

Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Karabağlar Örneği

Investigation the Relationship Between the Decency of Information Management in Educational Organizations and the Levels of Being a Learning Organization: the Example of Karabağlar

ÖZET

Bu araştırmanın amacı eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi eğilimi ile öğrenen örgüt olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmen algılarına göre incelemektir. Araştırma İzmir ili Karabağlar ilçesinde kamu meslek liselerinde görev yapan 228 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verilerini toplamak için Kişisel Bilgi Formu, Durnalı ve Limon (2020) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği ve Çetin ve Baydar (2021) tarafından geliştirilen Öğrenen Örgüt Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS ile analiz edilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algıları ve öğrenen örgüt algıları yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algıları ile öğrenen örgüt algıları arasında istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algıları öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı değişiklikler göstermemektedir. Öğretmenlerin öğrenen örgüt algıları ise cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı değişiklikler göstermezken öğretmenlerin öğrenim durumunun öğrenen örgüt algılarında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar yarattığı ve lisans derecesinde mezuniyete sahip olan öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının lisans üstü mezuniyete sahip öğretmenlere nazaran yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Örgütü, Bilgi Yönetimi, Öğrenen Örgüt.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between the tendency of knowledge management in educational organizations and the levels of being a learning organization according to teacher perceptions. Dec. The research was conducted with the participation of 228 teachers working in public vocational high schools in Karabağlar district of Izmir province. In order to collect the data of the research, the Personal Information Form, the Information Management Tendency Scale, which was adapted into Turkish by Durnalı and Limon (2020), and the Learner Organization Scale developed by Çetin and Baydar (2021) were used. The research data were analyzed with SPSS and the following results were reached: Teachers' perceptions of knowledge management tendency and learner organization perceptions are at a high level. There is a statistically significant, positive and high-level Decency relationship between teachers' perceptions of knowledge management tendency and learner organization perceptions. Teachers' perceptions of information management tendencies do not show statistically significant changes in the variables of gender, professional seniority, branch and educational level of teachers. While teachers' perceptions of the learning organization did not show statistically significant changes in gender, professional seniority and branch variables, it was found that teachers' educational status created statistically significant differences in perceptions of the learning organization, and teachers who graduated with a bachelor's degree had higher perceptions of the learning organization than teachers with a graduate degree.

Keywords: Educational Organization, Information Management, Learning Organization

GİRİŞ

Sanayi toplumundan çıkılarak bilgi toplumuna geçiş süreci Toffler tarafından (2008; akt. Akgül, 2014) Üçüncü Dalga olarak adlandırılmıştır. Geçmişten günümüze aile yapısından hukuk sistemine, iktidar ilişkilerinden gündelik hayata kadar her şey değişmiştir ve değişmeye devam etmektedir. Bilgi toplumu olmanın getirdiği yenilikler günümüzde de devam etmektedir. Kendisini yenilemeyen/güncellemeyen toplumların refah düzeylerinin diğer toplumlara nazaran azalacağını vurgulamak için “ilerlemeyen yok olur” felsefesi oluşturularak yaygınlaştırılmıştır ve bu paralelde eğitim sisteminden başlanarak bilgiyi üretme ve yayma çalışmaları hızlanmıştır. (Turan Öztürk, 2008). Bu süreçte yaşam boyu öğrenme, kişiselleştirilmiş eğitim ve öğrenen kişi ile öğrenen toplum olma kavramları önem kazanmıştır. Öğrenen kişi ile öğrenen toplum kavramları için ise bilginin üretimi, korunması ve

Ayhan Işık¹ 
Sezgi Özcan Işık² 

How to Cite This Article

Işık, A. & Özcan Işık, S. (2023). “Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Karabağlar Örneği” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:110; pp:6412-6424. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.69030>

Arrival: 21 January 2023
Published: 30 April 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Müdür Yardımcısı, MEB, İzmir, Türkiye. ORCID: 0009-0008-4400-8561

² Müdür Yardımcısı, MEB, İzmir, Türkiye. ORCID: 0009-0006-7601-1592

kullanılması konuları yaygınlaşmıştır. Günümüzde geline noktada örgütler için önemli olan fiziksel varlık olmaktan çıkmış ve gelecek yaratma yeteneklerine önem vermeye başlamıştır (İnce ve Yeniçeri, 2005). Bir örgütün sürekli öğrenen konumunda olabilmesi için bilgi yönetimi süreçlerine ihtiyacı bulunmaktadır (Barutçugil, 2002). Güçlü ve Türkoğlu (2003) Türkiye'nin bilgi toplumu olabilmesi için eğitim kurumlarının kendisini sürekli yenileyen, gelişen ve öğrenen birer organizasyon olması gerektiğinin altını çizmektedir. Geçmişin hiyerarşik örgüt yapısının değişmesi ve çağdaş eğitime eklenen 'öğrenmeyi öğrenme' misyonu tüm öğretmenlerin bilgi yönetimi konusunda bilgi sahibi olmasını zorunlu kılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim örgütlerinin ise eğitimin hedeflerine en ekonomik ve en pratik nasıl ulaşabileceğini belirleyebilmesi ve buna uygun politikalar yürütebilmesi için daima araştırmalı ve güncel bilgi ve teknolojileri değerlendirmeleri kısaca öğrenen örgüt olmaları gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi eğilimi ile öğrenen örgüt olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir ve problem cümlesi şu şekildedir: "Eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi eğilimi ile öğrenen örgüt olma düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? Varsa ne yönde ve hangi düzeydedir?" Araştırmanın amacına ulaşmak için aşağıda sıralanan alt problemlere ulaşılabacaktır.

Öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi ve öğrenen örgüt algı düzeyleri nedir?

Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarının bilgi yönetimi eğilimleri öğretmenlerin;

- ✓ Cinsiyetine,
- ✓ Mesleki kıdemine,
- ✓ Branşına,
- ✓ Eğitim düzeyine göre istatistiki olarak farklılık göstermekte midir?

Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarının öğrenen örgüt olma düzeyleri öğretmenlerin;

- ✓ Cinsiyetine,
- ✓ Mesleki kıdemine,
- ✓ Branşına,
- ✓ Eğitim düzeyine göre istatistiki olarak farklılık göstermekte midir?

Çağın gelişmelerini takip etmeyen eğitim sistemleri ona uygun olmayan, ihtiyaçlarına cevap vermeyen niteliksiz öğrenciler yetiştirmeye mahkumdur. Ülkesini ve dünyayı takip ederek çağın ihtiyaçları doğrultusunda yeteneklerle donatılmış öğrenciler yetiştirmek eğitim örgütlerinin temel hedefleri arasındadır. Gerçekleştirilecek bu çalışma ile eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi eğilimi ile öğrenen örgüt olma düzeyleri arasındaki ilişki incelenecek olup öğretmenlere ve örgüt yöneticilerine bu konularda farkındalık kazandırılacaktır. Araştırma sonuçları ışığında örgütlerin bilgi yönetimi ve öğrenen örgüt olma konularında kendilerini nasıl yükseltebilecekleri hakkında öneriler getirilecektir. Gerçekleştirilen alan yazın taraması ile bu konularda gerçekleştirilen çalışmaların sayıca az olması dikkat çekmektedir. Araştırmamız bu konularda araştırma gerçekleştirmek isteyen araştırmacılara alan yazın desteği sağlaması ve veri sağlaması bakımından da önem taşımaktadır.

Bilgi Yönetimi ve Bilgi Yönetimi Eğilimi

Çapar (2003) tarafından; örgütün performansını arttırmak adına bilgiyi oluşturma, depolama ve kullanma süreci olan bilgi yönetimi örgüt için bilgi üreten örgüt üyelerinin kolektif bir şekilde bilgiyi yaymalarını sağlayan toplam örgüt kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Nonaka (1999; akt. Durnalı ve Limon, 2020) eğitim örgütlerinde görevli iş görenlerin ürettiği bilgilerin değerini belirlemeye yönelik olan bilgi yönetiminin oldukça stratejik olduğunu belirtmektedir. Bilgi yönetimi Bergeron (2003) tarafından örgütlerin örgütsel rekabeti arttırmak amacıyla faaliyetlerinde kullanmaları gereken bilgileri ayıklayarak depolama, organize etme ve gerektiğinde birbiriyle sentezleyerek iletmek adına geliştirdiği stratejiler bütünü olarak tanımlanırken Rastogi (2000) tarafından örgütün devamı için gereken bilgilerin örgüt üyeleri tarafından edinilmesi, organize edilerek saklanması ve geliştirilerek yayılmasını içeren sistematik bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Khakpour (2015) bilgi yönetiminde iklimin önemli olduğunu ve bu iklimin insan kaynakları, alt yapı, teknoloji ile yakınlık gibi pek çok farklı kaynaktan etkilendiğini belirtmektedir. Örgütün fiziksel şartları ve kapasitesi ve ikliminin yanında iş görenlerin beceri düzeyleri de bilginin yönetilerek davranış olarak sergilenebilmesi noktasında önem taşımaktadır (Özgözü, 2015). Örgüt çalışanlarının bilgi yönetimi yetenekleri örgüt içindeki bilgi kirliliği ile mücadele ve kirliliğe karşı çözüm üretme noktasında oldukça kritiktir (Durnalı, 2018). Bilgi yönetiminin amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Örgüt için yeni bir bilgi üretmek,

- ✓ Örgüt dışından ancak örgüt için önemli bir bilgiyi örgüte kazandırmak,
- ✓ Karar alma süreçlerinde bilgileri kullanılabilir kılmak,
- ✓ Bilgi sunumu esnasında veri tabanlarını ve bilgisayar programlarını kullanmak,
- ✓ Kültürel dinamikleri de kullanarak toplam bilginin artışına katkıda bulunmak,
- ✓ Elde olan bilgileri kültürel sermayeye dönüştürebilmek (Çapar, 2003).

Günümüzde bilginin sürekli değişmesi ve yeni bir forma bürünmesi onun yönetimini örgütler için daha da önemli bir hale getirmektedir (Yeniçeri, 2002). Eğitimin çıktılarını veriye dayalı değerlendirme konusunda bilginin kimde ve nasıl var olduğu, depolanma ve değerlendirilme tarzı, bilgi kullanımının önündeki engeller ve bu engellerin nasıl kaldırılabilirliği hususlarında bilgi yönetiminin örtük bir faydasından da söz etmek mümkündür (Erkollar, 2010). Örgütlerin bilgi yönetimlerini güçlendirmesi ve genel olarak verimliliklerini arttırabilmeleri için öncelikle örgüt iletişiminin insan odaklı olması gerekmektedir (Sağsan, 2002).

Örgütlerin sistematik bilgi yönetimi uygulamaları ile yeni bilgiye açık olma, eski bilgi ile yeni karşılaşılan bilgileri sentezleyerek örgüte uyarlama ve sentezlenen yeni bilgiyi örgüt faydasınca kullanma konusunda örgütün becerisi ise bilgi yönetimi eğilimi olarak tanımlanabilmektedir (Wang, Ahmed ve Rafiq, 2008).

Bilgiyi anlama ve düzenleme tarzımız doğrultusunda oluşan dört bilgi türü vardır. Bunlar idealist bilgi, sistematik bilgi, pragmatik bilgi ve otomatik bilgidir (İnce ve Yeniçeri, 2005). Örtülü veya açık şekilde bulunabilen bu bilgiler dışsallaştırma, içselleştirme, sosyalleştirme ve birleştirme yöntemleri ile birbiriyle ilişki kurarlar (Nonaka, 1999). Rekabet avantajı yaratan ve bilgi yönetiminin yönetilebilirliğini sağlayan işaretsel bilgi, deneyimsel bilgi, girişimci bilgi ve kurumsal bilgidir (Ağır, 2005). Bilgi yönetimi rekabette avantaj doğuracak her örgüt bilgisinin yönetilebilmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Tiwana, 2003). Entelektüel sermayelerin geliştirilmesi ve bilginin etkili bir şekilde yönetilebilmesi için bilgi yönetimi modelleri geliştirilmiştir. Geliştirilen bu modellerde bilgi yönetiminin farklı unsurlarının öne çıkartıldığı görülmektedir (Öztemel ve Arslankaya, 2004). Celep ve Çetin (2003)'e göre bilgi yönetiminin dinamiklerini "yönetilen şeyin ne olduğu, bunun örgüt tarafından nasıl algılandığı, örgütün mevcut kültür ve yapısı ile nasıl ilişkilendirildiği ve örgüt üyelerinin rolleri" olarak sıralamaktadır. Bollinger ve Smith (2001) bilgi yönetiminin başarısını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:

- ✓ İnsanın doğası,
- ✓ Bilginin doğası,
- ✓ Örgüt ortamı.

Örgütteki iletişimin hatalı olması, yönetimin niteliksiz olması ve hatalı uygulamalar gerçekleştirmesi, örgüt içindeki ilişkilerin dengesiz olması gibi sebepler bilgi yönetiminde yetersizliklere neden olmakta ve bu durum örgütün verimini olumsuz etkilemektedir (Barutçugil, 2002).

Eğitim öğretim hizmeti veren kurumların ulaşmayı hedefledikleri amaçlarına ulaşabilmeleri için kaynak yönetiminde ast ve üst paydaşlarla iş birliği içinde olması oldukça önemlidir (Durnalı, 2018). Paydaşlarından edindiği bilgileri depolama ve okulun amaçlarına ulaşmak için kullanmak adına gerekli politikaları belirlemek ve tedbirli bir şekilde uygulamak eğitimde bilgi yönetimi olarak adlandırılabilir. Bilginin sürekli yenilendiği günümüz dünyasında öğretmenlerin üst düzey bilgi işçisi olması gerekmekte ve bilgi sahipliğinden ziyade bilgiyi yönetebilmeleri daha da önem kazanmaktadır.

Okulda Bilgi Yönetimi

Kulkarni ve arkadaşları (2007) bilgi yönetiminde bilgi teknolojisinin çok önemli bir yere sahip olduğunu ve yeni bilgilerin işlenerek örgütün faydasına sunulabilmesi için eğitim örgütündeki iş görenlerin bilgi yönetim teknikleri konusunda kendilerini geliştirmelerinin çok önemli olduğunu belirtmektedir. Sonu gelmeyen araştırma ve geliştirmeyi takip etmemek ve ondan anlayacak bir alt yapı sahibi olmamak bilgi teknolojileri kullanımında sorunlara neden olmaktadır (Akgül, 2014). Güçlü ve Sotirofski (2006) sürekli gelişen ve değişen bilgi karşısında eğitim örgütlerindeki herkesin (yönetici, öğretmen, öğrenci) sürekli öğrenmeye açık olması gerektiğinin altını çizmektedir. Bilgi yönetimini benimseyen okullar gelişim ve değişime yön veren okul konumuna gelirken bu okulların yöneticileri de uzun vadede önemli başarılarla imza atmaktadır (Erten, 2006).

Öğrenen Örgüt ve Örgütsel öğrenme

Kıngır ve Mesci (2007) 1950'lerde ortaya çıkan Sistem Teorisi ile birlikte örgütlerinde yaşayan birer organizma olduğunun kabul edilmeye başladığını ifade etmektedir. İlk kez 1970'lerin sonlarında Arvis ve Schön tarafından alan yazına kazandırılan öğrenen örgüt kavramı 1983 yılında Revans'ın gerçekleştirdiği bir çalışma ile dünyada ilgi

görmeye başlamıştır (Doğan ve Yiğit, 2014). 1980-90 yılları arasında öğrenen örgüt kavramı hakkında gerçekleştirilen çalışmaların sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır (Kılıç ve Önen, 2011). Kavramın somut örneklerle netlik kazanması ise Senge (1990; akt. Turhan, Karabatak ve Polat, 2014)'nin Beşinci Disiplin kitabıyla olmuştur. Küreselleşme ve dünyanın hızla değişimi, pazardaki rekabet baskısı, müşterilerin beklenti değişimi, işin tanımının ve yapısının değişmesi, çalışanların beklentisinin değişmesi sebepleri örgütleri öğrenen örgüt olmaya zorlamaktadır (Yılmaz ve Karahan, 2010).

Alan yazında kavrama dair pek çok farklı tanım bulunmaktadır. Bazı otoritelerce hataların tespit edilip düzeltilmesi olarak tanımlanan öğrenen örgüt kavramı Öneren (2008; akt. Adıyaman, 2019) tarafından "deneyimlerinden yola çıkarak başarı ve başarısızlıklarını değerlendiren örgütlerin kendisini sürekli olarak geliştirmesi olarak tanımlanmıştır. Okumuş, Avcı ve Kılınc (2007) öğrenen örgütleri bilgileri keşfederek onlardan yeni anlamlar çıkaran ve bu yeni anlamları örgütlerinin yararına olacak şekilde yayan; bu devinim içinde ise kendisini sürekli geliştiren örgütler olarak tanımlamıştır. Örgütler hali hazırda öğrenmeyi kendilerine şiar edinmiş, öğrenme sürecini kendisine zorunlu kılmış organizasyonlardır (Faiz, 2012). Değişimin hızla gerçekleştiği rekabetçi ortamlarda var olabilmek ve örgütün devamlılığını sağlayabilmek iş görenlerin bütünüünün öğrenme kabiliyetine bağlıdır (Çalkavur, 2018). Öğrenen örgüt kavramı örgütün iş görenlerinin kolektif zekasını içermektedir (Özden, 2013). Öğrenen örgütten söz edebilmek için bireysel öğrenme yanında grup öğrenmesi ve örgütsel öğrenmenin de var olması gerekmektedir (Marsick ve Watkins, 1999; akt. Adıyaman, 2019). Öğrenen örgütlerde çalışan kişilerin yeni bilgilere ulaşması oldukça kolay olmaktadır ve yeni bilgiler kurumda o bilgiye ihtiyaç duyan herkesle paylaşılmaktadır. Bu örgütlerde bireylerin hatası ceza ile karşılaşmamakta aksine hatalar yeni şeyler öğrenmek için fırsat olarak görülmektedir (Şahin, Çakır ve Öztürk, 2014). Ayrıca öğrenen örgütlerde öğrenme işi örgüt işine ek olarak gerçekleştirilmemekte olup zaten olması gereken eylem olarak görülmektedir. Bu tip örgütlerde öğrenme bir iş değil bir süreçtir ve temel dayanağı personelin iş birliğidir. Örgüt üyelerinin bireysel gelişiminin örgüt geneline de gelişim olarak yansıtacağını bilirler. Gelişen her üye ile örgüt de gelişir, kalitesi ve etkililiği artar (Graham, 1988; akt.Faiz, 2012). Tepeci ve Koçak (2005) ise öğrenen örgüt için kişilerin bireysel öğrenmesinin önemli ama etkili olmadığını ve bireysel öğrenmenin muhakkak örgüte yansıtılması gerektiğini ifade etmektedir. Örgütlerin devamlılığını sağlayabilmesi için yapmaları gereken öğrenme için cesaretlendirici ve teşvik edici bir ortam hazırlamak ve yeniliklere adapte olmaktır (Toplu ve Akça, 2013; Ünal ve Gürsel, 2007).

Hayat boyu öğrenme, müşteri odaklılık, rekabette avantaj kazanma ve yüksek performans, riskleri kestirebilme kapasitesini arttırarak uygun önlemler alabilme, yenilik odaklılık, hep daha iyiye odaklanma sloganları ile ilk kez özel sektörde var olan öğrenen örgüt kavramını kamu kurum ve kuruluşlarına adapte etmek üzere çabalar hala sürmektedir (Bayraktaroğlu ve Kultanis, 2002). 21. yüzyıl örgütlerinden beklenti bu yöndedir (Gölönü, 2006). Çağdaş eğitimin temel amacı edindiği bilgileri sorgulamadan kabul etmeyen, problem çözme becerileri gelişmiş, evrensel düşünce becerisine hâkim ve kendisini daima geliştiren bireyler yetiştirmektir ve bu amaca ulaşabilmek için öncelikle yapılması gereken eğitim kurumlarının öğrenen örgüt olmasıdır (Günbayı ve Akdeniz, 2007). Sürekli öğrenmenin mümkün olması ancak tüm personelin iş birliği ile takım öğrenmesine yönlendirilmesiyle mümkündür. Okullarda öğretmenlerin yöneticileri tarafından bu yönde bilgilendirilmesi ve desteklenmesi oldukça önemlidir (Çelik, 2000).

Öğrenen örgütlerin gelişim süreci Bilen Örgütler, Anlayan Örgütler, Düşünen Örgütler ve Öğrenen Örgütler başlıkları altında toplanmaktadır (Arslan ve Demirci, 2015; Aybar, 2011; Kınır ve Mesci, 2007). Örgütsel öğrenmenin doğru kavranabilmesi adına örgütsel öğrenme şekil ve türleri ile sürecinin ayrıntılı olarak bilinmesi gerekmektedir. Bu türlerden bahsedilecek olursa:

Tek Yönlü (Uyumsal Öğrenme): Bu öğrenme biçimi adapte olabilmeyi öğrenme olarak da ifade edilmektedir ve problem çözmeyi kolaylaştırarak hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır (Günbayı ve Akdeniz, 2007). Örgütteki mevcut aksaklıkların farkına varılarak değer ve misyonda değişiklik yapılmadan aksaklıkların giderilmesini içermektedir (Yücel, 2007)

Çift Yönlü Öğrenme (Döngülü Öğrenme): Örgütün dışında olanlara odaklanan bu öğrenme türü 1970'li yıllarda Chris Argyris tarafından literatüre kazandırılmıştır. Örgütteki hataların onarılması için hedef, politika ve kurallar değiştirilebilir (Günbayı ve Akdeniz, 2007).

Sibernetik öğrenme: Bilgi alışverişi esnasında denetim ve iletişimle ilgilenen bu öğrenme türü literatüre yakın zamanda girmiştir. Bilgi alışverişi esnasında sistemi tetikleyen davranışlar ve kurallar iyi izlenmeli; karmaşa çıkması halinde düzeltme aşamasında aktif olunmalıdır. Böylece sistem ve çevre arasında bilgi alışverişi sürekli olmaktadır ve meydana gelen değişimlerin farkına varılarak ona uygun dönütler verilmesi sağlanır (Yılmaz ve Karahan, 2010). Sistemin değişimleri takip etmesi ise değişimler yönünde kendisini yenileme fırsatı yakalamasını sağlamaktadır (Öneren, 2008).

Geçmişten ve hatalardan öğrenmek: Oldukça etkili ancak bir o kadar da pahalı bir öğrenme biçimidir. Memduhoğlu ve Kuşci (2012) bu öğrenme tarzında önemli olanın kişinin ilk denemesinde doğru olanı yapması olduğunu belirtmektedir. Kişilerin farklı deneyimleriyle hata yapmaları kurumun diğer çalışanlarına da deneyim ve ders niteliğindedir (Yılmaz ve Karahan, 2010).

Müşterilerden öğrenmek: Örgütlerden hizmet alan müşteriler onları tarafsız şekilde değerlendirebilmekte ve bu durum örgütlere müşterilerinin değerlendirmelerinden öğrenmeler çıkartma fırsatı yaratmaktadır (Memduhoğlu ve Kuşci, 2012).

Başkalarından öğrenmek: Örgüt için öğrenme sadece örgüt faaliyetleri ve örgüt çalışanlarının deneyimleri ile sınırlı değildir. Örgütler kendi dışlarında olan faaliyetlerden de etkilenmektedir. Bilhassa örgütlerin kendilerini alanında öne çıkmış diğer örgütlerle kıyaslaması kendilerini iyileştirmeye yönelik oldukça önemli bir uygulamadır (Aybar, 2011).

Okulların yüklendiği misyonla birlikte artık bilgiyi aktarma değil eldeki bilgiden hareketle yeni bilgiler üretmek önem kazanmıştır ve öğrenmeyi öğrenebilmenin en doğru yeri olan eğitim kurumlarının öğrenen örgüt olarak yoluna devam etmesi günden güne daha da önem kazanmıştır (Özdayı & Özcan, 2005). Çalık (2010) eğitim yöneticilerinin görevinin okullarının öğrenen örgüt olmasını sağlamak olduğunu belirtmektedir. Bu noktada ise yöneticilerin sahip olduğu yönetim becerileri önem kazanmaktadır (Akbaba, 2018). Okullarda görevli yönetici, öğretmen ve destek personelinin kendi gelişimleri paralelinde örgütün genelini geliştirmeleri okullarda verilen eğitimin niteliğini ve verimliliğini de arttıracaktır (Fedai, 2016). Okulların öğrenen örgüt olmalarını sağlamak için öncelikle öğrenme faaliyetlerini zümre toplantıları, hizmet içi eğitimler, öğretmen kurulları, okul aile birliği toplantıları ve rehberlik toplantıları ile daha düzenli bir hale getirmeleri gerekmektedir (Memduhoğlu ve Kuşci, 2012).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi eğilimi ile öğrenen örgüt olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek olduğundan nicel bir betimsel araştırma olarak ve ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Büyüköztürk ve arkadaşları (2012) tarama modelinde gerçekleştirilen çalışmalarda amacın belirli bir gruba ait özellikleri belirlemek olduğunu ifade etmektedir. Tarama modeli araştırmalarda araştırmacının belirlediği örneklem temele alınarak araştırılan konu hakkında genel tutum ve eğilimler belirlenmektedir (Creswell, 2017). Karasar (2015) birden fazla sayıdan oluşan evren hakkında genel bir yargıya ulaşabilmek adına evrenin tamamını temsil ettiği düşünülen örneklem üzerinden çalışma durumunun ilişkisel tarama modelini oluşturduğunu ifade etmektedir. Fraenkel, Wallen ve Hyun (2012) ilişkisel tarama modelinin iki nicel değişkenin arasında ilişki bulunup bulunmama durumunun korelasyon katsayısı ışığında belirlenmesi olduğunu belirtmektedir.

Çalışma Grubu

Gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubunu İzmir ili Karabağlar ilçesinde kamu meslek liselerinde görev yapan 228 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin demografik bilgilerine dair veriler Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Verileri

Değişken	Değer	f	%
Cinsiyet	Kadın	102	44,7
	Erkek	126	55,3
Mesleki kıdem (yıl)	5 yıldan az	27	11,8
	5-15 yıl arası	54	23,7
	15 yıl ve üzeri	147	64,5
Branşınız	Meslek dersi öğretmeni	81	35,5
	Kültür dersi öğretmeni	147	64,5
Eğitim durumu	Lisans	150	65,7
	Lisans üstü	78	34,3

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 228 öğretmenin 102'sini kadın v 126'sını erkeklerin oluşturduğu; 27 öğretmenin 5 yıldan az, 54 öğretmenin 5-15 yıl arası ve 147 öğretmenin 15 yıl üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu; öğretmenlerin 81'inin meslek dersi ve 147'sinin kültür dersi öğretmeni olduğu ve son olarak 150 öğretmenin lisans düzeyinde, 78 öğretmenin ise lisans üstü mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini toplamak için öğretmenlerin demografik bilgilerinin öğrenildiği Kişisel Bilgi Formu, Durnalı ve Limon (2020) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği ve Çetin ve Baydar (2021) tarafından geliştirilen Öğrenen Örgüt Ölçeği gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Kullanılan ölçek bilgileri şu şekildedir:

Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği 4 faktörden ve toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek faktörleri sırasıyla örgütsel hafıza, bilgi paylaşımı, bilgi edinimi/kavrama ve bilgi duyarlılığıdır. Ölçek maddelerinden 12.'si ters maddedir. Ölçek bütünü Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayısı ,90'dır. Faktörlerin güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla ,85, ,71, ,67 ve ,79'dur. Öğrenen Örgüt Ölçeği 3 faktörden ve 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek faktörleri sırasıyla örgütsel öğrenme, yenilikçi öğrenme ve vizyoner öğrenmedir. Ölçek genelini Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,96'dır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri çalışma grubuna internet üzerinden bilgi toplamaya yarayan çevrimiçi formlar aracılığı ile ulaştırılmıştır. Bu formların araştırmacıya ve çalışma grubuna zaman ve mekân tasarrufu sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca bu tür uygulamaların kişinin interneti bulunan her ortamda formu doldurabilme şansı tanınmasının ona katılım özgürlüğü sağladığı ve çalışma grubuna dahil olan öğretmen sayısını da arttırdığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin doldurdukları formlar asılları korunarak üzerlerinde test ve analiz gerçekleştirmeye uygun hale getirilmiştir. Öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplar asılları bozulmadan kodlanarak sayısal değerlere büründürülmüş ve SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Veriler üzerinde hangi SPSS analizlerinin gerçekleştirileceğini belirlemek adına öncelikle verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Veri Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık
Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği	-,65	,52
Öğrenen Örgüt Ölçeği	-,31	-,43

Tablo 2 incelendiğinde ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği için sırasıyla -,65 ve ,52 olduğu, Öğrenen Örgüt Ölçeği için ise -,31 ve -,43 olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık araştırmanın amacına ulaşmak adına toplanan verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir zira Şencan (2002) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olmasının verilerin normal dağılım sergilediğini gösterdiğini ifade etmektedir. Verilerin normal dağılıma sahip olduğu araştırmalarda verilere parametrik testler uygulamak uygun olmaktadır (Cevahir, 2020). Bu bilgi ışığında araştırma verileri üzerinde iki faktörlü değişkenler için t-Testi; üç ve daha fazla faktörlü değişkenler için ise Anova Analizi gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Ayrıca örgütlerin bilgi yönetimi eğilimleri ile öğrenen örgüt olma düzeyleri arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını, ilişki bulunuyor ise yönünü ve derecesini belirlemek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi sonucu çıkan değer -1 ile +1 arasındadır ve katsayının önündeki işaret ilişkinin yönünü tayin etmektedir. İlişkinin 0 olması değişkenler arasında ilişki olmadığını işaret ederken -1 ve +1'e yaklaştıkça yön değişse de ilişki mükemmelleşmektedir (Field, 2009).

Ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri Veri Toplama Araçları başlığında verilmiş olup çalışma grubuna uygulanan ölçeklerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları tekrar hesaplanmış ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Çalışma Grubuna Uygulanan Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

Ölçek	Araştırma içi Cronbach Alpha Değerleri
Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği	,94
Öğrenen Örgüt Ölçeği	,98

Tablo 3'te bulunan veriler incelendiğinde çalışma grubuna uygulanan Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği'nin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının ,94, Öğrenen Örgüt Ölçeği'nin ise ,98 olduğu görülmektedir. Cronbach Alpha katsayısı eğitim alanında güvenilirlik kanıtı olarak en sık tercih edilen katsayıdır (Sjtsma, 2009). Katsayı değeri 1'e ne kadar yakınsa iç tutarlılık o kadar yüksek demektir (Yang ve Green, 2011). Bu bilgi ışığında ölçeklerden elde edilen verilerle tekrar hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarının yüksek olduğu ve ölçeklerin amacına hizmet ettiği söylenebilir.

BULGULAR**Öğretmenlerin Örgütlerinin Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Olma Düzeylerine Dair Görüşlerine Ait Bulgular**

Öğretmenlerin görüşlerine göre görev yaptıkları okulların bilgi yönetimi eğilimi ve öğrenen örgüt olma düzeylerine dair bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütlerinin Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Algı Düzeyleri

Ölçek	N	\bar{x}	Sd
Bilgi Yönetimi Eğilimi	228	3,69	,79
Öğrenen Örgüt	228	3,58	,96

Tablo 4'te bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algı ortalamalarının (\bar{x})=3,69; öğrenen örgüt algı ortalamalarının ise (\bar{x})=3,58 olduğu görülmektedir.

Cinsiyet Değişkeninin Öğretmenlerin Örgütlerinin Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Algı Düzeyine Etkisine Ait Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin bilgi yönetimi eğilimi ve öğrenen örgüt algı düzeylerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek adına verilere gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeninin Bilgi Yönetimi Eğilimi Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

Cinsiyet	N	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Kadın	102	3,64	,78	,13	-,48	74	,63
Erkek	126	3,73	,81	,12			

Tablo 5'te bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimine dair algılarının öğretmenin cinsiyet değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütlerinin bilgi yönetimi eğilimi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeninin Öğrenen Örgüt Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

Cinsiyet	N	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Kadın	102	3,45	,95	,16	-1,09	74	,28
Erkek	126	3,69	,97	,15			

Tablo 6'da bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının öğretmenin cinsiyet değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütlerinin öğrenen örgüt olması konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Mesleki Kıdem Değişkeninin Öğretmenlerin Örgütlerinin Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Algı Düzeyine Etkisine Ait Bulgular

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin bilgi yönetimi eğilimi ve öğrenen örgüt olma algı düzeylerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek adına verilere gerçekleştirilen Anova Analizi sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeninin Bilgi Yönetimi Eğilimi Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

N, \bar{x} ve SS değerleri				Anova Sonuçları						
Puan	Kıdem	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği	5 yıldan az	27	3,99	,82	G. Arası	1,13	2	,56	,90	,41
	5-15 yıl arası	54	3,74	,59	G. İçi	45,77	73	,63		
	15 yıl ve üzeri	147	3,61	,85	Toplam	46,90	75			
	Toplam	228	3,69	,79						

Tablo 7'de bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimine dair algılarının öğretmenin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Tüm mesleki kıdem basamaklarındaki öğretmenlerin örgütlerinin bilgi yönetimi eğilimi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeninin Öğrenen Örgüt Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

N, \bar{x} ve SS değerleri		Anova Sonuçları								
Puan	Kıdem	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
	5 yıldan az	27	3,89	1,03	G. Arası	1,28	2	,64		
Öğrenen Örgüt Ölçeği	5-15 yıl arası	54	3,65	,82	G. İçi	68,05	73	,93	,69	,51
	15 yıl ve üzeri	147	3,50	1,00	Toplam	69,33	75			
	Toplam	228	3,58	,96						

Tablo 8’de bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının öğretmen mesleki kıdem değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Tüm mesleki kıdem basamaklarındaki öğretmenlerin örgütlerinin öğrenen örgüt olması konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Branş Değişkeninin Öğretmenlerin Örgütlerinin Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Olma Düzeyine Etkisine Ait Bulgular

Öğretmenlerin branş değişkeninin bilgi yönetimi eğilimi ve öğrenen örgüt olma algı düzeylerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek adına verilere gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Branş Değişkeninin Bilgi Yönetimi Eğilimi Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

Branş	N	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Meslek dersi öğretmeni	81	3,60	,64	,12			
Kültür dersi öğretmeni	147	3,73	,87	,12	-,71	74	,48

Tablo 9’da bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimine dair algılarının öğretmen branş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bütün branşlardaki öğretmenlerin örgütlerinin bilgi yönetimi eğilimi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Branş Değişkeninin Öğrenen Örgüt Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

Branş	N	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Meslek dersi öğretmeni	81	3,40	,80	,15			
Kültür dersi öğretmeni	147	3,68	1,03	,15	-1,22	74	,23

Tablo 10’da bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının öğretmen branş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bütün branşlardaki öğretmenlerin örgütlerinin öğrenen örgüt olması konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Eğitim Düzeyi Değişkeninin Öğretmenlerin Örgütlerinin Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Olma Düzeyine Etkisine Ait Bulgular

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeninin bilgi yönetimi eğilimi ve öğrenen örgüt olma algı düzeylerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek adına verilere gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 11 ve Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 10: Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeninin Bilgi Yönetimi Eğilimi Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Lisans	150	3,80	,76	,11			
Lisans üstü	78	3,47	,81	,16	1,74	74	,08

Tablo 11’de bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimine dair algılarının öğretmen eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir ($p>,05$). Lisans ve yüksek lisans üstü derecede mezuniyete sahip öğretmenlerin örgütlerinin bilgi yönetimi eğilimi konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 11: Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeninin Öğrenen Örgüt Algılarında Farklılaşma Yaratıp Yaratmadığına Dair Bulgular

Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Lisans	150	3,75	,89	,13	2,21	74	,03
Lisans üstü	78	3,25	1,02	,20			

Tablo 12’de bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yarattığı görülmektedir ($p<,05$). Eğitim düzeyine göre lisans derecesinde mezuniyete sahip öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının $\bar{x}=3,75$; lisans üstü derecesinde mezuniyete sahip öğretmenlere nazaran $\bar{x}=3,25$ daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bilgi Yönetimi Eğilimi ile Öğrenen Örgüt Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 12: Bilgi Yönetimi Eğilimi ile Öğrenen Örgüt Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki

Boyut	N	r	p
Bilgi Yönetimi Eğilimi	228	,88	,00
Öğrenen Örgüt			

Tablo 13’te bulunan veriler incelendiğinde öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algıları ile öğrenen örgüt algıları arasında istatistiki olarak anlamlı ($p<0,01$), pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütlerinin bilgi yönetimi eğilimi algıları yükseldikçe öğrenen örgüt algılarının da yükseldiği söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algılarının ve öğrenen örgüt algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algıları ile öğrenen örgüt algıları arasında istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen alan yazın taramasında eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi eğilimi ile öğretmenlerin öğrenen örgüt algıları arasındaki ilişkiyi araştıran başka bir çalışmaya rastlanmamıştır ancak; örgütlerde çalışan tüm personelin edindiği bilgileri yönetme eğilimleri ile örgütlerin öğrenen örgüt olmaları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki bulunması beklenen bir sonuçtur. Yeni bilgileri öğrenerek onları nasıl kullanacağına karar veren örgütlerin sürekli yeni bilgiler öğrenmesi onları öğrenen örgüt konumuna getirdiği ve bu konumda kalmalarını sağladığı düşünülmektedir. Bilginin üretimi ve yayılması için oldukça hassas bir görevi olan okulların bilgiyi yönetme becerilerinin gelişmiş olması okulların gelişim ve değişimleri için oldukça önemlidir (Celep ve Çetin, 2003).

Öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimi algılarının öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve eğitim düzeyi değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı değişiklikler sergilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin öğrenen örgüt algıları ise cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı değişiklikler sergilemediği ancak öğretmenlerin öğrenim durumunun öğrenen örgüt algılarında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar yarattığı ve lisans derecesinde mezuniyete sahip olan öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının lisans üstü mezuniyete sahip öğretmenlere nazaran yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akgül (2014), Kocadağ (2010), Töremen (1999) gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyet faktörünün öğrenen örgüt algısında etki yaratmadığı sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

Öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı değişiklikler göstermediği ancak öğretmenlerin öğrenim durumunun öğrenen örgüt algılarında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar yarattığı ve lisans derecesinde mezuniyete sahip olan öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarının lisans üstü mezuniyete sahip öğretmenlere nazaran yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aydemir (2018) gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeylerinin öğrenen örgüt algılarında anlamlı farklılaşmalara sebep olduğu sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzu desteklemektedir ancak Küsmüş (2018) öğretmenlerin eğitim durumlarının öğrenen örgüt algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşarak araştırmamızla örtüşmeyen bir sonuç elde etmiştir. Sonuçlar arasındaki bu farklılığın çalışmaların gerçekleştirildiği zaman dilimi, evren ve örneklem farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Şahin (2010) araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin öğrenen örgüt algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzu desteklerken; Akgül (2014), Uysal (2005; akt. Akgül, 2014), Kocadağ (2010), Küsmüş (1998; akt. Akgül, 2014) öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin öğrenen örgüt algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzla örtüşmeyen bir sonuca ulaşmıştır. Kocadağ (2010) öğretmenlerin branş değişkeninin öğrenen örgüt algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzu desteklemektedir. Karadurmuş (2012), Tiltay (2009) ve Yıldız (2011) gerçekleştirdikleri çalışmalarda öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin öğrenen örgüt algılarında istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalara neden olmadığı sonucuna ulaşarak araştırmamızı desteklemektedir. Cinsiyet değişkeninde

kadınların lehine bir sonuca ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Bal, 2011; Banoğlu, 2009). Alp (2007) ve Subaş (2010) ise erkek öğretmenler lehine istatistikî olarak anlamlı farklılaşmalar tespit ederek araştırmamızı desteklemeyen sonuçlara ulaşmıştır.

ÖNERİLER

Araştırmacılara Öneriler

- ✓ Araştırma daha geniş evren ve örnekleme uygulanabilir.
- ✓ Araştırma konusu farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlere uygulanabilir.
- ✓ Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin farklı demografik özellikleri ile bilgi yönetimi eğilimi ve öğrenen örgüt algılarının ilişkisi bulunup bulunmadığı araştırılabilir.

Uygulayıcılara Öneriler

- ✓ Öğretmenlere ve okul yöneticilerine bilgi yönetimi konusunda farkındalık kazandırılarak bu konunun önemini kavramaları sağlanmalıdır.
- ✓ Bilgi yönetimi konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenerek eğitim örgütlerinin kendilerini bilgi yönetimi konusunda geliştirmeleri sağlanmalıdır.
- ✓ Öğrenen örgütün önemi konusunda tüm eğitim yöneticileri ve öğretmenler bilgilendirilerek bu konunun önemini kavramaları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adıyaman, C. (2019). *Öğrenen örgüt olma düzeyi ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Ağır, A. (2005). *Bilgi yönetimi sistemleri ve eğitimde bilgi yönetimi sistemi uygulaması*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaba, A. (2018). İlk orta ve lise yöneticilerinin yönetimde etkililik düzeylerinin öğretmen bakış açısıyla değerlendirilmesi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 228-241.
- Akgül, Ö. S. (2014). *Okul yöneticilerinin bilgi yönetimi becerilerinin örgütsel öğrenme düzeyi ve okul etkililiği ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Alp, A. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin öğrenen örgüt kültürüne ilişkin algıları (İstanbul ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, R. ve Demirci, K. (2015). Örgütlerde öğrenen örgüt kültürüne ilişkin algıların örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kamu kurumunda bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 24-38.
- Aybar, S. (2011). *İşletmelerde öğrenen örgütler ve iş verimliliğine ilişkin analiz: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydemir, Y. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin öğrenen örgüt algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Ankara ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğrenen örgüt olarak okullarına ilişkin algıları (Başakşehir örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Banoğlu, K. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin öğrenen örgüt algısı (Kağıthane ilçesi örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. ve Kultanis, R. Ö. (2002). Öğrenen kamu örgütlerine doğru. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1), 51-65.
- Bergeron, B. (2003). *Essentials of knowledge management*. Hoboken, New Jersey: John Wiley ve Sons, Inc.
- Bollinger, A. S. ve Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1), 8-18.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. ve Çetin, B. (2003). *Bilgi yönetimi*. Ankara: Anı Yayınları.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile nicel veri analizi rehberi*. İstanbul: Kibele Yayınları.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nicel, nitel ve karma yöntem yaklaşımları*. (S. B. Demir, Çev.) Ankara: Eğiten Kitap.
- Çalık, T. (2010). Öğrenen örgütler olarak eğitim kurumları. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 121-128.
- Çalkavur, E. (2018). *Öğrenen organizasyon yolculuğu (8.Basım)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çapar, B. (2003). Bilgi yönetimi: Nasıl bir insan gücü? II. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi* (s. 421-432). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çetin, M. ve Baydar, F. (2021). Öğrenen örgüt ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 54, 75-96.
- Doğan, S. ve Yiğit, Y. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin bilgi yönetimi tutumları ile öğrenen okul algıları arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 159-171.
- Durnalı, M. ve Limon, İ. (2020). Bilgi yönetimi eğilimi ölçeğinin Türkiye kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28 (1), 95-106.
- Durnalı, M. (2018). *Okul müdürü teknolojik liderlik davranışı ve okul bilgi yönetimi düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erkollar, A. (2010). İtranet ve bilgi yönetim portalları. M. D. (Edt.) içinde, *Bilgi yönetimi ve uygulamaları* (s. 229-248). İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Erten, P. (2006). *Okul yöneticilerinin bilgi yönetimini etkili kullanabilme becerileri (Elazığ ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Faiz, E. (2012). Öğrenen örgütlerde yenilikçilik ve proaktiflik üzerine kavramsal bir çalışma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2 (2), 1-21.
- Fedai, L. (2016). *Ortaöğretim kurumlarının öğrenen örgüt olma özelliklerinin öğretmen ve yöneticilere göre değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd Ed.)*. London: Sage Publications.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education (7th Ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Gölönü, S. (2006). Gelişen teknolojiler, öğrenen örgütler ve halkla ilişkiler. *Selçuk İletişim Dergisi*, 4 (3), 73-81.
- Güçlü, N. ve Sotirofski, K. (2006). Bilgi yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (4), 351 -371.
- Güçlü, N. ve Türkoğlu, H. (2003). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin öğrenen organizasyona ilişkin görüşleri. *Türk Eğitim ilimleri Dergisi*, 1 (2), 137-160.
- Günbayı, İ. ve Akdeniz, C. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öğrenen örgüt yaklaşımına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 35 (173), 173-191.
- İnce, M. ve Yeniçeri, Ö. (2005). *Bilgi yönetim stratejileri ve girişimcilik*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayınları.
- Karadurmuş, M. (2012). *İlköğretim okullarının öğrenen örgüt olma özellikleri açısından incelenmesi (Uşak ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (28. baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Khakpour, A. (2015). Knowledge management in educational organizations: Opportunities and challenges. *7th International Knowledge Management Conference*. Tehran. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Abbas-

- Khakpour/publication/272886479_Knowledge_Management_in_Educational_Organizations_Opportunities_and_Challenges/links/54f22990cf24eb879451ce5/Knowledge-Management adresinden alındı
- Kılıç, E. D. ve Önen, Ö. (2011). Öğrenen örgütlerde johari penceresi Burdur örnekleme. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (5), 1-13.
- Kıngır, S. ve Mesci, M. (2007). Öğrenen organizasyonlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (19), 63-81.
- Kocadağ, A. S. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin bilgi yönetimi yeterlilikleri (Kocaeli ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kulkarni, U., Ravindran, S. ve Freze, R. (2007). A knowledge management success model: Theoretical development and empirical validation. *Journal of Management Information Systems*, 23 (3), 309 -347.
- Küsmüş, V. (2018). *Eğitim kurumlarında yenileşme gereksinimi ile öğrenen örgüt olabilme düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Memduhoğlu, H. B. ve Kuşci, E. (2012). Yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında örgütsel öğrenme. *İlköğretim Online Dergisi*, 11 (3), 748-761.
- Nonaka, I. (1999). *Bilgi yaratan şirket*. (G. Bulut, Çev.) İstanbul: MESS Yayınları.
- Okumuş, F., Avcı, U. ve Kılınc, İ. (2007). Öğrenen örgütlerin oluşturulmasında üst kademe yöneticilerin rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7 (13), 30-50.
- Öneren, M. (2008). İşletmelerde öğrenen örgütler yaklaşımı. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7), 163-178.
- Özdayı, N. ve Özcan, İ. (2005). Teftiş sürecindeki geribildirimlere göre teftişin öğrenen örgüt kültürüne katkılarının öğretmen görüşleriyle değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 30 (136), 39-51.
- Özden, Y. (2013). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özgözü, S. (2015). *Eğitim örgütlerinde yöneticilerin liderlik davranışları, bilgi yönetimi ve örgüt kültürü ilişkisi*. (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öztemel, E. ve Arslankaya, S. (2004). *Etkin bilgi yönetimi kriterleri*. Adana, Sakarya Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Yöneylem Araştırması, 29 (1).
- Rastogi, P. N. (2000). Knowledge management and intellectual capital-the new virtuous reality of competitiveness. *Human Systems Management*, 19 (1), 39-48.
- Sağsan, M. (2002). Örgütsel seçimlerde küme modeli: İnsan ilişkileri, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin arakesitinde "insan". *Bilgi Dünyası*, 3 (2), 205-230.
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness on Cronbach's Alpha. *Psychometrika*, 74 (1), 107-120.
- Subaş, A. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin öğrenen örgütü (okulu) algılamaları*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, C. (2010). *İlköğretim okullarındaki müdürlerin bilgi yönetimi becerileri ile okulların öğrenen örgüt olma düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, S., Çakır, Ç. ve Öztürk, N. (2014). Öğrenen örgüt profilinin Türkçeye uyarlanması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13 (1), 153-168.
- Şencan, H. (2002). Bilimsel yazım. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, No:283, 459.
- Tepeci, M. ve Koçak, G. N. (2005). Ekiplerde öğrenme: öğrenen örgütler olmanın anahtarı. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 379-394.
- Tiltay, M. A. (2009). *Anadolu Üniversitesi'nin öğrenen örgüt olma özelliklerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tiwana, A. (2003). *Bilginin yönetimi*. İstanbul: Dışbank Yayınları.
- Toplu, D. ve Akça, M. (2013). Öğrenen organizasyonun psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 221-235.

- Töremen, F. (1999). *Devlet liselerinde ve özel liselerde örgütsel öğrenme ve engelleri*. (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Turan Öztürk, A. (2008). Değişen çağın aile işletmelerinde kurum kültürünün yerleştirilmesinde profesyonel yöneticilerden beklentiler. *Journal of Arts and Sciences*, 1 (10), 109-116.
- Turhan, M., Karabatak, S. ve Polat, M. (2014). Okullarda örgütsel öğrenme engellerinin vignette tekniği ile incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 66-83.
- Ünal, A. ve Gürsel, M. (2007). İlköğretim denetçilerinin öğrenen organizasyon yaklaşımı açısından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 463-481.
- Wang, C. L., Ahmed, P. K. ve Rafiq, M. (2008). Knowledge management orientation: Construct development and empirical validation. *European Journal of Information Systems*, 17 (3), 219-235.
- Yang, Y. ve Green, S. (2011). Coefficient alpha: a reliability coefficient for the 21st century? *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29 (4), 377-392.
- Yeniçeri, Ö. (2002). Örgütleri etkinleştirme aracı olarak bilgi ve bilgi yönetimi. *İkibinyirmiüç Dergisi*, 20, 56-64.
- Yıldız, H. (2011). *Kamu ve özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğrenen örgüte ilişkin algıları: Balıkesir ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2), 145-158.
- Yücel, İ. (2007). *Öğrenen örgütler ve örgüt kültürü –bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.