdir. Araştırmanın nitel bölümüne kurumsal akademilerde veya insan kaynakları süreçlerinde görev almış/alan dört kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanlar K1, K2, K3 ve K4 olarak kodlanmıştır.

K1, lisans eğitimini işletme alanında almıştır. Toplamda 15 yıllık iş deneyimine sahiptir. Yazılım alanında faaliyet gösteren özel bir şirkette 10 yılı aşkın süredir eğitim ve proje yöneticisi olarak çalışmaktadır. Yazılım ürünlerinin başta e-öğrenme içerik projeleri olmak üzere, kurumsal eğitim alanında çok sayıda eğitim projesi yönetmiş ve yönetmektedir.

K2, lisans eğitimini iletişim alanında almıştır. Toplamda 34 yıllık iş deneyimine sahiptir. Çeşitli sektörlerde eğitmen ve satış uzmanı olarak çalıştıktan sonra çalışma hayatının son 10 yılını lojistik sektöründe, kurumsal akademi yöneticisi olarak geçirmiş ve bu pozisyondan 2020 yılında emekli olmuştur. Halen lojistik ve kurumsal eğitim alanında eğitim ve danışmanlık hizmetleri vermektedir.

K3, lisans eğitimini çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında tamamlamıştır. Toplamda 15 yıllık iş deneyimine sahiptir. Çeşitli şirketlerde insan kaynakları uzmanı ve eğitim ve gelişim uzmanı alanında 10 yıldan fazla süre görev almıştır. Son 1 yıldır kimya sektöründe üretim yapan bir fabrikanın insan kaynakları yöneticisi olarak çalışmaktadır.

K4, lisans eğitimini psikoloji alanında almıştır. Toplamda 7 yıllık iş deneyimine sahiptir. Son 5 yıldır kurumsal eğitim ve e-öğrenme alanında öğretim tasarımcısı, öğrenme deneyimi tasarımcısı ve öğrenme yönetim sistemi yöneticisi olarak görev almaktadır. Son 6 aydır yazılım eğitimi veren uluslararası bir şirkette öğrenme yönetim sistemi yöneticisi olarak çalışmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın nicel verileri Türkiye’de faaliyet gösteren, eğitim ve gelişim birimi kurumsal akademi birimi olan ya da bu alanda uzman çalışanları istihdam eden; kuruluşların çalışanlarına e-posta, telefon ve sosyal medya yolu ile ulaşılarak toplanmıştır. Özellikle kurumsal şirketlerde doğrudan e-posta ile veri toplamak ve yanıt almak verimsiz bir süreç olduğu için bu aşamada telefon, sosyal medya, bireysel başvuru, insan kaynakları ile eğitim ve gelişim alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın nitel verileri araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak çevrimiçi toplantıda yüz yüze görüşme metodu ile yapılmıştır. Çevrimiçi toplantılar katılımcılardan izin alınarak kayıt altına alınmıştır.

Araştırmanın etik açıdan herhangi bir sorun teşkil edip etmeyeceği hususunda, Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonuna başvuru yapılmış ve onay alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada karma araştırma yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Nicel yöntem anket metodu ile uygulanmıştır. Anket, Microsoft Forms ile oluşturulmuş olan formlar aracılığı ile uygulanmıştır. Anket formu üç bölüm halinde yapılandırılmıştır. Birinci bölümde kuruluşun çalışan sayısı, yöneticileri ve eğitim gelişim birimleri ile ilgili betimsel veriler toplanmış, ikinci bölümde öğretim tasarımı ve teknolojileri hakkında herhangi bir bilgi sunulmadan konu ile ilgili hangi uygulamaları yaptıkları sorulmuş, üçüncü bölümde ise öğretim tasarımı ve teknolojilerinin tanımı verilerek bu tanım doğrultusunda öğretim tasarımı

ve teknolojileri ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıkları, hangi modeller hakkında bilgi sahibi oldukları ve hangi modelleri kullandıkları ile ilgili verilerin toplanması amaçlanmıştır. Veri toplama aracı Ek 1'de sunulmuştur.

Anketin geliştirilmesinin ardından, araştırmaya başlamadan önce kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim biriminde çalışan sınırlı sayıda katılımcıya anket uygulanmış, anket soruları ve yapılandırması hakkında geri bildirim alınmış, olumlu geri bildirimler neticesinde araştırmaya başlanmıştır.

Araştırmanın nitel verileri araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak çevrimiçi toplantıda görüşme metodu ile yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu altı sorudan oluşmaktadır. Sorular nicel araştırmada yer alan bulguları desteklemek ve bu alandaki yanıtlanamamış olan özellikle öğretim tasarımı ve teknolojilerinin kurumsal eğitim alanında kullanımının fayda ve zararlarının belirlenmesine dönük olarak hazırlanmıştır. Çevrimiçi ortamda yapılan görüşmeler Zoom yazılımı üzerinden yapılmış ve görüşmeler kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Analiz Yöntemi

Çalışmanın nicel verileri Microsoft Forms yazılımı aracılığı ile çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Toplanan veriler sınıflanmıştır. Çalışmada toplanan nicel verilerin analizi ve kodlanmasında MS Excel ve Jamovi 1.8.1 yazılımları kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Anket sonuçlarına verilen yanıtlar kategorik dağılımlarına göre listelenmiş ve raporlanmıştır. "Kategorik veriler, bir araştırmada araştırmacının belirli kategoride bulunduğu nesnelerin, bireylerin veya olayların toplam sayısını gösterir."(Fraenkel vd., 2015). Bu bağlamda elde edilen verilerin bulguları frekans dağılımlarına göre daha anlaşılır olması için yüzde olarak verilmiştir.

Çalışmanın yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen veriler, Voiser isimli yazılımla deşifre edilmiştir. Deşifre işlemi tamamlanan veriler, Maxqda Analytics Pro 2022 yazılımında kodlanmış ve analiz edilmiştir. Nitel verilerin analizinde betimsel çıkarımlar

yapmak için sorulara verilen yanıtlar kodlanmış, kodlanan yanıtlarla sınırlı sayıda tema çevresinde toplanmıştır (Creswell, 2012).

Araştırmanın İç ve Dış Geçerliliği

Araştırmanın iç ve dış geçerliliğini etkileyen unsurlara ilişkin bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Araştırmanın İç Geçerliliği

Araştırmanın nicel bölümünde kullanılan anket formu danışman gözetiminde geliştirilmiş, katılımcıların %5'i kadar kişiye ön-uygulama yapılmıştır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimi çalışanı olması iç geçerliliği olumlu etkilemiş olduğu düşünülmektedir. Araştırmada çalışanlardan anonim olarak veri toplandığı için çalışanların aynı iş yerinden olup olmadığı sorgulanmadığı için iç geçerlilik olumsuz olarak etkilenmiş olması da mümkündür.

Araştırmanın nitel bölümünde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacını tarafından oluşturulmuş, sonrasında tez danışmanı ile yeni düzenlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları, kurumsal eğitimde yöneticilik tecrübesi olan bir kişi tekrar gözden geçirilmiş, soruların hedefe dönük olduğu belirlendikten sonra veri toplama aşamasına geçilmiştir. Araştırmaya katılanların tamamının kurumsal eğitim alanında 5 yıl ve daha fazla iş tecrübesine sahip olmasının iç geçerliliği olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Araştırmanın Dış Geçerliliği

Araştırmanın nicel ve nitel bölümüne katılanların profilleri ile ilgili ayrıntılı bilgiler ve süreç ayrıntılarıyla raporlanmıştır. Bu açıdan araştırmanın sonuçları benzer gruplarla da benzer sonuçları vermesi beklenebilir.

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin araştırma bulguları ve bu bulgulara ait yorumlar bulunmaktadır.

Kurumsal akademilerde eğitimler düzenlenirken temel alınan eğitim modelleri

Birinci araştırma problemi “Kurumsal akademilerde eğitimler düzenlenirken temel alınan eğitim modelleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Bulgulara ilişkin sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Kurumsal Akademilerde Kullanılan Eğitim Modelleri

| | | f | % |
|---|--------|----|-----|
| Kurumsal akademilerde kullanılan eğitim modelleri | | | |
| Sınıf içi eğitim | Evet | 32 | 70 |
| | Hayır | 14 | 30 |
| | Toplam | 46 | 100 |
| E-Öğrenme | Evet | 22 | 48 |
| | Hayır | 24 | 52 |
| | Toplam | 46 | 100 |
| Karma | Evet | 26 | 57 |
| | Hayır | 20 | 43 |
| | Toplam | 46 | 100 |
| Diğer | Evet | 4 | 9 |
| | Hayır | 42 | 91 |
| | Toplam | 46 | 100 |

Kurumsal akademilerde kullanılan eğitim modelleri incelendiğinde %70’inde sınıf içi eğitim, %48’inde e-öğrenme, %57’si karma eğitim metotlarını kullandıklarını belirtmişlerdir. Her üç yöntemi birlikte kullananların oranı ise %22 olarak belirlenmiştir. Benzer biçimde TEGEP’in hazırladığı 2018 kurumsal eğitim araştırması (TEGEP, 2018) raporunda “Yüz yüze Sınıf Eğitimi” yöntemi %74 oranında tercih edildiği belirtilmiştir.

Kurumsal akademilerde eğitim içeriklerinin hazırlanma durumu

İkinci araştırma problemi “Kurumsal akademilerde eğitim içerikleri kimler tarafından hazırlanmaktadır?” olarak belirlenmiştir. Bulgulara ilişkin sonuçlar Tablo 3’te paylaşılmıştır.

Tablo 3

Kurumsal Akademilerde Eğitim İçeriklerinin Hazırlanma Durumu

| | f | % |
|---|----|-----|
| Eğitim içeriklerimizi; | | |
| Eğitmen, konu alanı uzmanı ve eğitim/gelişim uzmanı birlikte hazırlar | | |
| Evet | 26 | 57 |
| Hayır | 20 | 43 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Konu alanı uzmanı veya eğitmen hazırlar | | |
| Evet | 19 | 41 |
| Hayır | 27 | 59 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitim gelişim birimi/akademi çalışanları hazırlar | | |
| Evet | 17 | 37 |
| Hayır | 29 | 63 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Dış kaynaklı olarak hazır müfredatlar ve içerikler kullanılır | | |
| Evet | 10 | 22 |
| Hayır | 36 | 78 |
| Toplam | 46 | 100 |

Tablo 3’te sunulan verilere göre kurumsal akademilerde eğitim içeriklerini; %57’sinde eğitmen, konu alanı uzmanı ve eğitim/gelişim uzmanı birlikte hazırlıyor, %41’inde konu alanı uzmanı veya eğitmen hazırlıyor, %37’sinde eğitim gelişim birimi/akademi çalışanları hazırlıyor. %22’sinde ise dış kaynaklı olarak hazır müfredatlar ve içerikler kullanılıyor. Bu bağlamda kurumsal akademilerde eğitmenler, konu alanı uzmanları ve eğitim/gelişim uzmanları iş birliği içinde çalıştıkları söylenebilir. Bununla birlikte eğitmen ya da konu alanı uzmanı ya da eğitim gelişim birimi çalışanları da bağımsız biçimde eğitim hazırlamaktadırlar. Dış kaynaklı olarak alınan eğitim içeriklerini ise daha az kullandıkları görülüyor.

Kurumsal akademi çalışanları ve öğretim tasarımı

Üçüncü araştırma problemi “Kurumsal akademi çalışanları öğretim tasarımı kavramını ve modellerini biliyor mu, kurumsal akademilerde öğretim tasarımı uzmanları görev almakta mıdır ve kurumsal akademilerde eğitim fakültesi mezunları istihdam ediliyor

mu?” şeklinde belirlenmiştir. Bu sorunun yanıtı ele alınırken, öncelikle kurumsal akademilerde eğitim fakültesi ve özelde de bilgisayar ve öğretim teknoloji alanında mezunların istihdam edilip edilmedikleri incelenmiştir. İkincil olarak ise öğretim tasarımı ve teknolojileri alanında uzmanların görev alıp almadıkları, görev alıyorlar hangi pozisyonlarda görev aldıkları incelenmiştir. Son olarak da kurumsal akademi çalışanlarının öğretim tasarımı kavramını ve modellerini bilip bilmedikleri incelenmiştir.

Kurumsal akademilerde eğitim fakültesi mezunlarının görevlendirmelerine ilişkin sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

Kurumsal Akademi Birimlerinde Çalışan Eğitim Fakültesi Mezunları

| | f | % |
|--|----|-----|
| Kurumsal akademilerde eğitim fakültesi (eğitim, teknik eğitim, mesleki eğitim) mezunu çalışanların istihdamı | | |
| Evet | 31 | 67 |
| Hayır | 15 | 33 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Kurumsal akademilerde bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi mezunlarının istihdam durumu | | |
| Yok | 27 | 59 |
| Lisans Mezunu | 15 | 33 |
| Yüksek Lisans Mezunu | 3 | 6 |
| Doktora Mezunu | 1 | 2 |
| Toplam | 46 | 100 |

Kurumsal akademilerin ana amaçlarından bir tanesi öğrenmedir; öğrenme ise bilgi, beceri, yeterlilik, tutum ve davranışların bir bütünüdür (Noe, 2017). Bu bağlamda bakıldığında eğitim fakültesi mezunlarının kurumsal akademilerde istihdam durumlarının incelenmesi düşünülmüştür. Tablo 4’e bakıldığında araştırmaya katılanların çalıştıkları birimlerin %67’sinde eğitim fakültesi, mesleki eğitim fakültesi ya da teknik eğitim fakültesinden mezunların, kurumsal eğitim alanında da çalıştıkları gözlenmektedir.

Kurumsal akademilerde yetiştirme programları hazırlanırken programların analiz ve tasarım aşamalarında sıklıkla öğretim tasarımcıları görev almaktadır (Tracey & Morrison,

2018). Ülkemizde ise eğitim teknolojileri, e-öğrenme, öğretim tasarımı alanlarında lisans düzeyinde eğitim verilen tek bölümün bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü göz önünde alındığında bu bölümden mezunların da kurumsal akademilerde istihdam edildiği bilinmektedir. Bu bağlamda Tablo 4'te sunulan veriler doğrultusunda araştırmaya katılanların çalıştıkları birimlerin %41'inde lisans, yüksek lisans ya da doktora düzeyinde eğitim almış bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü mezunlarının istihdam edildiği gözlenmiştir.

Kurumsal akademiler öğretim tasarımı uzmanlarının görevlendirmelerine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Kurumsal Akademilerde Öğretim Tasarımı Uzmanı Olarak Çalışanların Görevlendirildikleri Pozisyonlar

| | f | % |
|---|----|-----|
| Kurumsal akademinizde öğretim tasarımı alanlarında görev alan çalışanlarınız var mı? | | |
| Bu pozisyonlarda uzman bir çalışanımız bulunmuyor | 25 | 54 |
| Bu pozisyonlarda uzman bir ya da daha fazla çalışanımız bulunuyor | 21 | 46 |
| Kurumsal akademinizde öğretim tasarımı alanında görev alan çalışanlarınız hangi pozisyonda görev alıyorlar? | | |
| | f | % |
| Öğretim tasarımcısı | | |
| Evet | 3 | 14 |
| Hayır | 18 | 86 |
| Toplam | 21 | 100 |
| Eğitim teknolojileri uzmanı | | |
| Evet | 9 | 42 |
| Hayır | 12 | 58 |
| Toplam | 21 | 100 |
| İçerik geliştirme uzmanı | | |
| Evet | 3 | 14 |
| Hayır | 18 | 86 |
| Toplam | 21 | 100 |
| Eğitim teknolojisi uzmanı | | |
| Evet | 4 | 19 |
| Hayır | 17 | 81 |
| Toplam | 21 | 100 |
| Çoklu ortam uzmanı | | |
| Evet | 1 | 5 |
| Hayır | 20 | 95 |
| Toplam | 21 | 100 |

| | | | |
|-------|--------|----|-----|
| Diğer | | | |
| | Evet | 2 | 10 |
| | Hayır | 19 | 90 |
| | Toplam | 21 | 100 |

Kurumsal akademilerde özellikle e-öğrenme ve öğrenme yönetim sistemlerinin yaygınlaşması ile bu alanda uzman çalışanlara ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu konuda kuruluşlar çalışan istihdam ederken istihdam ettikleri pozisyonların adları da çeşitlilik göstermektedir. Araştırmaya katılanların işyerlerinin %54'ünde bu pozisyonda bir çalışanın istihdam edilmediği gözlenmiştir. Buna karşın %46'sında bu pozisyonlarda bir ya da birden çok çalışanın istihdam edildiği bildirilmiştir. En çok tercih edilen unvan ise "Eğitim teknolojileri uzmanı" olarak belirtilmiştir.

Son olarak da kurumsal akademi çalışanlarının öğretim tasarımı kavramı ve modelleri hakkında bilgi sahip olup olmadıkları incelenmiştir. Bu konuya ilişkin bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Kurumsal Akademi Çalışanlarının Öğretim Tasarımı Kavramını ve Modellerini Bilme

Durumu

| | f | % |
|--|----|-----|
| Yukarıdaki tanımları okumadan önce öğretim tasarımı ve teknolojileri kavramını biliyordum. | | |
| Evet | 33 | 72 |
| Hayır | 13 | 28 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Aşağıda yer alan öğretim tasarımı model ve kuramları hakkında bilgi sahibiyim | | |
| | f | % |
| Herhangi bir bilgim bulunmuyor | | |
| Evet | 20 | 44 |
| Hayır | 26 | 56 |
| Toplam | 46 | 100 |
| ADDIE – Temel Öğretim Tasarımı Modeli | | |
| Evet | 22 | 49 |
| Hayır | 24 | 51 |
| Toplam | 46 | 100 |
| ARCS – Motivasyon Modeli | | |
| Evet | 7 | 16 |
| Hayır | 39 | 84 |
| Toplam | 46 | 100 |

| | | | |
|---------------|--------|----|-----|
| SAM Modeli | | | |
| | Evet | 7 | 16 |
| | Hayır | 39 | 84 |
| | Toplam | 46 | 100 |
| ASSURE Modeli | | | |
| | Evet | 6 | 13 |
| | Hayır | 40 | 87 |
| | Toplam | 46 | 100 |
| 4C/ID Modeli | | | |
| | Evet | 5 | 11 |
| | Hayır | 41 | 89 |
| | Toplam | 46 | 100 |
| Diğer | | | |
| | Evet | 1 | 2 |
| | Hayır | 45 | 98 |
| | Toplam | 46 | 100 |

Araştırma anketinde katılımcılara öğretim tasarımı ve teknolojilerinde ilişkin iki ayrı tanım verilmiştir. Birinci tanım: “Öğrenme ve performans problemlerinin analizini, öğretimsel olan ya da olmayan süreçlerin tasarlanmasını, geliştirilmesini, uygulanmasını, değerlendirilmesini, Yönetilmesini, eğitim kurumlarının ve iş yerlerinin çeşitli düzenlemeler çerçevesinde öğrenmelerinin ve performanslarının geliştirilmesine yönelik kaynakları kapsamaktadır (Reiser, 2018).” olarak verilmiştir. İkinci tanım ise: “Öğretim tasarımı, belirli öğrenme gereksinimlerine bağlı olarak, en uygun öğrenme deneyimlerini yaşatacak sistem, süreç ve kaynakların geliştirilmesi sürecidir. Başarılı bir öğretim tasarımı sürecinin temelinde, öğrenen gereksinimlerini tam olarak ortaya koymak ve bu yönde “performansa dayalı” öğretim hedefleri belirleyebilmek yatmaktadır. Söz konusu hedefler doğrultusunda yerinde strateji, içerik, yöntem, ortam, materyal vs. geliştirilmesi ve bunların doğrulanması, devam eden aşamalardır. Benzer şekilde öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediğini belirleyecek ölçme araçları da bu hedefler dikkate alınarak süreç içinde tasarlanır (TEGEP, 2015).” olarak verilmiştir. Uluslararası alanda kabul görmüş olan tanımın yanında özellikle ülkemizde kurumsa eğitim alanında çalışmalar yürüten ve eğitimler veren TEGEP’in de tanımı katılımcılara sunulmuştur. Tanımların verilmesinin sebebi katılımcıların öğretim tasarımı kavramını açıkça anlamaları ve bu bilgiler ışığında kavrama ilişkin bilgilerini değerlendirmelerinin istenmiş olmasıdır.

Tablo 6'da yer alan verilere göre katılımcıların %72'si tanımları okumadan önce de öğretim tasarımı kavramını bildiklerini belirtmişlerdir. %28'i ise daha önce bu kavramı bilmediklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda araştırmaya katılanların dörtte üçünün öğretim tasarımı kavramına aşina oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılanlara, seçeneklerde yer alan öğretim tasarımı modelleri hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları da sorulmuştur. Seçeneklerde yer alan modellerin seçilmesi ise bu alanda yapılmış akademik çalışmalar ve öğretim tasarımı ya da e-öğrenme konusunda yayın yapan internet siteleri kaynak alınarak belirlenmiştir (Beus, 2017; Donmez & Cagiltay, 2016; Göksu vd., 2017; Lastiri, 2022; Wengroff, 2021). Katılımcıların %44'ü herhangi bir öğretim tasarımı modeli hakkında bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Buna karşın katılımcıların ADDIE %49, ARCS %16, ASSURE %16 ve 4C/ID öğretim tasarımı modeli de %11 oranında bilinirliğe sahiptir.

Araştırmanın nitel bölümünden elde edilen veriler doğrultusunda K1, K2, K3 ve K4 katılımcılarının öğretim tasarımı ve teknolojileri konusunda bilgi sahibi oldukları, bu konuda eğitim aldıkları ve iş yaşamında bu konulardan yararlandıkları gözlenmiştir. Ayrıca bu konuda bilgi sahibi olmalarının kendilerine günlük iş yaşamında katkı sağladığını da belirtmişlerdir. K1 (eğitim ve proje yöneticisi olarak görev almaktadır), özellikle organize olma ve yönetsel katkılarına dikkat çekmiştir.

Organize olma açısından çok ciddi fayda sağlıyor ve 10-15 yılı geçen bir deneyimim var. Bu 15 yılı geçen geçen deneyimde tabii bir organizasyonel yönetim becerisi anlamında çok ciddi katkıları oldu. İkincisi içerik geliştirirken aslında birçok içeriği de öğreniyorsunuz. Yani içselleştirme ye çok fazla imkân veren bir ortam sağlıyor. Bu işi yönetmek açısından bana çok ciddi katkısı oldu.(K1)

K4 (öğrenme deneyimi tasarımcısı ve öğretim yönetim sistemi yöneticisi olarak görev almaktadır) ise hem günlük işlerine yardımcı olduğunu hem de sistemde kayıtlı eğitim katılımcılarına ve gelişim süreçlerine katkı sunduğunu belirtmiştir.

Sorunun cevabına öğretim teknolojileri konusunda eğitim yönetimi sisteminin nasıl çalışacağı, kullanıcıya faydalar sağlayacağı, kullanıcının eğitim, kayıt ve gelişim süreçlerinde nasıl bir araç ve rol üstlendiği ile alakalı hem ön cephe yani frontend oradaki platform üzerindeki deneyimi hem arka plandaki sistemin sağladığı konfigürasyonlar, implemantasyon seçenekleri bunlara aşına olmam, bunları iyi seviyede biliyor olmam. Günlük yaptığım işlerde bana en çok yardımcı olan faktör.(K4)

Kurumsal Akademilerde Kullanılan Öğretim Tasarımı Modelleri ve Kurumlar Öğretim Tasarımının Sağladığı Fayda ya da Zararlar

Dördüncü araştırma problemi “*Kurumsal akademilerde eğitimler tasarlanırken hangi çalışmalar yapılmakta ve hangi öğretim tasarımı modelleri kullanılmaktadır? Bu çalışmalara öğretim tasarımının fayda aya da zararları nelerdir?*” olarak belirlenmiştir.

Kurumsal akademilerde eğitimler tasarlanırken yapılan çalışmalara ilişkin nicel bulgulara ilişkin sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Kurumsal Akademilerde Öğrenme ve Öğretme Süreçlerinde Kullanılan Analiz, Tasarım ve Değerlendirme Çalışmaları

| | f | % |
|--|----|-----|
| Kurumsal eğitim süreçlerimizde aşağıdaki analiz, tasarım ve değerlendirme çalışmalarını uygularız. | | |
| Eğitim konularının belirlenmesi için ihtiyaç analizi | | |
| Evet | 36 | 78 |
| Hayır | 10 | 22 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitim içeriklerinin belirlenmesi için ihtiyaç analizi | | |
| Evet | 32 | 70 |
| Hayır | 14 | 30 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitim katılımcılarının belirlenmesi için gerekli analiz çalışmaları | | |
| Evet | 29 | 63 |
| Hayır | 17 | 37 |
| Toplam | 46 | 100 |

| | | |
|---|----|-----|
| Eğitmenlerin belirlenmesi için gerekli analiz çalışmaları | | |
| Evet | 22 | 48 |
| Hayır | 24 | 52 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitim tasarımı ve geliştirme çalışmaları | | |
| Evet | 31 | 67 |
| Hayır | 15 | 33 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitim planlama çalışmaları | | |
| Evet | 33 | 72 |
| Hayır | 13 | 28 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitim uygulamaları | | |
| Evet | 27 | 59 |
| Hayır | 19 | 41 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitilenlerin konu öğrenmeleri hakkındaki ölçme ve değerlendirme çalışmaları | | |
| Evet | 25 | 54 |
| Hayır | 21 | 46 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Eğitim, eğitmen, eğitilen ve organizasyon konularında değerlendirme çalışmaları | | |
| Evet | 24 | 52 |
| Hayır | 22 | 48 |
| Toplam | 46 | 100 |

ADDIE öğretim tasarımı modeli analiz, tasarım, geliştirme, uygulama ve değerlendirme olarak beş aşamadan oluşmaktadır. Tablo 7'de bu doğrultuda üretilmiş soruların yanıtları yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların %78'i eğitim konularının belirlenmesi için ihtiyaç analiz çalışmaları yürüttüğünü, %70'i eğitim içeriklerinin belirlenmesi için ihtiyaç analiz çalışmaları yürüttüğünü, %63'ü eğitim katılımcılarının belirlenmesi için analiz çalışmaları yürüttüğünü, %48'i ise eğitmenlerin belirlenmesi için gerekli analiz çalışmaları yürüttüğünü belirtmişlerdir. Bu bağlamda bakıldığında katılımcıların en az %63'ünün çekirdek öğretim tasarımı modelinin birinci adımında eğitim konuları, eğitim içerikleri, öğrenenler konularında ihtiyaç analizi çalışmaları yürüttüğü, %48'inin ise bu çalışmalarla birlikte eğitmen belirlemek için de analiz çalışmalarını yürüttüğü söylenebilir.

ADDIE öğretim tasarımının ikinci ve üçüncü adımları olan tasarım ve geliştirme çalışmaları ile ilgili olarak katılımcılar %67 oranında bu çalışmaları yürüttüklerini

belirtmişlerdir. Bu sonuçlara bağlı olarak kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimlerinin üçte ikisinde tasarım ve geliştirme çalışmalarının yürütüldüğü söylenebilir.

ADDIE öğretim tasarımının dördüncü aşamasın uygulama aşamasıdır. Bu aşamada hem planlama hem de uygulama aşamaları sorgulanmıştır. Araştırmaya katılanların %72'sinin eğitim planlama çalışmalarını yürüttüğü gözlenmiştir. %54'ü ise eğitim uygulamalarını gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Bu aşamada %67 oranında tasarım ve geliştirme, %72 oranında planlama çalışmalarının yürütülmesi nedeniyle uygulama çalışmalarının da benzer oranlarda çıkmaması tasarlanan ve geliştirilen tüm eğitimlerin uygulamasının yapılmadığı düşündürmektedir.

ADDIE öğretim tasarımının beşinci ve son aşaması olan değerlendirme aşaması ile ilgili katılımcılara iki ayrı soru yöneltilmiştir. İlk soruda eğitilenlerin konu öğrenmeleri hakkındaki ölçme değerlendirme çalışmalarını yürütüp yürütmedikleri sorulmuş, katılımcıların %54'ü bu konuda ölçme çalışmaları yürüttüklerini belirtmişlerdir. Diğer bir soru ise eğitim, eğitmen, eğitilen ve organizasyon konularındaki değerlendirme çalışmalarıdır. Katılımcıların %52'si bu alanda değerlendirme çalışmaları yürüttüklerini belirtmişlerdir.

Bu bölümde katılımcıların ADDIE öğretim tasarımının farklı aşamaları katılımcılara sorulmuş ve katılımcıların bu konudaki görüşleri sunulmuştur. Katılımcıların neredeyse üçte ikisinin analiz çalışmaları yaparken, değerlendirme aşamasında bu oran neredeyse yarıya düştüğü gözlenmiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgular özellikle ADDIE öğretim tasarımı modeline ilişkin bulguları yansıtmaktadır. Araştırmaya katılanlardan K1 (eğitim ve proje yöneticisi olarak görev almaktadır), ADDIE öğretim tasarımı modelini kalite süreçlerinde kullanılan PUKÖ(Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al) döngüsüne benzetmiş, aynı zamanda çekirdek öğretim tasarımı modeli ile bu süreçleri karşılaştırmıştır.

Kalite süreçlerinde de var. Planla uygula yeniden bu konuyu değerlendir bir daha uygula, planla ama sen ADDIE de zaten bunu baştan kavramları her şeye ihtiyacı

sorular sorarak analiz ettiğin için ve o analize göre içerik ürettiğin için o analizde de karşılığını aslında stratejik plan yaparken de böyle olmuyor mu? Stratejik planda hep bir karşılıkları var ve bunların performans hedeflerini de koyduğun zaman KPI'da, net bir şekilde dâhil etmiş olursun. Aslında bizim işimizin güzel tarafı o, stratejik plana dayandırabiliyorsun. Ucunu açık açık, performans kriterlerini koyup ben çıktıda bunları elde edebiliyor muyum? İşte çalıştığım kurumda ben içerikleri üretirken de hep buna baktım. Destek hizmetleri bizim yazılım ürünlerimizi nasıl karşılığını koyabiliyor, hangi parametreleri bilmezse bu çalışan o destek hizmetini veremez durumda oluyor. Daha doğrusu verebilir durumda olması için önce benim bu adamın sahaya çıkarabilmek için neleri vermem lazım? Sahaya çıktıktan sonra neleri vermem lazım diye böyle üstüne ADDIE'deki adımlar gibi aslında onları da basamaklarını çıkartıp koyabiliyorum.(K1)

K2 (emekli kurumsal akademi yöneticisi, danışman olarak görev almaktadır) ise, ADDIE öğretim tasarımı modelini öğrendikten ve uygulamaya başladıktan sonra geçmişte yanlış yöntemler uyguladığını düşündüğünü ve kuramsal temelleri öğrendikten sonra fark ettiğini belirtmiştir.

Eğitim tasarımlarının özellikle bizde bilimsel ve akademik temelleri eksikti. TEGEP'te bunu almaya başlamamla beraber biraz da kendi kişisel şey çabalarımla özellikle eğitim tasarımları konusunda işte 5 aşamalı eğitim tasarımları vs. gibi bunların akademide kurallarını öğrenmeye çalışıp bu kuramlar üzerinden uygulamaya çalıştık. Uygulamaya başladık. O zaman gördüm ki aslında danışmanlığını aldığımız birçok şirkette de bizim önceki kendi el yordamıyla yaptığımız çalışmalarda da eğitim tasarımlarında o kadar dipteymişiz ve o kadar yanlış yöntemler uyguluyor musunuz ki ben bunu bilimsel tasarımlarla bütünleştirmeye başladığım zaman o eksikliği fark ettim.(K2)

Kurumsal akademilerde eğitim süreçlerinde kullanılan öğretim tasarımı ve değerlendirme modellerine ilişkin bulgular Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8*Kurumsal Akademi Çalışanlarının Öğretim Tasarımı ve Teknolojileri Modelleri ile**Değerlendirme Modellerini Kullanma Durumu*

| | f | % |
|--|----|-----|
| Öğretim tasarımı model ve kuramlarından yeni bir eğitim geliştirirken ya da mevcut eğitimlerimizi güncellerken yararlanıyoruz. | | |
| Evet | 25 | 54 |
| Hayır | 21 | 46 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Öğretim tasarımı model ve kuramlarından aşağıdaki süreçlerde yararlanıyoruz; | | |
| | f | % |
| Tüm öğrenme ve öğretme süreçlerinde kullanıyoruz | 22 | 49 |
| Sınıf içi eğitim süreçlerinde kullanıyoruz | 13 | 29 |
| E-Öğrenme içerikleri oluştururken kullanıyoruz | 3 | 7 |
| Diğer | 1 | 2 |
| Kullanmıyoruz | 6 | 13 |
| Toplam | 45 | 100 |
| Öğrenme – öğretme faaliyetleri sırandaki aşağıdaki öğretim tasarımı model ya da modellerinden yararlanıyoruz | | |
| | f | % |
| Kuruluşumuza özel geliştirdiğimiz/geliştirilen model | | |
| Evet | 26 | 58 |
| Hayır | 20 | 42 |
| Toplam | 46 | 100 |
| ADDIE – Temel Öğretim Tasarımı Modeli | | |
| Evet | 18 | 40 |
| Hayır | 28 | 60 |
| Toplam | 46 | 100 |
| ARCS – Motivasyon Modeli | | |
| Evet | 3 | 7 |
| Hayır | 43 | 93 |
| Toplam | 46 | 100 |
| SAM Modeli | | |
| Evet | 2 | 4 |
| Hayır | 44 | 96 |
| Toplam | 46 | 100 |
| ASSURE Modeli | | |
| Evet | 1 | 2 |
| Hayır | 45 | 98 |
| Toplam | 46 | 100 |
| 4C/ID Modeli | | |
| Evet | 0 | 0 |
| Hayır | 46 | 100 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Öğrenme – öğretme faaliyetlerimizi değerlendirirken aşağıdaki model ya da modellerden faydalanıyoruz. | | |
| | f | % |

| | | |
|---|-----|-----|
| Kurumumuza özel geliştirdiğimiz/geliştirilen değerlendirme modeli | | |
| Evet | 25 | 56 |
| Hayır | 21 | 44 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Kirkpatrick 4 Aşamalı Değerlendirme Modeli | | |
| Evet | 9 | 20 |
| Hayır | 37 | 80 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Philip ROI Değerlendirme Modeli | | |
| Evet | 5 | 11 |
| Hayır | 41 | 89 |
| Toplam | 46 | 100 |
| CIRO Değerlendirme Modeli | | |
| Evet | 0 | 0 |
| Hayır | 46 | 100 |
| Toplam | 46 | 100 |
| CIPP Değerlendirme Modeli | | |
| Evet | 0 | 0 |
| Hayır | 46 | 100 |
| Toplam | 100 | 100 |
| Kaufman 5 Aşamalı Değerlendirme Modeli | | |
| Evet | 4 | 9 |
| Hayır | 42 | 91 |
| Toplam | 46 | 100 |
| Herhangi Bir Model Kullanmıyoruz | | |
| Evet | 12 | 27 |
| Hayır | 34 | 73 |
| Toplam | 46 | 100 |

Kurumsal akademi çalışanlarının %54'ü yeni bir eğitim geliştirirken ya da mevcut eğitimlerini güncellerken öğretim tasarımı model ve kuramlarından yararlandığını belirtmişlerdir. Öğretim tasarımı model ve kuramlarından %49'u tüm öğrenme ve öğretmen süreçlerinde, %29'u yalnızca sınıf içi öğrenme süreçlerinde, %7'si de yalnızca e-öğrenme süreçlerinde yararlandıklarını belirtmişlerdir.

Kurumsal akademi çalışanlarının hangi öğretim tasarımı modellerini kullandığına ilişkin bulgular incelendiğinde, %58'inin kuruluşlarına özel geliştirilmiş modeli kullandıkları, %40'ının ADDIE- ekirdek öğretim tasarımı modelini kullandıklarını, %7'si ARCS – Motivasyon modelini kullandıklarını, %4'ü SAM modelini kullandıklarını, %2'si ise ASSURE modelini kullandıklarını belirtmişlerdir. 4C/ID modelini kullanan kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimi çalışanı bulunmamaktadır.

Kurumsal akademi çalışanlarının hangi değerlendirme modellerini kullandığına ilişkin bulgular incelendiğinde, %56'sının kuruluşlarına özel geliştirilmiş model kullandıkları, %20'sinin Kirkpatrick 4 aşamalı değerlendirme modeli kullandığı, %11'inin Philip ROI modelini kullandığı, %9'unun ise Kaufman 5 Aşamalı değerlendirme modeli kullandıklarını belirtmişlerdir. CIPP ve CIRO değerlendirme modelini kullanan kurumsal akademi bulunamamıştır. Bununla birlikte kurumsal akademilerin %27'sinin herhangi bir değerlendirme modeli kullanmadığı anlaşılmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan kurumsal akademi çalışanlarının yarısının öğretim tasarımı model ya da kuramlarından yararlandığı ve tüm öğrenme ve öğretme süreçlerinde kullandığı gözlenmiştir. Bununla birlikte öğretim tasarımı kuramlarından yararlanırken tek bir modele bağlı kalmadıkları, kuruluşlarının yapısına uygun modeller geliştirdikleri ve kullandıkları söylenebilir.

Araştırmanın nitel bölümünde yer alan katılımcıların özellikle öğretim tasarımı kuram ve modellerinde fayda sağlayıp sağlamamaların belirlenmesi yönünde olmuştur. K1, K2 ve K4 katılımcıları belirli bir modele bağlı kalarak eğitim tasarımlarını gerçekleştirmenin sistematik, düzenli, geliştirilebilir ve uzun vadede özellikle güncelleme ve değişiklik işlemlerinde kendilerine fayda sağladığını belirtmişlerdir.

K1(eğitim ve proje yöneticisi olarak görev almaktadır), özellikle analizin doğru yapılması gerektiğini ve eğitimleri güncelleme aşamalarında doğru tasarımın kendilerine katkı sunduğunu belirtmektedir.

Yani bir analizi nasıl yaptınız? Onu geri bildirimlerini nasıl alacağınızı tespit etmezseniz, o zaman e-egitim tasarlamana gerek kalmıyor. O zaman herhangi bir içerik de tasarlamana kalmıyor. O zaman çık videoyu anlat. Hani yazılımı anlat o zaman nereden başlayayım, ağabey pozuna giriyor onunla onun yerine biz parametreleri baştan anlatarak bunu bir tasarıma bunu öğeleri ekleyerek parametrelerin sonra nerelere dediğini ve sonra uygulamada da tekrar parametrelere hani backlink diyorlar ya, backlinklerle onları besleyerek bu işi

çözdük. Yoksa eğer bir tasarıma bağlı kalmasaydık karman çorman bir şey çıkardı ortaya, yani ve sonrasında az önce dediğim güncellemeyi nereden yapacağınızı bulamazdık.(K1)

K2 (emekli kurumsal akademi yöneticisi, danışman olarak görev almaktadır), gerekli olan analizlerin sonucunda belirlenen tasarımın kullanılmasıyla eğitimin tekdüze ve sıkıcı olmadan, istenen davranış değişikliğinin gerçekleşmesine yardımcı olacağını belirtmiştir.

Doğru tasarımla ya da anlatı geçiş şeklinde ya da sadece oyunlaştırma ya da sadece tasarımda bir olayı ele aldığımızda, tasarım yeterli olmadığında ya da tekdüze olduğunda orada herkesi işin içine katamıyorsunuz. Yani öğrenmeyi davranışa dönüştürmeyi gerçekleştiremiyorsunuz. Aslında aradığım doğru kelimenin bu olduğunu düşünüyorum. Kesinlikle öğrenmeyi bir görev haline getiriyor, bu süreçler doğru tasarım olmadığı zaman. (K2)

K4 (öğrenme deneyimi tasarımcısı ve öğretim yönetim sistemi yöneticisi olarak görev almaktadır), sürdürülebilir eğitimin ve öğrenmenin pekiştirilmesinin doğru öğretim tasarımıyla mümkün olacağını belirtmiştir.

Fark kullanıcının sadece öğrenme dışında onun pekişmesi eğlence unsurlarını içine katılması gibi. Şeyleri beraberinde getiriyor, parçaları beraberinde getiriyor. Bir eğitimin tasarımından geçmesiyle birlikte o içeriğin aksi halde çok tek düze ihtiyaçları merkeze almayan kitlenin farklılıklarına merkezi almayan eğitimlerden kullanıcılar istedikleri verimleri elde edemiyorlar. En büyük fark daha sürdürülebilir, daha çıktısı olabilecek eğitimlerin tasarımla mümkün olduğu aksi halde çok standart bir uygulamaya tabi kalmasından dolayı kalıcı bir öğrenmenin gerçekleşmediğini gözlemledim. (K4)

Öte yandan K3 (insan kaynakları yöneticisi olarak görev almaktadır) katılımcısı, öğretim tasarımı modeline bağlı kalarak ya da bağlı kalmadan geliştirilen eğitimler arasında bir fark görmediğini, bu konuda asıl katkıyı eğitmenin performansının sağladığını belirtmiştir.

Ne fark var ve eğitim tasarlayacak olsan. Hiçbir fark yok. Yani çok üzgünüm ama öyle. Çünkü normalde bir insanın eğitimi tasarlarlarken zaten düşünür, ilk başta kime hitap edeceğim, ihtiyaçları ne isimlerden, hangi ihtiyaçları karşılayacak şekilde içerik üreteceğim ve işte sonuçtaki çıktılar ne olacak, tamam mı? Zaten bence bütün eğitimi tasarlayan kişi akli başında ve siz buna göre tasarlar ve bunun için de ekstra a modeli b modeli falan demeye gerek olmadan bence bu eğitimi tasarlayabilirsiniz ve şu anda da bilmiyorum ne kadar böyle? Gerçekten eğitim tasarım modellerinde uyarak eğitimleri tasarlanıyor bilmiyorum ama günün sonunda benim almış olduğum tüm eğitimlerde a ile tasarlanan b ile tasarlanan sın çok büyük fark gördün mü? Dersen hiç fark görmedim gibi bir şey yani giriş, gelişme, sonuç hepsinde aynı şekilde. Sadece şeye eğitmenin performansına göre değerlendirme yapıyorsun, içerikten ziyade içerik evet iyi güzel fakat eğitmenin performansına baktığımda ben kendi adıma konuşuyorum. Eğitmenin performansı iyiye, eğitmen biraz şov yapmışsa ve yine aynı şekilde basit bir dille benim aklımda kalacak şekilde örneklendirmeler yapmışsa bu eğitim benim için iyi diyorum ama onun dışında istediği kadar bir modelden baz alsın, kurgulasın, şöyle yapsın böyle yapsın içeriğini doldursun ama eğitmenin performansı iyi olmadıktan sonra benim için çok iyi bir eğitim olmuyor yani. (K3)

Öğretim tasarımının kurumlara sağladığı fayda ya da zararlar, araştırmanın nitel bölümünden elde edilen bulgular sayesinde belirlenmiştir.

Öğretim tasarımı ve teknolojilerinin kurumlara sağladığı katkılardan bazıları;

- Zamandan ve mekândan bağımsız eğitimlerin gerçekleştirilmesi,
- Ölçme ve değerlendirme işlemlerinin kolaylaşması,
- Özellikle beceri eğitimi gerektiren alanlarda sanal gerçeklik gibi teknolojilerin kullanılabilirliği olması,
- Çalışanların daha hızlı uzmanlaşması,
- Hedef davranışlara ulaşmayı kolaylaştırması,

- Öğrenmeyi kolaylaştırması ve pekiştirmesi,
- Standardizasyon getirmesi,
- Kullanıcı odaklı eğitimlerin geliştirilmesine olanak sağlaması, biçiminde sunulmuştur.

Öğretim tasarımı ve teknolojilerini kullanmanın en büyük faydasını K2 (emekli kurumsal akademi yöneticisi, danışman olarak görev almaktadır) katılımcısı yönünü bulma ve kaybolmadan ilerleme benzetmesiyle açıklamıştır.

Eğitim, tasarım modellerini bilmeden eğitim yapıyorken tasarlıyorken ki uzun süre yıllar tasarladım. Trafik işaretleri olmadan, bir otobanda yol almaya çalışmak gibi bir şeymiş. Ben onu fark ettim. En kaba tabiriyle yani eğitim tasarımları daha yönergeleri, navigasyon gibi diyeyim yani eğitim tasarımlarında bir navigasyon gibi kullanıyorsunuz. Önünüzü görüyorsunuz, gideceğiniz yere ya da gidemeyeceğiniz yere ya da alternatifleri görüyorsunuz. ... Tabelasız nereye gideceğinizi bilmiyorsunuz. Yani orada adam iz sürüyorsa, aynen kızılderililer gibi alanı biliyorsa iz sürerek gidiyorsun, yoksa da şansına kayboluyorsun ve hala birçoğu da böyle ilerliyor maalesef.(K2)

Öğretim tasarımı ve teknolojileri konusunda kurumların yaşadığı sorun ve zorluklar ise;

- Teknolojik dönüşüm çalışmaları sırasında çalışanlar göstermiş olduğu direnç,
- Öğrenme yönetim sistemi başta olmak üzere, teknolojik ve yazılım gereksinimlerinin ilk yatırım maliyetlerinin yüksek olması,
- Dönüşüm projeleri ve geliştirme çalışmaları sırasında görev alacak uzman çalışanların bulunamaması olarak belirlenmiştir.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Türkiye’de kurumsal eğitim programları hazırlanırken hangi yöntemlerden yararlanıldığı, kullanılan yöntemler arasında öğretim tasarımı ve teknolojilerinin rolü ve önemi araştırılmıştır. Çalışma karma araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanmış, kurumsal akademi çalışanlarına uygulanan anketin sonuçlarına ve yarı yapılandırılmış görüşme formu bulgularına yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlardan yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Öğretim tasarımının kullanım alanlarından bir tanesi de iş hayatıdır. İş hayatında da çalışanların bilgi, beceri, yetenek geliştirmesi ve iş yerine uyum sağlayabilmesi için eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir (Noe, 2017). Bununla birlikte iş hayatındaki eğitim faaliyetlerine ilişkin akademik çalışmalara çok sık rastlanmamaktadır. Özellikle yurtdışındaki özel kuruluşlar ya da sivil toplum örgütleri bu konularda raporlar sunsalar da raporlardaki bilgiler genellikle ortalama eğitim saati, kişi başına düşen eğitim bütçesi gibi konularla ilişkilidir (Benjamin vd., 2018; Freifeld, 2018; TEGEP, 2018, 2019). Bu konudaki akademik çalışmaların yetersiz olması ise bu alanda araştırma yapmanın ve veri toplamanın zor olması olarak görülebilir (Y. C. Hsu vd., 2013). Ülkemizde de kurumsal eğitim alanında yapılmış araştırmaların büyük çoğunluğunun insan kaynakları yönetimi alanında gerçekleştiği gözlenmiş, bilgisayar ve öğretim tasarımı eğitimi özelinde yalnızca bir tane yüksek lisans tezine ulaşılmıştır (Acar, 2018). Ayrıca ülkemizdeki kuruluşların hangi eğitim yöntemleri ile kurumsal eğitimlerini gerçekleştirdiklerine dair kapsamlı bir veri bulunmasa da kurumsal eğitim kurumlarının e-öğrenmeye ilişkin tutumlarını inceleyen akademik bir çalışma yayınlanmıştır (Kimiloglu vd., 2017). İncelenen çalışmalarda ise bu

çalışmanın konusu ile doğrudan ilişkili içerikler bulunmaması ise elde edilen bulguların karşılaştırılması konusunda bir zorluk oluşturmaktadır.

Yapılan araştırma çalışmasında ülkemizdeki kurumsal akademilerin mevcut durumları, idari yapıları, çalışanların pozisyonları, öğretim tasarımı ve kuramları hakkındaki bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın nicel bölümünü oluşturan anket üç ayrı bölüm biçiminde tasarlanmıştır. Birinci bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde çekirdek öğretim tasarımı aşamalarının kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimlerinde hangi adımlarının uygulandığı, üçüncü bölümde ise hangi öğretim tasarımı modellerinin bilindiği ya da kullanıldığı sorularına yanıtlar aranmıştır.

Elde edilen bulgulara göre çalışmaya katılan kurumsal akademi çalışanlarının öğretim tasarımı konusunda bilgilerinin olduğu, eğitimlerini hazırlarken öğretim tasarımı modellerinden yararlandıkları gözlenmiştir. Ayrıca özellikle belirli bir modele bağlı kalınmaması ya da kuruluşların kendine özgü biçimde çalışmalarını da öğretim tasarımının modele bağımlı olmadan da çalışmalar yapılabildiğini göstermiştir. Bu sonuçlar Ulrich'in bulunduğu sonuçlarla benzeşmektedir, öğretim tasarımcıları katı model ve kurallara bağlı kalmadan temel prensiplere bağlı kalarak tasarımlarını gerçekleştirmektedirler (Ulrich, 2017). Sonuç olarak ülkemizdeki kurumsal akademi ya da eğitim ve gelişim birimlerinde çalışanların öğretim tasarımı kavramını büyük oranda bildikleri ve kullandıkları söylenebilir. Ancak daha derin bilgilerin elde edilmesi için daha fazla araştırma yapılması gereklidir. Çalışanların hangi alanlarda yeterli oldukları ve ne konularda kuramsal bilgiye sahip oldukları ve bu bilgilerden ne derece yararlandıkları da gelecek çalışmaların konusu olabilir.

Araştırmanın demografik bilgiler bölümünde incelenen bilgilere göre kurumsal akademilerde eğitim fakültesi mezunlarının istihdam edilmektedir.

Çalışmanın nitel bölümünde ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve gönüllü olan dört kişiyle görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile anket ile elde

edilmesi zor olan; öğretim tasarımı ve teknolojilerinin bireysel kullanımının yararları, kurumsal alanda kullanımının faydaları, sorunları ve zorlukları irdelenmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretim tasarımı ve teknolojileri kullanımının bireysel anlamda sistematik çalışma deneyimi kazandırdığı, çalışanların bilimsel kuramlardan yararlanarak tasarladığı eğitimlerin, öğrenmeye katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretim tasarımı ve teknolojilerinin kurumsal anlamda, sürdürülebilir eğitim içerikleri oluşturulma, ölçme ve değerlendirme işlemlerini kolaylaştırma, zamandan ve mekândan bağımsız eğitim yapabilme gibi katkılar sağlamaktadır.

Öğretim tasarımı ve teknolojilerinin kurumsal anlamda kullanılmasında karşılaşılan sorun ve zorluklar arasında ise, yatırım maliyetlerinin yüksek olması, çalışanların değişime gösterdikleri direnç ve bu alanda çalışacak uzmanların bulunamamasıdır.

Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda diğer araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda yer almaktadır.

- Her ne kadar kurumsal eğitim alanında veri toplamak ve akademik çalışma yapmak zor olsa da her geçen gün sayısı ve önemi artan kurumsal eğitim alanında daha çok araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.
- Öğretim tasarımının kurumsal eğitim alanının sınıf eğitimi, e-öğrenme, karma eğitim gibi alanlarda kullanımının model bazında araştırmaları yapılarak, hangi öğretim tasarımı modelinin kurumsal eğitime daha uygun olduğunun belirlenmesi amacıyla çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Bu çalışmada kurumsal eğitim alanında kullanılan eğitim değerlendirme modelleri de bir soruyla sorulmuştur. Türkiye'deki kurumsal akademilerde kullanılan değerlendirme modellerinin belirlenmesi, hangi modelin ne sebeple tercih edildiğinin belirlenmesi amacıyla da bir çalışma yürütülebilir.
- Bu çalışmada Türkiye'de kurumsal eğitimde kullanılan öğretim tasarımı modellerinin belirlenmesi ana amacı oluşturmuştur. Bu bağlamda bakıldığında kurumların eğitim

tasarımlarını nasıl gerçekleştirdikleri, hangi yöntemleri kullandıkları derinlemesine incelenebilir. Bu amaçla yeni çalışmalar da yürütülebilir.

- Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü mezunları için kurumsal eğitim birimleri alternatif bir iş alanı oluşturmaktadır. Bu bölümler için kurumsal eğitimde öğretim tasarımı, yetişkin eğitimi gibi seçmeli dersler açılabilir.



Kaynaklar

- Acar, B. (2018). *Eğitim ve Gelişim Profesyonellerinin İnsan Performans Teknolojisi Alanındaki Bilgi ve Yeterliliklerinin İncelenmesi*. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Akkoyunlu, B., Altun, A., & Yılmaz Soylu, M. (2008). *Öğretim Tasarımı* (1.Baskı). Maya Akademi.
- Allen, M. W. (2018). The Successive Approximation Model (SAM): A Closer Look. İçinde R. A. Reiser & J. V. Dempsey (Ed.), *Trends and Issues In Instructional Design and Technology* (Fourth Edi, ss. 31–41). Pearson.
- Allen, M. W., & Merrill, M. D. (2018). SAM and Pebble-in-the-Pond: Two Alternatives to the ADDIE Model. İçinde R. A. Reiser & J. V. Dempsey (Ed.), *Trends and Issues In Instructional Design and Technology* (Fourth Edi, ss. 23–30). Pearson.
- Arkün, S., & Akkoyunlu, B. (2008). A Study on the Development Process of a Multimedia Learning Environment. *Interactive Educational Multimedia (IEM)*, 17(6), 1–19.
- Benjamin, D. S., Rachel, L., Colleen, D., & Pate. (2018). 2018 Workplace Learning Report The Rise and Responsibility of Talent Development in the New Labor Market. İçinde *LinkedIn Learning*.
- Beus, B. (2017). *A Practical Check-In With 4 Of The Most Popular Instructional Design Models - eLearning Industry*. <https://elearningindustry.com/most-popular-instructional-design-models-practical-check>
- Biech, E. (Ed.). (2014). *ASTD Handbook: The Definitive Reference for Training & Development* (Second Edi). ASTD Press.
- Branch, R. M. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. Springer Science and Business Media, LLC. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-09506-6>
- Branch, R. M. (2018). Chareteristics of Foundational Instructional Design Models. İçinde R. A. Reiser & J. V. Dempsey (Ed.), *Trends and Issues In Instructional Design and*

Technology (Fourth Edi, ss. 23–30). Pearson.

Carliner, S. (2015). *Training Design Basics* (Second Edi). ATD Press.

Collins, A. (2006). Cognitive Apprenticeship. İçinde K. R. Sawyer (Ed.), *The Cambridge Handbook of the Learning Sciences* (First Edit, ss. 47–60). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511816833.005>

Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Plannig, Conducting and Evaluatong Quantitative and Qualitative Research* (Fourth Edi). Pearson.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (Fifth Edit). SAGE Publications.

Dick, W. (1987). A History of Instructional Design and Its Impact on Educational Psychology. İçinde J. A. Glover & R. R. Ronning (Ed.), *Historical Foundations of Educational Psychology* (ss. 183–202). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-3620-2_10

Dick, W., Carey, L., & Carey, J. O. (2015). *The Systematic Design of Instruction* (Eighth Edi). Pearson.

Donmez, M., & Cagiltay, K. (2016). A review and categorization of instructional design models. *E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education. Washington, DC, United States, November 14-16, November 2016*, 370–384.

Durak, G., Cankaya, S., Yunkul, E., & Misirli, Z. A. (2018). A content analysis of dissertations in the field of Educational Technology: The case of Turkey. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 19(2), 128–148. <https://doi.org/10.17718/tojde.415827>

Duran, N., Önal, A., & Kurtuluş, C. (2006). E-ÖĞRENME ve KURUMSAL EĞİTİMDE YENİ YAKLAŞIM ÖĞRENİM YÖNETİM SİSTEMLERİ. İçinde *Bilgi Teknolojileri Kongresi IV, Akademik Bilişim 2006*.

- Ferriman, J. (2016). *History of Training and Development*.
<https://www.learndash.com/history-of-training-and-development/>
- Fiş Erümit, S., Gedik, N., & Göktaş, Y. (2016). Türkiye’de Öğretim Teknolojilerinin Gelişimi: 1984-2015. İçinde K. Çağıltay & Y. Göktaş (Ed.), *Öğretim Teknolojilerinin Temelleri Teoriler, Araştırmalar, Eğilimler* (İkinci Bas, ss. 57–79). Pegem Akademi.
- Fırat, M., Kabakçı Yurdakul, I., & Ersoy, A. (2014). Bir Eğitim Teknolojisi Araştırmasına Dayalı Olarak Karma Yöntem Araştırması Deneyimi. *Journal of Qualitative Research in Education*, 1(2), 65–86. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.2s3m>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N., & Hyun, H. (2015). How to Design and Evaluate Research in Education. İçinde *McGraw Hill*. McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
<http://ebooks.cambridge.org/ref/id/CBO9781107415324A009>
- Freifeld, L. (2018). 2018 Training Industry Report. İçinde *Training Magazine* (Sayı November/December).
- Göksu, I., Özcan, K. V., Cakir, R., & Göktaş, Y. (2017). Content analysis of research trends in instructional design models: 1999-2014. *Journal of Learning Design*, 10(2), 85.
<https://doi.org/10.5204/jld.v10i2.288>
- Göktaş, Y., Küçük, S., Aydemir, M., Telli, E., Arpacık, O., Yıldırım, G., & Reisoğlu, İ. (2012a). Educational Technology Research Trends in Turkey : A Content Analysis of the 2000-2009 Decade *. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 191–196.
- Göktaş, Y., Küçük, S., Aydemir, M., Telli, E., Arpacık, O., Yıldırım, G., & Reisoğlu, İ. (2012b). Türkiye’de Eğitim Teknolojileri Araştırmalarındaki Eğilimler: 2000-2009 Dönemi Makalelerinin İçerik Analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 177–199.
- Gülbahar, Y., & Alper, A. (2009). A Content Analysis of the Studies in Instructional Technologies Area. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 093–111. https://doi.org/10.1501/egifak_0000001178
- Güldamlaşı, G. (2016). *Türkiye’deki Kurumsal Akademilerin Süreçlerinin ve Yapılarının*

Karşılaştırılması. Bahçeşehir Üniversitesi.

Güleçoğlu, E. (2012). *Kurumlarda İstihdam Edilen Kişilerin Uzaktan Eğitimden Tatmin Olma Derecesinin Belirlenmesi*. Marmara Üniversitesi.

Heinich, R., Molenda, M., Russell, J. D., & Smaldino, S. E. (2002). *Instructional Media and Technologies for Learning* (7th. ed.). Pearson Education.

Hsu, Y.-C., Ho, H. N. J., Tsai, C., Hwang, G.-J., Chu, H.-C., Wang, C.-Y., & Chen, N.-S. (2012). Research Trends in Technology-based Learning from 2000 to 2009: A content Analysis of Publications in Selected Journals. *Educational Technology & Society*, 15(2), 354–370.

Hsu, Y. C., Hung, J. L., & Ching, Y. H. (2013). Trends of educational technology research: More than a decade of international research in six SSCI-indexed refereed journals. *Educational Technology Research and Development*, 61(4), 685–705. <https://doi.org/10.1007/s11423-013-9290-9>

Keller, J. M. (1987). Development and use of the ARCS model of motivational design. *Journal of Instructional Development*, 10(2), 2–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF02905780>

Kimiloglu, H., Ozturan, M., & Kutlu, B. (2017). Perceptions about and attitude toward the usage of e-learning in corporate training. *Computers in Human Behavior*, 72(2017), 339–349. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.02.062>

Kılıç Çakmak, E., Özüdoğru, G., Bozkurt, Ş. B., Ülker, Ü., Özgül Ünsal, N., Boz, K., Bozkurt, Ö. F., Ergül Sönmez, E., Baştumur Kaya, C., Karaca, C., Bahadır, H., & Üstün Gül, H. (2016). 2014 Yılında Eğitim Teknolojileri Alanındaki Yayımlanan Makalelerin İncelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 6(1), 80–107. <https://doi.org/10.17943/etku.04638>

Kucuk, S., Aydemir, M., Yildirim, G., Arpacik, O., & Goktas, Y. (2013). Educational technology research trends in Turkey from 1990 to 2011. *Computers and Education*,

68, 42–50. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.04.016>

Lastiri, L. (2022). *The Major Instructional Design Models Explained & Defined*.

[https://mylearningworld.com/instructional-design-](https://mylearningworld.com/instructional-design-models/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=instructional-design-models)

[models/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=instructional-design-models](https://mylearningworld.com/instructional-design-models/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=instructional-design-models)

Magazine, T. (2018). *INDUSTRY REPORT 2018 TRAINING*. www.trainingmag.com

Noe, R. A. (2017). *Employee Training & Development* (Seventh Ed). McGraw-Hill Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). *Fundamental of Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. (Sixth Edit). McGraw-Hill Education.

Noughton, J. (2014). ASTD's New Competency Model. İçinde E. Biech (Ed.), *ASTD Handbook: The Definitive Reference for Training&Development* (Second Edit, ss. 35–46). ASTD Press.

Oygur, Ç. (2007). *Örgütlerde E-Öğrenmenin Etkinliği ve Kurum Kültürünün Önemi: Bir Örnek Uygulama*. Gazi Üniversitesi.

Reiser, R. A. (2001a). A History of Instructional Design and Technology: Part I: A History of Instructional Media. İçinde *Technology Research and Development* (C. 49, Sayı 1).

Reiser, R. A. (2001b). A History of Instructional Design and Technology: Part II: A History of Instructional. İçinde *Technology Research and Development* (C. 49, Sayı 2).

Reiser, R. A. (2018). What Field Did You Say You Were In? Defining and Naming Our Field. İçinde R. A. Reiser & J. V. Dempsey (Ed.), *Trends and Issues In Instructional Design and Technology* (Forth Edit, ss. 1–7). Pearson.

Reisoğlu, İ., Kocaman Karaoğlu, A., Gedik, N., Göktaş, Y., & Çağıltay, K. (2016). Öğretim Teknolojilerinin Türkiye Tarihine Bir Bakış: 1920-1984 Dönemi. İçinde K. Çağıltay & Y.

- Göktaş (Ed.), *Öğretim Teknolojilerinin Temelleri Teoriler, Araştırmalar, Eğilimler* (İkinci Bas, ss. 41–56). Pegem Akademi.
- Sezgin, S., Bozkurt, A., Yılmaz, E. A., & van der Linden, N. (2018). OYUNLAŞTIRMA, EĞİTİM VE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR: ÖĞRENME SÜREÇLERİNDE MOTİVASYON, ADANMIŞLIK VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45, 169–189. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.339909>
- Şimşek, A. (2021). *Öğretim Tasarımı* (5.Basım). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Sink, D. L. (2014). Design Models and Learning Theories for Adults. İçinde E. Biech (Ed.), *ASTD Handbook: The Definitive Reference for Training&Development* (Second Edi, ss. 181–199). ASTD Press.
- Sites, R., & Green, A. (2014). *Leaving ADDIE for SAM* (First Edit). ASTD Press.
- TEGEP. (2015). *TEGEP Bilgi Serisi No:3 Temel Öğrenme ve Gelişim Terimleri* (ss. 1–24). Tegep.
- TEGEP, E. ve G. P. D. (2018). *Kurumsal Eğitim Araştırması 2018*.
- TEGEP, E. ve G. P. D. (2019). *Kurumsal Eğitim Araştırması 2019*.
- Tepecik, K. (2008). *İşletmelerde E-Öğrenmenin Personelin Genel Performansına Etkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. İstanbul Üniversitesi.
- Torraco, R. J. (2016). *Early History of the Fields of Practice of Training and Development and Organization Development*. <https://doi.org/10.1177/1523422316659898>
- Tracey, M. W., & Morrison, G. R. (2018). Instructional Design in Business and Industry. İçinde R. A. Reiser & J. V. Dempsey (Ed.), *Trends and Issues In Instructional Design and Technolgoy* (Fourth Edi, ss. 152–158). Pearson.
- Ulrich, R. C. (2017). *Creating Online Traning for the Corporate Environment: What Have*

Been the Experiences of Instructional Designers? Drexel University.

van Merriënboer, J. J. G., Kirschner, P. A., & Kirschner, P. A. (2017). *Ten Steps to Complex Learning*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315113210>

Wengroff, J. (2021). *The Ultimate Guide to Instructional Design Models - Cognota*. <https://cognota.com/blog/the-ultimate-guide-to-instructional-design-models/>



EK-A: Nicel Veri Toplama Aracı

Bu araştırma Yusuf Atalan'ın Hacettepe Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi alanında hazırladığı yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır.

Karma araştırma modeli kullanılarak hazırlanan bu araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada öğretim tasarımı ve teknolojileri alanında bilgi sahibi olan kuruluşlar tespit edilecek, ikinci aşamada ise modelleri kullanan ve kullanmayan kuruluşlardan 4 tanesi ile yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak durum hakkında daha detaylı bilgiler elde edilecektir.

Araştırmanın ilk aşaması olan bu çalışma 3 bölümden ve 22 sorudan oluşmaktadır, yaklaşık tamamlama süresi 15 dakika olarak planlanmıştır. Bu çalışmada kurumsal eğitim kurumlarında eğitim ve gelişim faaliyetleri sırasında öğretim tasarımı model ve yöntemlerinin kullanılıp kullanılmadığı, kullanılıyorsa hangi modellerin kullanıldığı araştırılmaktadır.

Birinci Bölüm - Demografik Bilgiler

Bu bölümde kuruluşunuzda yer alan çalışan sayısı ve ilgili diğer bilgilere ulaşmak için veriler toplanmaktadır.

1. Kuruluşunuzun ana faaliyet alanı nedir?
 - a. Beyaz Eşya
 - b. Bilişim
 - c. Eğitim
 - d. Finansal Hizmetler / Bankacılık
 - e. Gıda Üretimi ve Satışı
 - f. Havacılık
 - g. Hizmet
 - h. İnşaat
 - i. Kimyasal Ürünler
 - j. Mobilya ve Ahşap Endüstrisi
 - k. Otomotiv
 - l. Perakende
 - m. Sağlık
 - n. Savunma Sanayi
 - o. Tarım ve Hayvancılık
 - p. Telekomünikasyon
 - q. Turizm
 - r. Ulaşım
 - s. Üretim / Endüstriyel Ürünler
 - t. Diğer

2. Kuruluşunuzda kaç kişi çalışıyor?
 - a. 1-50
 - b. 51-100
 - c. 101-250
 - d. 251-500
 - e. 501-1000
 - f. 1001-5000
 - g. 5001 ve üzeri
3. Kuruluşunuzda eğitim ve gelişim birimi ya da kurumsal akademi yapılanması var mı?
 - a. Yok
 - b. Var, Eğitim ve Gelişim Birimi
 - c. Var, Kurumsal Akademi
 - d. Diğer
4. Kuruluşumuzun eğitim ve gelişim birimi / kurumsal akademisi insan kaynakları biriminin bir alt organizasyonudur?
 - a. Evet
 - b. Hayır
5. Eğitim ve gelişim birimi ya da kurumsal akademi çalışan sayınız nedir?
 - a. 1-5
 - b. 6-10
 - c. 11-15
 - d. 16-20
 - e. 20 ve üzeri
6. Eğitim ve gelişim birimi ya da kurumsal akademi yönetici çalışan sayınız nedir?
 - a. 0
 - b. 1
 - c. 2
 - d. 3-4
 - e. 5 ve üzeri
7. Eğitim ve gelişim birimi / kurumsal akademi için ayrılan yıllık bütçeniz nedir?
 - a. 0 – 100.000₺
 - b. 100.001₺ - 250.000₺
 - c. 250.0001₺ - 500.000₺
 - d. 500.001₺ - 1.000.000₺
 - e. 1.000.000₺ ve üzeri
 - f. Yıllık bütçeyi bilmiyorum / Yanıtlamak istemiyorum
8. Kuruluşumuzda kurumsal eğitimleri veren eğitmenler;
 - a. Eğitim ve Gelişim Birimi / Akademi Çalışanlarıdır
 - b. Alanında uzman diğer birim çalışanlarıdır
 - c. Dış kaynaklıdır
 - d. Diğer

9. Kurumsal eğitimlerimizi çalışanlarımıza aktarırken aşağıdaki yöntemleri kullanırız.
- Sınıf içi eğitim
 - E-Öğrenme
 - Karma (Blended)
 - Diğer
10. Kurumsal eğitim biriminde çalışanlarımız arasında Eğitim Fakültesi ya da Teknik ve Mesleki Eğitim veren fakültelerden mezun çalışanlarımız vardır.
- Evet
 - Hayır
11. Kurumsal eğitim biriminde çalışanlarımız arasında Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünden mezun çalışanlarımız vardır.
- Yok
 - Var, Lisans Mezunu
 - Var, Yüksek Lisans Mezunu
 - Var, Doktora Mezunu
12. Kurumsal eğitim biriminizde öğretim tasarımı ve teknolojileri alanlarında görev alan çalışanlarınız var mı, var ise görevlendirildikleri pozisyonun adı nedir?
- Bu pozisyonda bir çalışanımız bulunmuyor.
 - Öğretim Tasarımcısı
 - Eğitim Teknolojileri Uzmanı
 - İçerik Geliştirme Uzmanı
 - Eğitim Teknoloğu
 - Çoklu Ortam Uzmanı
 - Diğer

İkinci Bölüm – Eğitim Tasarım, Analiz ve Değerlendirme Çalışmaları

Bu bölümde eğitim tasarımı, öğretim tasarımı ve teknolojilerinin kullanımı ve uygulaması aşamasında yapılan analiz ve değerlendirme çalışmalarında bilgi toplanacaktır.

13. Kurumsal eğitim süreçlerimizde aşağıdaki aşamalardan yararlanıyoruz.

- a. Eğitim konularının belirlenmesi için ihtiyaç analizi
- b. Eğitim içeriklerinin belirlenmesi için ihtiyaç analizi
- c. Eğitim katılımcılarının belirlenmesi için gerekli analiz çalışmaları
- d. Eğitimcilerin belirlenmesi için gerekli analiz çalışmaları
- e. Eğitim tasarımı ve geliştirme çalışmaları
- f. Eğitim planlama çalışmaları
- g. Eğitim uygulamaları
- h. Eğitim konu öğrenmeleri hakkındaki ölçme ve değerlendirme çalışmaları
- i. Eğitim, eğitimci, eğitilen, organizasyon konularında değerlendirme çalışmaları
- j. Diğer

14. Eğitim içeriklerimizi;

- a. Eğitimci, konu alanı uzmanı ve eğitim/gelişim uzmanı birlikte hazırlar
- b. Konu alanı uzmanı veya eğitimci hazırlar
- c. Eğitim ve gelişim birimi/akademi çalışanları hazırlar
- d. Dış kaynaklı olarak hazır müfredatlar ve içerikler kullanılır
- e. Diğer

Üçüncü Bölüm – Öğretim Tasarımı

Bu bölümde öğretim tasarımı model ve kuramlarının kullanımı ile ilgili sorulara yanıt aranacaktır. Öğretim tasarımının tanımı aşağıda verilmiştir ve bu çalışmada öğretim tasarımı aşağıdaki bağlamda incelenecektir.

Öğretim Tasarımı ve Teknolojileri: Öğrenme ve performans problemlerinin analizini, öğretimsel olan ya da olmayan süreçlerin tasarlanmasını, geliştirilmesini, uygulanmasını, değerlendirilmesini, yönetilmesini, eğitim kurumlarının ve iş yerlerinin çeşitli düzenlemeler çerçevesinde öğrenmelerinin ve performanslarının geliştirilmesine yönelik kaynakları kapsamaktadır (Reiser, 2018).

Öğretim tasarımı, belirli öğrenme gereksinimlerine bağlı olarak, en uygun öğrenme deneyimlerini yaşatacak sistem, süreç ve kaynakların geliştirilmesi sürecidir. Başarılı bir öğretim tasarımı sürecinin temelinde, öğrenen gereksinimlerini tam olarak ortaya koymak ve bu yönde “performansa dayalı” öğretim hedefleri belirleyebilmek yatmaktadır. Söz konusu hedefler doğrultusunda yerinde strateji, içerik, yöntem, ortam, materyal vs. geliştirilmesi ve bunların doğrulanması, devam eden aşamalardır. Benzer şekilde öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediğini belirleyecek ölçme araçları da bu hedefler dikkate alınarak süreç içinde tasarlanır (TEGEP, 2015).

15. Öğretim tasarımı kavramını yukarıdaki açıklamayı okumadan önce biliyordum.

- a. Evet
- b. Hayır

16. Aşağıdaki yer alan öğretim tasarımı model ve kuramları hakkında bilgi sahibiyim.

- a. Herhangi bir bilgim bulunmuyor.
- b. ADDIE – Temel Öğretim Tasarımı Yaklaşımı
- c. ARCS – Motivasyon Modeli
- d. SAM Modeli
- e. ASSURE Modeli
- f. 4C/ID Modeli
- g. Diğer

17. Öğretim tasarımı model ve kuramlarından yeni bir eğitim geliştirirken ya da mevcut eğitimlerimizi güncellerken yararlanıyoruz.

- a. Evet
- b. Hayır

18. Öğretim tasarım model ve kuramlarından aşağıdaki süreçlerde yararlanıyoruz;
- Tüm öğrenme öğretme süreçlerinde kullanıyoruz.
 - Sınıf içi eğitim süreçlerinde kullanıyoruz.
 - E-Öğrenme içerikleri oluştururken kullanıyoruz.
 - Diğer
19. Öğrenme - öğretme faaliyetleri sırasında aşağıdaki öğretim tasarımı model ya da modellerinden yararlanıyoruz.
- ADDIE – Temel Öğretim Tasarımı Yaklaşımı
 - ARCS – Motivasyon Modeli
 - SAM Modeli
 - ASSURE Modeli
 - 4C/ID Modeli
 - Kuruluşumuza özel geliştirdiğimiz/geliştirilen model
 - Diğer
20. Öğrenme - Öğretme süreçlerimizi değerlendirirken aşağıdaki model ya da modellerden yararlanıyoruz.
- Herhangi bir model kullanmıyoruz.
 - Kirkpatrick 4 Aşamalı Değerlendirme Modeli
 - Philip ROI Değerlendirme Modeli
 - CIRO Değerlendirme Modeli
 - CIPP Değerlendirme Modeli
 - Kaufman 5 Aşamalı Değerlendirme Modeli
 - Kuruluşumuza özel geliştirdiğimiz/geliştirilen model
 - Diğer
21. Araştırmanın ikinci aşamasına da katılarak çalışmayı desteklemek isterseniz, aşağıdaki kutucuğa e-posta adresi bilgilerinizi girmenizi rica ederiz. Eğer forma iletişim bilgilerinizi koymak istemezseniz yusufatalan@gmail.com e-posta adresinden ya da 0505 651 93 88 numaralı telefondan araştırmacı ile iletişime geçebilirsiniz.
- Bu çalışma daha önce Türkiye'de akademik olarak yapılmamış olan "Kurumsal Eğitimde Öğretim Tasarımı Kullanımı"nı belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Kurumsal eğitimin önemi her geçen gün artmaktadır ve organizasyonlar giderek büyümektedir. Bu bağlamda uluslararası alanda sıklıkla kullanılan öğretim tasarımı ve teknolojilerinin Türkiye'de de yaygınlaşması için öneri getirebilmek çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın ikinci aşaması neden-sonuçlara ulaşmada önemli bir aşama olduğu için bize destekleriniz oldukça önem arz etmektedir.

EK-B: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

- 1) Kurumsal eğitimde çalıştığınız pozisyon ve aldığınız görevleri göz önüne aldığınızda, öğretim tasarımı ve teknolojileri konusunda bilginiz nedir ve sizin günlük görevlerinize katkı sunuyor mu?
- 2) Kurumsal eğitimde çalıştığınız kurumun öğretim tasarımı ve teknolojileri ile ilgili politikaları nedir?
- 3) Kurumsal akademi ya da eğitim birimlerinde öğretim tasarımı ve teknolojilerinin işleyişe olan fayda ya da zararları nelerdir?
- 4) Kurumsal akademi ya da eğitim birimlerinde öğretim tasarımı ve teknolojilerinin uygulanması sürecinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
- 5) Kurumsa akademi ya da eğitim birimlerinde eğitimlerin, belirli bir öğretim tasarımı modeline bağlı olarak geliştirilmesi ile herhangi bir modele bağlı kalmadan geliştirilmesi arasında bir fark görüyor musunuz?
- 6) Öğretim tasarımı ve teknolojilerinin kurumlar arasında yaygınlaşmasının kurumsal eğitime gelecekte ne gibi katkılar sağlayacağını düşünüyorsunuz?

EK-C: Araştırma Etik Komisyonu Onay Bildirimi*

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



Sayı : 35853172-300
Konu : Yusuf ATALAN (Etik Komisyon İzni)

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21.05.2020 tarihli ve 51944218-300/00001096684 sayılı yazı.

Enstitünüz Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi **Yusuf ATALAN**'ın **Doç. Dr. Gökhan DAĞHAN** danışmanlığında yürüttüğü "**Türkiye'de Kurumsal Eğitim Programlarında Öğretim Tasarımı ve Teknolojisi: Gelişmeler, Uygulamalar ve Sorunlar**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **09 Haziran 2020** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 96fc5444-167c-4a16-8109-c9d5bc93611d kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Sevda TOPAL



* Tez başlığı ile alınan etik kurul onayındaki başlığın farklılığı, 03.06.2022 tarihinde yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavı jürisinin önerisi ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 14.06.2022 tarih ve 23 sayılı oturumunda almış olduğu 2022-23/16 sayılı tez başlığı değişikliği onayından kaynaklanmaktadır.

EK-Ç: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

28/06/2022

Yusuf ATALAN

EK-D: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

28/06/2022

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Düzenlenen Kurum İçi Eğitim Programlarında Öğretim Tasarımının Yeri

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak Turnitin adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

| Rapor Tarihi | Sayfa Sayısı | Karakter Sayısı | Savunma Tarihi | Benzerlik Oranı | Gönderim Numarası |
|--------------|--------------|-----------------|----------------|-----------------|-------------------|
| 28/06/2022 | 76 | 95071 | 03/06/2022 | %8 | 1864099501 |

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Yusuf ATALAN

Öğrenci No.: N17129286

Ana Bilim Dalı: Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi

Programı: Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Gökhan DAĞHAN

EK-E: Thesis Originality Report

28/06/2022

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Computer Education and Instructional Technology

Thesis Title: The Place Of Instructional Design in Internal Training Programs Designed For Private Sector Employees

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

| Time Submitted | Page Count | Character Count | Date of Thesis Defense | Similarity Index | Submission ID |
|----------------|------------|-----------------|------------------------|------------------|---------------|
| 28/06/2022 | 76 | 95071 | 03/06/2022 | %8 | 1864099501 |

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Yusuf ATALAN

Student No.: N17129286

Department: Computer Education and Instructional Technology

Program: Computer Education and Instructional Technology

Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
Assoc. Prof. Dr. Gökhan DAĞHAN

EK-F: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikrî mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

28/06/2022

Yusuf ATALAN

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezinerişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3 şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezinerişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir
*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

