



Eğitim S¼recince ¼đrenme D¼ng¼leri ve ¼đrenme Tarzlarının İncelemesi

G¼zde KALKAN

MEB Eğitim Y¼neticisi

gozdekalkan81@hotmail.com, ORCID:0009-0004-6135-0116

Mehmet MAŐALI

MEB Eğitim Y¼neticisi

mehmetmasali@hotmail.com, ORCID:0009-0004-3225-9866

¼zet

¼đrenme s¼reci ¼đrenme d¼ng¼leri ve tarzları şeklinde ortaya çıkmaktadır. ¼đrenme, t¼m canlılar i¼in varlıklarını s¼rd¼rmelerinin en temel yoludur. Modern y¼netim anlayışında, canlı birer organizma olarak nitelendirilen organizasyonların ¼đrenmeleri de varlıklarını s¼rd¼rmeleri i¼in aynı derecede ¼nem taşımaktadır. Artık ¼đrenme, değişim, yenilik, yaratıcılık, b¼y¼me ve kendini geliştirme gibi kavramları kapsayan bir g¼r¼n¼m kazanmıştır. Bu minvalde ¼đrenme s¼re¼leri ile ilgili birtakım yaklaşımlar geliştirilmiştir. Davranışçı ¼đrenme kuramlarına g¼re ¼đrenme; tekrar ve yaşantılar sonucu davranışlarda meydana gelen olduk¼a uzun s¼reli bir değişmedir. ¼đrenme bir davranış değişikliğidir. Davranış değişikliği de g¼zlenebilen ve ¼l¼¼lebilen bir olaydır. Bilişsel ¼đrenme kuramları a¼ısından ise; organizmanın ge¼irdiđi yaşantılar sonucu, bilgi işleme tarzında meydana gelen bir değişikliklerdir. İnanların bir bilgiyi kazanmalarının en etkin yolu kişisel olarak doğrudan denemeleridir. Ancak, hi¼ kimsenin ihtiya¼ duyduğu t¼m bilgileri deneyerek ¼đrenmeye yetecek kadar zamanı yoktur. Bu nedenle, ¼đretilen nitelikte olan bilgi ve becerileri eğitim yoluyla başkalarından alması gerekir. ¼đrenmenin d¼rt d¼zeyi vardır. En d¼ř¼k d¼zey, ezberleme ve basit şartlanmadır. İki d¼zey, bilgi edinmek ve basit uyum

sağlamaktır. Bir üst düzey, analiz ya da sentez yaparak bir konuya anlam kazandırmaktır. En üst düzey, belli bir çevrede, belli bir zaman sürecinde karşılıklı etkileşimleri incelemektir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Öğrenim, Öğrenme Döngüsü, Öğrenme Tarzı

Examination of Learning Cycles and Learning Styles during the Educational Process

Abstract

The learning process occurs in the form of learning cycles and styles. Learning is the most basic way for all living things to maintain their existence. In the modern management understanding, the learning of organizations that are characterized as living organisms is equally important for their continued existence. It has now gained a view that covers concepts such as learning, change, innovation, creativity, growth and self-improvement. In this context, a number of approaches related to learning processes have been developed. Learning according to behavioral learning theories; it is a fairly long-term change in behavior that occurs as a result of repetition and experiences. Learning is a behavior change. Behavior change is also an event that can be observed and measured. From the point of view of cognitive learning theories, it is a change in the information processing style as a result of the experiences of the organism. The most effective way for people to gain knowledge is to personally experiment directly. However, no one has enough time to try and learn all the information they need. Therefore, it is necessary to receive the knowledge and skills that are teachable from others through education. There are four levels of learning. The lowest level is memorization and simple conditioning. The second level is to acquire knowledge and to adapt simply. A higher level is to make sense of a topic by analyzing or synthesizing. The highest level is to study mutual interactions in a certain environment, during a certain time period.

Key Words: Education, Learning, Learning Cycle, Learning Style

Giriş

Eğitim birey için olmazsa olmaz yaşamsal bir önkoşuldur. Eğitimin yeni bilgi toplumun gerçekliği karşısında topluma karşı görevi ve sorumluluğu vardır. Bunlardan biri de eğitimin artık okullar ile sınırlı kalmayacağıdır (Acuner, 2002).

Eğitim Sürecince Öğrenme Döngüleri ve Öğrenme Tarzlarının İncelenmesi

Eğitim yönetimi ve kurumları minvalinde işveren durumundaki her kurumun eğitimcilik yapması, eğitim ve öğrenme süreçlerine önem vermesi ve bunu kurumsal bir kimlik haline getirmesi gerekir (Torrington and Hall, 2001).

Günümüzde özellikle de gelişmiş batılı ülkeler başta olmak üzere eğitim ve öğretime önem veren birçok ülke yönetimi ve ticari işletmeler gibi büyük kurumsal yapılar bunu titizlikle uygulamaktadır (Zafer, 2017).

Günümüz dünyasının en önde gelen gelişmiş ülkelerinin başında gelen Amerika Birleşik Devletlerinde kamu kurumları, ticari kuruluşlar, finansal yapılar gibi işverenler, çalıştıkları kişilerin, özelliklede bunlardan eğitim düzeyi en yüksek olanların eğitimi ve yetiştirilmesi için bütün okul ve üniversitelerin bir arada harcadıkları kadar para ve çaba harcamaktadır (Baransel, 2005).

Günümüzde bir ülkenin eğitime bu kadar harcama yapmasının nedeni, gelecekte ülke ekonomisinin rekabet gücünü belirleyen etkenlerin en başında işgücünün kalitesi ve eğitimi olduğunu tahmin edebilmesidir (Acuner, 2002).

Bir organizasyonda çalışanların işleri kendiliklerinden öğrenmeleri, tutum ve davranış değişikliği göstermelerini beklemek hem zaman alıcı hem de maliyetlidir. Bu nedenle çalışanlara yönelik eğitim ve geliştirme faaliyetleri gerçekleştirmek insan kaynaklarının sorumluluklarındandır (Öğrenme Süreçlerinde Stil, Tarz ve Yaklaşımlar, 2023).

EĞİTİM SÜRECİNCE ÖĞRENME DÖNGÜLERİ VE ÖĞRENME TARZLARI

Öğrenme, tüm canlılar için varlıklarını sürdürmelerinin en temel yoludur. Modern yönetim anlayışında, canlı birer organizma olarak nitelendirilen organizasyonların öğrenmeleri de varlıklarını sürdürmeleri için aynı derecede önem taşımaktadır (Baransel, 2005).

Modern yönetim anlayış ve konseptinde artık öğrenme, değişim, yenilik, yaratıcılık, büyüme ve kendini geliştirme gibi kavramları kapsayan bir görünüm kazanmıştır (Townley, 2004).

Davranışçı öğrenme kuramlarına göre öğrenme; tekrar ve yaşantılar sonucu davranışlarda meydana gelen oldukça uzun süreli bir değişimdir. Öğrenme bir davranış değişikliğidir. Davranış değişikliği de gözlenebilen ve ölçülebilen bir olaydır (Acuner, 2002).

Bilişsel öğrenme kuramları açısından ise; organizmanın geçirdiği yaşantılar sonucu, bilgi işleme tarzında meydana gelen bir değişikliktir (Eğitimde Yönetmelik Eşgüdümü ve Kalite Gelişimi, 2023).

İnsanların bir bilgiyi kazanmalarının en etkin yolu kişisel olarak doğrudan denemeleridir. Ancak, hiç kimsenin ihtiyaç duyduğu tüm bilgileri deneyerek öğrenmeye yetecek kadar zamanı yoktur. Bu nedenle, öğretilebilir nitelikte olan bilgi ve becerileri eğitim yoluyla başkalarından alması gerekir (Townley, 2004).

Öğrenmenin dört düzeyi vardır. En düşük düzey, ezberleme ve basit şartlanmadır. İkinci düzey, bilgi edinmek ve basit uyum sağlamaktır. Bir üst düzey, analiz ya da sentez yaparak bir konuya anlam kazandırmaktır. En üst düzey, belli bir çevrede, belli bir zaman sürecinde karşılıklı etkileşimleri incelemektir (Öğrenme Süreçlerinde Stil, Tarz ve Yaklaşımlar, 2023).

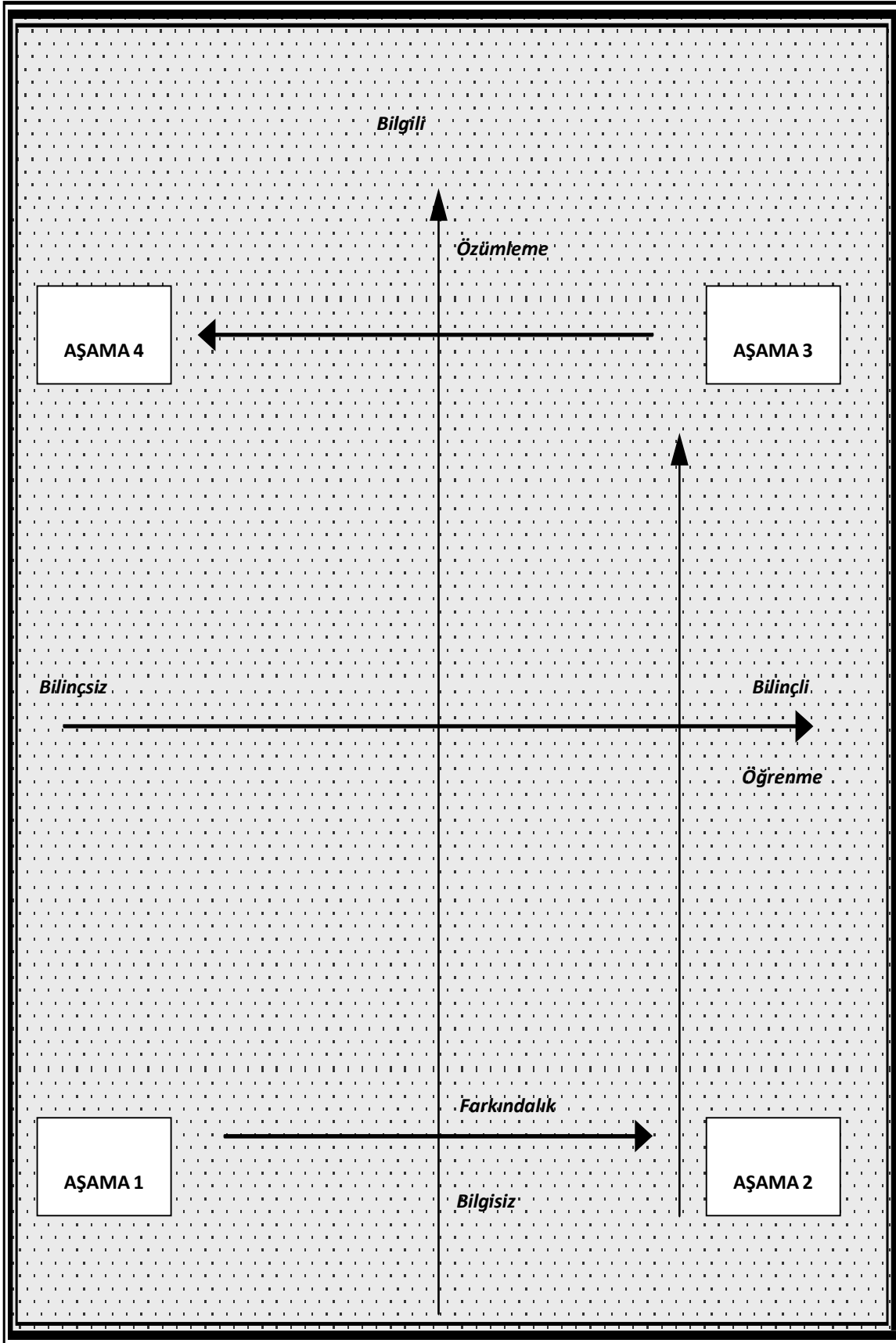
Öğrenme Döngüsü

Öğrenme, her zaman bilinçli, yerinde, kavramsal, bütünsel ve sistematik olarak gerçekleşmeyebilir ve öğrenen kişi veya kişiler her zaman daha etkili davranışlarda bulunamayabilir (Acuner, 2002).

Öğrenme, organizasyonel davranışlarda her zaman gözlemlenebilir nitelikte değişimler yaratmayabilir. Bu nedenle, öğrenme sürecinin bilimsel, sistematik ve kurumsal olarak yürütülmesi gereği doğmaktadır (Townley, 2004).

İnsan beyni yeni bilgileri, işitsel, görsel ve duyuşsal olmak üzere üç yolla öğrenir ve hafızasında tutar. İşitsel kişiler, duyduklarını hemen öğrenen, ses hafızası güçlü olan dinlediklerini unutmayan insanlardır (Acuner, 2002).

Görsel kişiler, görerek, bakarak, öğrenen, bir şeyi anlamak için kendi gözleri ile görmek isteyen ve bir defa gördüklerini bir daha unutmayan insanlardır. Özellikle dokunma duygusu güçlü olan, tanımak, anlamak için dokunmak isteyen ve yaşadığı duyguları asla unutmayan insanlarda duygusal olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2017).



Şekil 1. Öğrenme Döngüsü

Kaynak: Townley, 2004.

İnsanlar, yalnızca öğrenmeyi isterlerse öğrenirler. Eğer kendilerini beslerlerse gelişebilirler. Enerji ve güçlerinin kaynağı kendileridir. Bir bilgiyi bilinçli olarak istemeyen ve bulduğunda da bilinçli olarak özümlemeyen ve kullanmayan kişi aslında öğrenmeyi başaramamıştır (Acuner, 2002).

Öğrenme, bilgiyi ve bilinci birlikte kazanmaktır. Bilgili ve bilinçli olma süreci, diğer bir ifadeyle öğrenme döngüsü şekil (1)'de görüldüğü gibi dört aşamada tamamlanır. Bu aşamaları şu şekilde açıklayalım (Öğrenme Süreçlerinde Stil, Tarz ve Yaklaşımlar, 2023):

1. Birinci aşama:

Bilgisiz ve bilinçsiz; “Ne anlama geldiğini tam olarak bilmiyorum ve yapamıyorum”.

2. İkinci aşama:

Bilinçli ve bilgisiz; “Ne anlama geldiğinin tam olarak farkındayım, ancak yapamıyorum”.

3. Üçüncü aşama:

Bilinçli ve bilgili; “Ne anlama geldiğinin tam olarak farkındayım ve yapıyorum”.

4. Dördüncü aşama:

Bilgili ve bilinçsiz; “Tam olarak ustaca yapıyorum ancak ne anlama geldiğini bilmiyorum”.

Etkili bir öğrenme ortamı, göze, kulağa ve tüm diğer duyu organlarına uyarıcıların gönderildiği bir ortam olmalıdır. Burada duyuşsal, bilişsel ve sezgisel süreçler birlikte rol oynamaktadır (Öğrenme Süreçlerinde Stil, Tarz ve Yaklaşımlar, 2023).

Eğitim S¼recince ¼đrenme D¼ng¼leri ve ¼đrenme Tarzlarının İncelenmesi

Yapılan araştırmalara g¼re bir insan, duyduklarının %20'sini, g¼rd¼klerinin %30'unu, duyarak ve g¼rerek elde ettikleri bilginin %50'sini, duyarak, g¼rerek, analiz ederek ve deneyerek elde ettikleri bilginin %90'ını ¼đrendiđini ve hatırladığını ortaya koymaktadır (¼đrenme S¼reçlerinde Stil, Tarz ve Yaklaşımlar, 2023).

¼đrenme Tarzları

İnsanlar, kalıtımsal donanımlarının, yaşamlarındaki geçmiş deneyimlerinin ve yaşadıkları çevrenin beklentilerinin sonucu olarak bazı ¼đrenme yeteneklerinin diğerlerinden daha ağırlıklı olduğu ¼đrenme tarzları geliştirirler (Acuner, 2002).

İnsanların ¼đrenme yolları ile ilgili tercihleri, yani ¼đrenme tarzları, eğitim ve geliştirme programlarının tasarımı ve kullanılacak y¼ntemlerin belirlenmesinde son derece ¼nemlidir (Aytaç, 2017).

Eğitimciler ve psikologlara g¼re yetişkinlerin ¼đrenmesini kolaylaştıran ya da engelleyen değişkenleri aşağıdaki şekildedir:

1. Bir ihtiyaçı karşılama arzusu
2. Yetişkinin kendinde bir eksiklik hissetmesi
3. Eksikliği giderme çabası içine girilmesi
4. Bir şeyi kaybetme
5. Bir tehdit algısı
6. Bir tehlike ile karşılaşma endişesi
7. Materyalin ilginç, uygun ve yararlı olması
8. Uygulamanın hemen yapılabilmesi
9. ¼đrenilenlerin desteklenmesi
10. ¼đrenilenlerin tekrarlanması

- 11.Öğrenilenlerin övülmesi
- 12.Pekiştirmenin hemen yapılması
- 13.Eğitimde verilen bilgilerin mantıksal yapısının anlamlandırılması
- 14.İçsel mantığın açıklanması
- 15.Öğrenilenlerin kalıcılığı
- 16.Öğrenilenlerin gerçek yaşamdaki deneyimlerle bağlantılı olması
- 17.Eğitimde verilen bilgilerin ölçülen olması
- 18.Bilgilerin değerlendirilebilen ölçekte olması
- 19.Bilgilerin geribildirim verilen bilgiler olması (Eğitimde Yönetmelik Eşgüdüm ve Kalite Gelişimi, 2023).

Aktivist, yansıtıcı, teorist ve pragmatist olarak tanımlanan dört tipik öğrenme tarzının her biri büyük ölçüde öğrenme döngüsünün bir aşamasına uygun düşmektedir (Townley, 2004).

Pek çok eğitimde, katılımcı eğitimdeki deneyimden nasıl öğreneceğini bilememektedir. İyi planlanmış bir eğitim programı Dört-Çarpı-Dört Öğrenme Modeline dayanır (Aldemir ve diğerleri, 2012).

Katılımcı, en azından dört öğrenme kaynağından yararlanmalı ve aldıklarını iş yerine aktarabilecek şekilde öğrenebilmek için dört öğrenme tekniği kullanılmalıdır. Eğitici, bir programda katılımcıların dört kaynaktan öğrenebileceklerini anlamalarını sağlamalıdır (Acuner, 2002).

Eğitici kendisinin yanı sıra, eğitim notları ve materyalleri, yapılacak öğrenme aktiviteleri ve diğer katılımcıların deneyimlerinin öğrenme için mükemmel fırsatlar sunduğunu açıklamalı ve bu kaynakları etkin kullanmaları için onları cesaretlendirmelidir (Maitland, 2007). Katılımcıların aktif olmalarını sağlamak ve öğrenmelerini kolaylaştırmak için aktif dinleme, materyalleri kullanma, not alma ve sorular sorma teknikleri önerilmektedir (Aldemir ve diğerleri, 2012).

Öğrenme Süreci

Eğitim Sürecince Öğrenme Döngüleri ve Öğrenme Tarzlarının İncelenmesi

Eğitim ve öğrenme insanlık tarihinin hemen her döneminde çok önemsenmiştir. Bilgi toplumu olarak adlandırılan günümüzde konumu ve işi ne olursa olsun tüm kişilerin ve organizasyonların eğitim ve gelişme ihtiyaçları giderek artmıştır. Çünkü bir bilgi patlamasının etkileri yaşanmaktadır (Acuner, 2002).

Dünya giderek küçülüyor, iletişim giderek hızlanıyor ve insanlar her geçen gün yeni bilgilerle karşı karşıya geliyor. Kişiler kurumlar ve toplumlar, yeni ulaştıkları ve bu bilgileri kendi kurum kültürlerine kazandırdıkları oranda başarılı olabilmektedir (Acuner, 2002).

Günümüz çalışanın eğitim ve öğrenme ihtiyacı ve ihtiyacın giderilmesinin organizasyon için taşıdığı önem, bu işin sadece çalışanların gayretlerine bırakılmamasını gerektiriyor (Aldemir ve diğerleri, 2012).

Diğer bir ifade ile kurumların hazırlayacakları öğrenme ortamları ile çalışanların hayat boyu öğrenme alışkanlığını kazanmaları hedeflenmelidir. Çünkü çalışanlarını en iyi şekilde geliştirmek, eğitimlerini sağlamak günümüz yöneticilerinin en önemli sorumlulukları arasına girmeye başlamıştır (Aldemir ve diğerleri, 2012).

Görüldüğü gibi eğitim, öğrenme ile yakından ilişkilidir. Eğitim, öğrenmeyi kapsamaktadır. Eğitim, bir şeyler yapmayı öğrenerek yapılması gerekenleri daha farklı yapmaktır (Aldemir ve diğerleri, 2012).

İnsan doğuştan itibaren içinde yer aldığı yalın çevreden ve bu çevrede yer alan insanlardan etkilenir. İster sistematik olsun isterse geliş güzel olsun bu etkiler, çevreden gelen veri ve bilgiler çerçevesinde kişi tarafından algılanır ve öğrenilir (Zafer, 2017).

Dolayısıyla eğitimin vazgeçilmez bir boyutu öğrenmedir. Eğitim daha geniş anlamda olmasına karşılık, öğrenme daha dar ve eğitimin sistemli olan kısmını oluşturmaktadır (Yazıcı, 2011).

Öğrenme ve eğitimin genellikle yanlış biçimde eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Organizasyonlarda eğitim, işe alınan insanların işlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutumların onlara verilmesidir (Acuner, 2002).

Öğrenme ise, insanların işlerini etkin bir şekilde yapabilmek için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve tutumları elde etmeleridir (Eğitimde Yönetmel Eşğüdüm ve Kalite Gelişimi, 2023).

Eğitim, yöntemlerin aktarılması ve bilgiyi yararlı hale getirmeyi ve davranışlara yansıtmayı sağlayan öğrenme sürecini destekleyici bir nitelik taşımaktadır (Eğitimde Yönetmel Eşğüdüm ve Kalite Gelişimi, 2023).

Dolayısıyla organizasyonel anlamda eğitim, işle ilgili yetkinliklerin çalışanlar tarafından öğrenilmesini kolaylaştıran çabaları ifade etmektedir. Bu yetkinlikler, başarılı bir çalışma performansı için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışları içermektedir (Aldemir ve diğlerleri, 2012).

Bu anlamda değerlendirildiğinde, eğitim ve öğrenme süreçleri rekabet avantajı sağlamak amacıyla kullanılırken, entelektüel sermayeyi de geliştiren bir özelliğe sahip olmaktadır (Wiggenhorn, 1996: 20).

Sonuç

Günümüzde öğrenme süreci anlayışının hemen her alanda uygulama bulması, son dönemlerde iyice popülerlik kazanan, kişisel ve mesleki alanları da kapsayan hayat boyu sürekli öğrenme yaklaşımını da doğurmuştur.

Sürekli ve kesintisiz öğrenme anlayışla birlikte teknolojik uygulamaların ve yeniliklerin eğitim ve öğretim ortamlarında kullanılmasının artması öğrenme döngü ve tarzları kavramlarını geliştirmiştir.

İlerleyen süreçte artan teknolojik imkanlar minvalinde öğrenme döngü ve tarzlarında da yeni gelişmeler söz konusu olmaktadır. Yeni öğrenme yöntemleri olarak günümüzde gelişme imkanı bulan ağ merkezli teknoloji, e-öğrenme, e-eğitim, web tabanlı öğrenme, bilgisayar tabanlı eğitim ve uzaktan eğitim gibi uygulamalar kurum ve kuruluşlar tarafından insan potansiyelini ve kabiliyetini geliştirici araçlar olarak görülmektedir.

Artarak gelişen yeni öğrenme yöntemleri ve teknolojiler, çalışanları merkezi bir yerde öğrenme süreçleri için bir araya getirmenin maliyetlerini azaltmaktadır. Aynı zamanda bu yöntemler öğrenmenin oluşması için gerekli koşulları, yani uygulama, geribildirim, kişiye özgü olma gibi olguları içermektedir.

Eğitim S¼recince ğrenme Dng¼leri ve ğrenme Tarzlarının İncelenmesi

Eğitim uygulamaları başta olmak üzere farklı kurum ve kuruluşlarda çalışanların daha iyi yönetilebilmesi ve yönlendirilmesi, başarılı öğrenme uygulamalarına bağlıdır.

Çalışanlar tam zamanında ve ihtiyaçlarına uygun bir eğitim arzulamaktadır. Bir anlamda yeni öğrenme yöntemi, geleneksel eğitim yöntemlerinden ayrılarak daha kişiselleştirilmiş eğitim imknlarının sunulmasına olanak sağlamaktadır.

Yeni ğrenme yöntemiyle, çalışanların eğitim ihtiyaçları tespit edilmekte, uygun öğrenme yöntemleri dizayn edilmekte ve öğrenme s¼recinde ve sonunda performansları kolaylıkla takip edilebilmektedir.

ğrenme s¼relerine bağlı olarak bilgininde ekonomik bir değer haline geldiği g¼n¼m¼zde, bu bilginin hızlı ve kolay erişime hazır tutulması ve s¼rekli g¼ncellenmesi de bir rekabet unsuru halini almaya başlamıştır.

Bu anlamda kurum ve kuruluşların kendini yenileyen, geliştiren ve öğrenen yapılar olma hedeflerini destekleyen en önemli araçlardan birisi de öğrenme s¼releri olarak karşımıza çıkan öğrenme dng¼ ve tarzlarında yaşanan değerrişim ve dn¼ř¼mlerdir.

Yeni ğrenme s¼relerindeki bu dng¼ ve tarzlar g¼n¼m¼zde ülkemizde de hızla yaygınlaşan bir alan olarak özellikle eğitim kurumlarının g¼ndemindeki yerini almakta ve gelişim imkanı bulmaktadır.

Kaynakça

Acuner, Taner. (2002), Lider Doğulurmu, Olunurmu?, Standart, Yıl 41, Sayı 485, Ankara.

Aldemir, Ceyhan. Ataol, Alpay. Solakoğlu, Gün¼l Budak. (2012), Personel Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir.

Aytaç, Serpil. (2017), alışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Baransel, Atilla. (2005), ağdaş Yönetim D¼ř¼ncesinin Evrimi, Cilt 5, İşletme Fak¼ltesi Yayını, İstanbul.

Eğitimde Yönetsel Eřg¼d¼m ve Kalite Gelişimi, <http://www.egitimdeesgudum.com>, (07.08.2023).

Kaynak, Tuğray. Adal, Zeki. Ataay, İsmail. Uyargil, Cavide. Sadullah, Ömer. Acar, Ahmet. Özçelik, Oya. Dündar, Gönen. Uluhan, Reha. 2009, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No 276, İstanbul.

Maitland, Lain. (2007), Personel Yönetimi, (Çev. Duygu Uğur), Epsilon Yayıncılık, İstanbul. Öğrenme Süreçlerinde Stil, Tarz ve Yaklaşımlar, <http://www.ogrenmesurecleri.com>, (16.08.2023).

Özalp, Şan. Timur, Necdet. Koçel, Tamer. Geylan, Ramazan. Odabaşı, Yavuz. Erdoğan, Nurten. Erdoğan, Melih. Özkul, Ali Ekrem. Öztürk, A. Sevgi. (2019), Genel İşletme, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Şimşek, Muhittin. (2012), Toplam Kalite Yönetimi ve Ahilik, Ahi Yayıncılık, İstanbul.

Torrington, Derek. Hall, Laura. (1987), Personel Management: a New Approach, EnglewoodCliffs: Prentice Hall International.

Townley, Barbara. (1994), Reframing Human Resource Management: Power, Ethics and The Subject at Work, Sage Publications, London.

Yaylacı, Gaye Özdemir. (2019), “Kariyer Yönetimi”, Pazarlama Dünyası, Yıl 23, Sayı 104, İstanbul.

Yazıcı, Selim (Ed). (2004), E-Öğrenme İnsan Kaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm, Alfa Yayınları, İstanbul.

Zafer, Özlem. (2017), Yeni Teknolojik Süreç Yönetiminde Eğitimin Yeri, Yüksek Lisans, Bilim ve Eğitim Dergisi, Yıl: 11, Sayı: 23, İstanbul.