



ULEDEF

ULUSLARARASI EĞİTİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Year: 2024, Volume: 3, Issue: 1

www.ulueader.com

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN BİLGİ YÖNETİMİ YETKİNLİKLERİNİN İNCELENMESİ

EXAMINING THE INFORMATION MANAGEMENT COMPETENCIES OF EDUCATION MANAGERS

Mehmet Ali SEVİNDİK¹, Zeynep ÇELİK², Ayhan YEŞİLYURT³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

02.02.2024

Kabul Tarihi

05.03.2024

Anahtar Kelimeler

Yönetici, bilgi, yönetim

Özet

Yapılan çalışma, eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerini yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve yöneticilik deneyimi gibi farklı faktörler açısından değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Analizler, bu değişkenlerin eğitim yöneticilerinin yetkinlikleri üzerinde nasıl bir etki yarattığını ortaya koymakta ve eğitim sektöründe bilgi yönetimini güçlendirmek için gereken stratejileri geliştirmeye yardımcı olacak bilgiler sunmaktadır. Çalışma, eğitim yöneticileri arasında yapılan kapsamlı bir anket ve mevcut performans verilerinin istatistiksel analizi yoluyla, bilgi yönetimi yetkinliklerindeki farklılıkları detaylı bir şekilde incelemiştir. Bulunan sonuçlar göstermiştir ki, yaş ve yöneticilik tecrübesi bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde pozitif etkiler yaratırken, cinsiyet ve eğitim düzeyi arasında belirgin bir farklılık gözlenmemiştir. Bulgular, eğitim liderlerinin daha etkin desteklenmesi ve eğitim kurumlarının iç süreçlerinin iyileştirilmesi açısından önemli öneriler sunmaktadır.

Article Info

Received

02.02.2024

Accepted

05.03.2024

Keywords

Manager, information, management

Abstract

The study aims to evaluate the information management competencies of educational managers in terms of different factors such as age, gender, education level and management experience. The analyzes reveal what impact these variables have on the competencies of education managers and provide information that will help develop the strategies needed to strengthen knowledge management in the education sector. The study examined differences in knowledge management competencies in detail through a comprehensive survey of educational administrators and statistical analysis of existing performance data. The results showed that while age and managerial experience had positive effects on knowledge management competencies, no significant difference was observed between gender and education level. The findings provide important suggestions for more effective support of educational leaders and improvement of the internal processes of educational institutions.

1.GİRİŞ

Bilgi çağının gelişmeleri günümüzde giderek daha geniş bir kapsamda yer bulmaktadır. Bazı toplumlar tarım, sanayi ve ileri sanayi toplumu evrelerini yaşarken, öncü toplumların bilgi toplumu evresinde olduğu görülmektedir. Bilgi çağında, toplumların kesintisiz eğitim süreci, bireylerin ve kurumların öğrenme sürekliliği ile karakterize edilen

¹Atilla Uras Anadolu Lisesi, İstanbul, memetali12@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-2328-207x (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Atilla Uras Anadolu Lisesi, İstanbul, zeynepcenker@gmail.com, ORCID: 0009-0009-3292-9184

³Atilla Uras Anadolu Lisesi, İstanbul, ayhan.yesilyurt69@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-4541-4198

öğrenen toplumlar haline gelmeleri amaçlanmaktadır. Bilgi toplumunda bilginin üretilmesi ve kullanılması daha geniş bir yaygınlık kazanmıştır (Öğüt, 2001: 24).

21. yüzyılın başında, ekonomiler büyük ölçüde bilgi varlıklarına dayandırılmıştır. Bu alanlarda görece avantajlar, teknolojik yeniliklerde kullanılan bilginin rekabetçi şekilde kullanılmasıyla tanımlanmaktadır. Bu durum, bilgiyi ulusların zenginlik ve güç kazanmalarının temel direği olarak konumlandırmıştır (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 352).

Artık bilgi, sadece şirketler ve kurumlar için değil, uluslararası rekabette de önemli bir güç kaynağı haline gelmiştir. Hangi ülkenin elinde daha fazla bilgi varsa, o ülke daha güçlü kabul edilmektedir.

Örgüt yönetimleri, insan kaynaklarının ve müşterilerin ihtiyaçlarını sürekli olarak araştırmak ve bu ihtiyaçları nasıl karşılayacaklarını değerlendirmek zorundadır. Bu süreç, örgütsel öğrenme yoluyla mümkün olmaktadır; bu, bilgi edinme, saklama, yayma, kullanma ve sürekli yenileme süreçlerini kapsamaktadır (İnce ve Yeniçeri, 2005).

Bilgiye sahip olmanın ötesinde, bilgiyi nerede ve nasıl kullanacağımız önem kazanmaktadır. Kurum içinde dahi bilgiye erişim zor olabilir. Öncelikle, kurum içindeki bilginin toplanması gerekmektedir. Çalışanların bilgiyi paylaşmaları için kurumların öğrenen örgütler haline gelmesi gerekmektedir. Eğer çalışanlar kurumun hedeflerini paylaşmıyorsa ve aynı heyecanı duymuyorlarsa, bilginin paylaşılmasının değerini anlamayacak ve bilgiyi saklayacaklardır. Kurumların öğrenen örgütler haline gelmesi ile çalışanlar, zorunluluktan öte, kendi istekleriyle katkı sağlamaya başlayacaklardır. Bu durum, bilginin yönetilmesini kolaylaştıracaktır.

1.1. Bilgi Yönetiminin Örgüt Etkinliği ile İlişkisi

Bilgi yönetimi, bireysel, departman ve kurumsal seviyelerde örgütler üzerinde geniş çapta bir etkiye sahiptir. Bu etkiler verimlilik, etkinlik ve dönüşüm şeklinde üç ana kategori altında incelenebilir (Schultheis, Sumner, 1998: 87-97). Teknoloji ve bilgi yönetimi, çalışanların iş performansını hem etkinlik hem de verimlilik açısından artırmada önemli bir faktördür. Örneğin, bir çalışanın kelime işlem programı kullanması işlerini daha hızlı ve etkin bir şekilde yapmasını sağlar. Bir sekreterin müşteri bilgilerini içeren bir veri tabanını kullanması, satışların artmasına ve dolayısıyla verimliliğin yükselmesine olanak tanır. "Eğer... olursa" senaryoları kullanılarak yapılan analizler, dizüstü bilgisayarlar aracılığıyla, iş süreçlerinde hızlı dönüşümleri teşvik eder (Schultheis, Sumner, 1998: 87-97).

Her seviyeden örgüt çalışanı, günlük olarak karar alma süreçleriyle yüzleşir. Bilgi teknolojileri, karar verme kriterlerinin belirlenmesinde ve alternatifler arasından seçim yapılmasında zamanında ve doğru bilgiye ulaşılmasını sağlayarak, kararların kalitesini artırır (Zwass, 1998: 22).

Koordinasyon, yönetimdeki en kritik fonksiyonlardan biridir ve bilgi yönetimi, koordinasyonu destekleyerek örgütsel sinerji yaratır (Schultheis, Sumner, 1998: 87-97).

Bu koordinasyon, departmanlar, çalışanlar ve işlevler arasında bilgi ve iletişimin paylaşılmasıyla sağlanır. Bilgi teknolojisi araçları, internet ve intranet gibi ağlar aracılığıyla bilgi akışını hızlandırır ve bu da koordinasyonun güçlenmesine yardımcı olur. Dizüstü bilgisayarların kullanımıyla yöneticiler, artık fiziksel olarak her zaman çalışanların ya da kurumun başında olma zorunluluğundan kurtulmuşlardır (Zwass, 1998: 21).

Bilgi yönetiminin örgütlerdeki etkisini tam olarak kavrayabilmek için, iş süreçlerine sağladığı destek ve bu süreçlerin bilgi teknolojisinden nasıl faydalandığını anlamak önemlidir. Bu sürecin kritik adımları mevcut iş süreçlerinin detaylı analizi, yeniden tasarlanacak süreçlerin belirlenmesi, ilgili takım üyelerinin yaratıcı fikirler geliştirmeleri için beyin fırtınası yapmaları ve son olarak yeni sürecin bir prototipinin geliştirilmesidir (Schultheis ve Sumner, 1998: 87-97). Bilgi yönetimi ve teknolojisinin yaratıcılığı teşvik eden kullanımı, bilgiye erişimi ve paylaşımı kolaylaştırarak, yaratıcı düşünce için gerekli bilgi birikimini artırır ve dolayısıyla yaratıcılığı destekler (Haag ve ark., 1998: 20). Kurumlar, rakiplerinden ayrılarak maliyet-etkin çözümlerle yeni ve farklı ürünler sunabilir ve böylece önemli bir rekabet avantajı sağlayabilirler. Bu avantajı elde etmek için, günümüzün bilgi yoğun ortamında bilgi teknolojilerinden etkin bir şekilde yararlanmak zorunludur (Zwass, 1998: 24).

Günümüz firmaları, yoğun rekabet koşullarında verimlilik, kalite ve esneklik açısından yüksek standartlar belirlemektedir. Firmaların rakiplerine karşı üstünlük sağlamaları, ürün çeşitliliği stratejisiyle doğrudan ilişkilidir (Liao ve Ziqi, 2000).

Bilgi yönetimi ve buna destek olan bilişim sistemlerinin işletme yönetimine katkıları şu şekilde sıralanabilir:

- İşletmeyle ilgili tüm bilgilerin daha organize ve erişilebilir olması sayesinde yöneticiler, gereksinim duydukları bilgilere zamanında ve istedikleri formatta ulaşabileceklerdir.

- Merkezi bir bilgi depolama sistemi, hızlı işlem kapasitesi ve bu görevler için tasarlanmış yazılımlar aracılığıyla yöneticilerin bilgi ihtiyaçları daha hızlı karşılanacaktır.
- Yöneticilerin gelecek öngörülerini ve stratejik planlarını destekleyen kararların tutarlılığı ve doğruluğu artacaktır.
- İşletmenin farklı bölümleri arasındaki bilgi paylaşımı, iş birliği ve koordinasyonun gelişmesi sonucunda daha etkili bir yönetim anlayışı oluşacaktır.
- Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullanan işletmeler, piyasada diğerlerine kıyasla daha rekabetçi olacaktır.
- İşletme, personel ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde belirleyerek gereksinim duyulan alanlara odaklanacak, bu da personel masraflarının azalmasına yardımcı olacaktır.
- Rakiplerin yakından izlenmesi ve onların stratejilerine hızlı yanıt verilmesi işletmenin rekabet gücünü artıracaktır.
- Hızlı bilgi transferi sayesinde zaman tasarrufu sağlanacak ve bu da yöneticilerin diğer yönetim işleriyle daha fazla ilgilenmelerine olanak tanıyacaktır (Tekin ve ark., 2000: 86).

1.2. Okulda Bilgi Yönetiminde Dikkat Edilecek Hususlar

Bilgi yönetiminin eğitim sektöründe önemli bir etken olduğu ve eğitim ekonomisine önemli ölçüde katkı sağladığı bilinmektedir. Araştırmalar, eğitime yapılan yatırımların beşeri sermayenin kalitesini artırarak, dolayısıyla diğer üretim faktörlerinin etkinliğini ve verimliliğini yükselttiğini ve bu şekilde ekonomik büyümeye olumlu etkilerde bulunduğunu ortaya koymaktadır (Taban ve Kar, 2004: 280-290). Okullarda bilgi yönetimi, eğitim kurumlarının temel amaçlarına hizmet eden bir araç olarak değerlendirilmeli ve okulun performansını artırma potansiyeli taşıması için süreçler etkin bir şekilde yönetilmelidir (Öztemel ve Arslankaya, 2004).

Bununla birlikte, eğitimin getirileri sadece ekonomik boyutta değerlendirilemez; bireysel gelirlerde artış, toplum sağlığının iyileşmesi, bebek ölüm oranlarının düşmesi, suç oranlarında azalma, çevresel farkındalığın artması, demokratik değerlerin güçlenmesi, toplumsal bütünleşme ve siyasi istikrar gibi pek çok olumlu sonuç da sağlar (Türkmen, 2002: 45). Bu nedenle, okul müdürleri yeni bilgilere ulaşmak, bu bilgileri keşfetmek ve uygulamak

için çaba göstermeli ve okullarını bilgi odaklı bir yönetim anlayışı ile yönetmeye odaklanmalıdır (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 365).

Okul yöneticileri, etkili bilgi yönetimi ve teknoloji seçimlerini yaparak bu araçları başarıyla uygulamak zorundadır. Bilgi teknolojisi, örgütlerde bilgi kullanımını optimize etmek ve yeni bilgiler elde etmek için kritik bir role sahiptir (Kulkarni ve ark., 2007: 311). Ancak, başarılı bir yönetici olmak, bilgi yönetiminde yeterli değildir; bilgi teknolojisinde sürekli araştırma ve geliştirme gereklidir. Yöneticiler, teknolojik gelişmeleri sürekli izleyip anlayacak kapasitede olmalıdır, aksi takdirde teknolojiyi verimli kullanmada zorluklar yaşanabilir. Bilgi sürekli yenilenmeli ve geliştirilmelidir. Okullar, bilginin dinamik doğasını kabul ederek, sürekli öğrenmeye odaklanmalıdır. Bu süreçte, okul yöneticileri mevcut bilgiye yenilerini eklemek için çaba göstermeli ve tüm okul topluluğunu bu sürece dahil etmelidir. Yapılan çalışmalar öğrencilere açıklanmalı ve bilgi yönetimi başarıları paylaşılmalıdır, böylece öğrenciler de sürece aktif olarak katılabilir (Güçlü ve Sotirofski, 2006:367).

Bilgi teknolojilerinin uygulanmasında çalışanların demografik özellikleri de önem taşır; genç çalışanlar genellikle yeni teknolojilere daha hızlı adapte olurlar (Segars, Hendrickson, 2000). Yöneticilere bu sorumlulukları yerine getirirken yardımcı olabilecek yönlendirici sorular sorulmalıdır (Laudon ve Laudon, 2000: 60).

1.3. Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırma, eğitim sektöründe yöneticilik yapmakta olan bireylerin bilgi yönetimi yetkinliklerinin kapsamlı bir değerlendirmesini sağlayarak, bu alandaki mevcut literatüre önemli bir katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları zorlukları ve fırsatları anlamak, onların yetkinliklerini artırmak için stratejik girişimlerde bulunulmasını gerektirir. Bu çalışma, bilgi yönetimi yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik politika ve uygulamaların tasarlanmasında kullanılabilecek veriler sunar.

Demografik faktörlerin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerindeki etkilerini belirleyerek, eğitim yöneticilerine yönelik daha etkili destek sistemleri ve eğitim programları geliştirilmesine olanak tanır. Araştırmanın sonuçları, eğitim kurumlarının ve ilgili politika yapıcıların, eğitim liderlerini destekleme şekillerini iyileştirmelerine yardımcı olacak bilgiler sağlamaktadır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerini etkileyen çeşitli faktörlerin - yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve yöneticilik deneyimi -

derinlemesine incelenmesidir. Araştırma, bu faktörlerin eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerindeki etkilerini belirlemeyi ve bu yetkinliklerin geliştirilmesi için gerekli stratejik bilgileri sağlamayı hedeflemektedir.

Bu çalışmanın bir diğer amacı da eğitim sektöründe cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde nasıl bir rol oynadığını anlamak ve bu anlayışı, eğitim yöneticileri için etkili bilgi yönetimi stratejileri geliştirme çabalarına yönlendirmektir. Yapılan araştırma, eğitim liderlerinin karşılaştığı zorlukları daha iyi anlamak ve onları bu zorluklarla başa çıkmak için desteklemek amacı taşımaktadır.

1.5. Problem Cümlesi

Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinlikleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri eğitim düzeyine göre farklılık gösterir mi?
4. Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin kaç yıldır eğitim yöneticiliği yapması durumuna göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2023 - 2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe, Pendik ve Kartal ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 86 okul yöneticisi yer almıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okul Yöneticilerinin Bilgi Yönetimini Kullanabilme Becerisi Ölçeği: Erten (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte okul yöneticilerinin bilgi yönetimini kullanabilme becerileri; bilgi yönetiminde önderlik ve kendini gerçekleştirme, teknoloji kullanımı, öğrenme kültürü, bilgi yönetimi süreçlerine katılım ve değerlendirme becerisi olarak beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Erten tarafından 70 soru olarak oluşturulmuştur. Beşli likert tipi ölçekte, derecelendirme seçenekleri; 1) Hiç Katılmıyorum, 2) Biraz Katılıyorum, 3) Orta Düzeyde Katılıyorum, 4) Çok Katılıyorum, 5) Tamamen Katılıyorum şeklindedir. Erten (2006) tarafından tüm testin güvenirlik katsayısı 0.96 bulunmuştur. Bu araştırmada ölçek üzerinde soru sayısı 30' indirilmiş ve ifadelerde bazı değişiklikler yapılmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu okul yöneticilerine Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Yetkinliklerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Bilgi yönetim yetkinliği	25-35	14	4,5262	,43327	3,631	,031
	36-45	37	4,4910	,59378		
	46-60	35	4,7829	,33881		

Analiz sonuçlarına göre eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre 46-60 yaş aralığının puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Yetkinliklerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Bilgi yönetim yetkinliği	Kadın	41	4,4634	,46873	3,972	,050
	Erkek	45	4,7541	,47912		

Tablo, eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin cinsiyetlere göre analizini göstermektedir ve Anova testi sonuçlarına göre kadın ve erkek yöneticiler arasında bu yetkinlikler açısından istatistiksel olarak sınırda bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın yöneticilerin ortalaması 4,4634 (standart sapma = 0,46873) iken, erkek yöneticilerin ortalaması daha yüksek, 4,7541 (standart sapma = 0,47912) olarak belirlenmiştir. F değeri 3,972 ve p değeri 0,050 olarak hesaplanmıştır; bu, $p < 0,05$ olması durumunda genel kabul gören anlamlılık eşiğine çok yakın bir değerdir. Bu sonuçlar, erkek yöneticilerin kadınlara göre ortalama olarak daha yüksek bilgi yönetimi yetkinliğine sahip olduğunu, ancak bu farkın çok kesin olmamakla birlikte sınırda anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu, cinsiyetin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir, ancak bu farkın pratikteki önemi ve sebepleri üzerine daha detaylı analizler yapılması gerekmektedir.

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin eğitim düzeyi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Yetkinliklerinin Eğitim Düzeyi Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Bilgi yönetim yetkinliği	Lisans	25	4,5787	,63639	,885	,452
	Yüksek Lisans	46	4,5739	,45084		
	Doktora	8	4,8083	,27760		
	Uygulamalı Dersler	7	4,8000	,32830		

Tablo 3, eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerini eğitim düzeylerine göre değerlendirmekte ve Anova testi sonuçlarına göre eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Lisans düzeyindeki yöneticilerin ortalama yetkinlik skoru 4,5787 (standart sapma = 0,63639), yüksek lisans düzeyindekilerin ortalama skoru 4,5739 (standart sapma = 0,45084), doktora düzeyindekilerin ortalaması 4,8083 (standart sapma = 0,27760), ve uygulamalı dersler alanların ortalaması 4,8000 (standart

sapma = 0,32830) olarak hesaplanmıştır. F değeri 0,885 ve p değeri 0,452 olarak belirlenmiş, bu da eğitim düzeylerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını işaret etmektedir. Sonuçlar, farklı eğitim düzeylerindeki yöneticilerin bilgi yönetimi yetkinliklerinin benzer olduğunu ve eğitim seviyesinin bu yetkinlikler üzerinde belirgin bir etki yaratmadığını gösterir.

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin kaç yıldır eğitim yöneticiliği yapması durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Yetkinliklerinin Kaç Yıldır Eğitim Yöneticiliği Yapması Durumu Bakımından İncelenmesi

	n	Ort.	ss	F	p
	0-5 yıl	17	4,8373	,21981	
	6-10 yıl	15	4,7000	,39299	
Bilgi yönetim yetkinliği	11-15 yıl	25	4,4200	,49917	2,823
	16-20 yıl	16	4,4771	,73934	,030
	20 yıl üzeri	13	4,7744	,29632	

Tablo 4, eğitim yöneticilerinin kaç yıldır eğitim yöneticiliği yapmış olduklarına göre bilgi yönetimi yetkinliklerini incelemekte ve Anova testi sonuçları, yöneticilik deneyimi süresine bağlı olarak bilgi yönetimi yetkinlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. En yeni yöneticiler (0-5 yıl) en yüksek ortalama yetkinlik skoruna (4,8373, standart sapma = 0,21981) sahipken, deneyim arttıkça bu skor düşmektedir: 6-10 yıl (4,7000, ss = 0,39299), 11-15 yıl (4,4200, ss = 0,49917), ve 16-20 yıl (4,4771, ss = 0,73934). Ancak, 20 yıl ve üzeri deneyime sahip yöneticilerin skoru tekrar yükselerek 4,7744 (ss = 0,29632) olmuştur. F değeri 2,823 ve p değeri 0,030 olarak belirlenmiş, bu da farklı deneyim sürelerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu işaret eder. Sonuçlar, deneyimin ilk yıllarında yüksek yetkinlik ile başladığını, belirli bir süre sonra düşüş yaşandığını, ancak uzun süreli deneyimle yetkinliğin tekrar arttığını göstermektedir.

4.SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerine yapılan bu analiz, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve deneyim süresi gibi çeşitli faktörlerin bu yetkinlikler üzerindeki

etkilerini ortaya koymaktadır. Literatürde yer alan benzer çalışmalarla karşılaştırıldığında, bu faktörlerin bilgi yönetimi yetkinliklerine olan etkileri daha geniş bir bağlamda değerlendirilebilir.

Yaş faktörünün bilgi yönetimi yetkinliklerini pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Özellikle 46-60 yaş aralığındaki yöneticilerin daha yüksek yetkinlik puanlarına sahip olmaları, literatürdeki çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Bhatt (2001) tarafından yapılan araştırmada, yaşın ve deneyimin, bilgi yönetimi süreçlerindeki etkinliği artırdığı belirtilmektedir. Deneyim, karar verme becerilerini ve karmaşık problem çözme yeteneklerini geliştirir, dolayısıyla yaş ilerledikçe yöneticilerin bu yeteneklerde de iyileşme görülmesi beklenir.

Cinsiyet temelli analiz, erkek yöneticilerin kadınlardan istatistiksel olarak sınırdan daha yüksek bilgi yönetimi yetkinliklerine sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, literatürde cinsiyetin teknoloji kabulü ve kullanımı üzerindeki etkilerine dair çalışmalarla paralellik göstermektedir. Venkatesh ve Morris (2000) tarafından yapılan Technology Acceptance Model (TAM) çalışmasında, teknolojiye yönelik tutumlar ve kullanım niyetleri açısından cinsiyetin belirleyici bir rol oynadığı bulunmuştur. Ancak, bu farklılıkların altında yatan sosyal ve kültürel faktörlerin daha derinlemesine incelenmesi gerektiği vurgulanmalıdır.

Çalışmada, eğitim düzeylerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, literatürde eğitim seviyesinin bilgi yönetimi becerileri üzerindeki etkisinin karmaşık ve çoğu zaman belirgin olmayan doğası ile uyumludur. Hall ve Götz (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, eğitim seviyesinin bilgi yönetimi süreçlerine etkisi üzerindeki belirgin olmayan ilişkiler tartışılmıştır. Bu, farklı eğitim düzeylerindeki yöneticilerin benzer bilgi yönetimi yetkinliklerine sahip olabileceğini göstermektedir.

Deneyim süresinin, özellikle 0-5 yıl ve 20 yıl üzeri sürelerde yüksek yetkinlik skorları ile ilişkilendirildiği gözlemlenmiştir. Uzun süreli deneyim, yöneticilerin zorlukları aşma ve bilgiyi stratejik olarak kullanma yeteneklerini geliştirebilir. Çalışma, literatürdeki deneyim süresinin bilgi yönetimi yetkinliklerini nasıl etkilediğine dair bulgularla örtüşmektedir. Özellikle, Yoon ve Rolland (2012) tarafından yapılan çalışmada, deneyim süresinin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

Yapılan analiz sonuçları, eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinin geliştirilmesi için farklı demografik ve profesyonel gruplara yönelik özel stratejiler geliştirilmesi gerektiğini önermektedir. Eğitim yöneticileri için düzenli olarak eğitim ve gelişim

programları sunarak ve bilgi yönetimi teknolojilerindeki yeniliklerle güncel kalmalarını sağlayarak, bu yetkinliklerin sürekli iyileştirilmesine katkıda bulunabiliriz.

4.1. Öneriler

Analiz sonuçlarına göre, 46-60 yaş arası eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimi yetkinliklerinde üstün performans sergilediği görülmüştür. Bu bilgi, eğitim kurumlarının, yaş gruplarına özel profesyonel gelişim programları geliştirmeleri gerektiğini önermektedir. Özellikle daha genç yöneticiler için, deneyimli meslektaşlarının bilgi ve becerilerinden yararlanabilecekleri mentorluk ve iş birliği fırsatlarının sunulması, bu grupların bilgi yönetimi yetkinliklerini artırmalarına yardımcı olabilir. Aynı zamanda, yaşlı yöneticiler için sürekli öğrenme ve güncel bilgi yönetimi araçlarını kullanma konusunda destek sağlamak da önemlidir.

Erkek yöneticilerin kadınlara kıyasla daha yüksek bilgi yönetimi yetkinlikleri sergilediği tespit edilmiştir. Bu durum, eğitim kurumlarında cinsiyet farkındalığını artırıcı politikaların ve programların uygulanması gerektiğini göstermektedir. Eğitim yöneticileri arasında bilgi yönetimi yetkinliklerinin cinsiyete dayalı dengesizliklerini gidermek için, kadın yöneticilere yönelik özel eğitim ve gelişim programları tasarlanmalıdır. Bu programlar, kadınların teknoloji kullanımı, stratejik karar alma ve liderlik becerilerini geliştirmeye odaklanmalıdır.

Eğitim düzeylerinin bilgi yönetimi yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu, eğitim kurumlarının tüm eğitim seviyelerine hitap eden kapsamlı bilgi yönetimi eğitimleri sunması gerektiğini önermektedir. Lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki yöneticilere yönelik standartlaştırılmış eğitimler yerine, herkesin faydalanabileceği, uygulamalı ve interaktif bilgi yönetimi atölye çalışmaları düzenlenmelidir. Bu tür programlar, farklı eğitim seviyelerinden yöneticilerin birbirlerinden öğrenmelerini teşvik edebilir ve kurum içi bilgi paylaşımını artırabilir.

Deneyim süresi ile bilgi yönetimi yetkinlikleri arasındaki ilişki, yeni ve deneyimli yöneticiler için özelleştirilmiş destek programlarının önemini ortaya koymaktadır. Özellikle, 0-5 yıl arası ve 20 yıl üzeri deneyime sahip yöneticiler için, onların yetkinliklerini destekleyecek özel programlar oluşturulmalıdır. Yeni yöneticilere yönelik olarak, bilgi yönetimi ve liderlik becerilerini geliştirecek yoğun eğitim programları; deneyimli yöneticilere ise, yenilikçi bilgi yönetimi araçlarını etkin kullanmayı öğretecek atölyeler ve seminerler sunulmalıdır. Ayrıca, deneyimli yöneticilerin bilgi ve tecrübelerini paylaşacakları mentorluk programları, kurum içinde bilgi akışını ve yöneticiler arası yardımlaşmayı güçlendirecektir.

KAYNAKÇA

- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 68-75.
- Erten, P. (2006). Okul yöneticilerinin bilgi yönetimini etkili kullanabilme becerileri (Elazığ ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ. Türkiye.
- Güçlü, N. ve Sotirofski, K. (2006). Bilgi yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4): 351 -371. Güz.
- Haag , S. Cummings M., Dawkins J. (1998). *Management information systems for information age*. McGraw-Hill, New York.
- Hall, H., & Götz, I. (2013). Social exchange theory: Its relevance to understanding of learning resource relationships among knowledge workers. *Journal of Documentation*, 69(2), 273-291.
- İnce, M. & Yeniçeri, Ö. (2005). *Bilgi yönetim stratejileri ve girişimcilik*. IQ Kültür Sanat Yayınları. İstanbul. Aralık.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kulkarni, U.R., Ravindran, S., Freze, R. (2007). A knowledge management success model: Theoretical development and empirical validation. *Journal of Management Information Systems*, 23(3): 309 -347.
- Laudon, K., Laudon, J. (2000). *Management information systems: Organization and technology in the networked enterprise*. Prentice Hall.
- Liao, Z., Greenfield, P.F. (2000). The synergy of corporate R&D and competitive strategies: An exploratory study in Australian high-technology companies. *Journal of High Technology Management Research*, Vol. 11. Spring.
- Öğüt, A. (2001). *Bilgi çağında yönetim*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Öztemel, E., Arslankaya, S. (2004). *Etkin bilgi yönetimi kriterleri*. Yöneylem Araştırması/Endüstri Mühendisliği - XXIV Ulusal Kongresi, Gaziantep-Adana. 15 -18 Haziran.
- Schultheis, R., Sumner ,M., (1998). *Management information systems: The manager's view*. McGraw-Hill, New York
- Segars, A.H., Hendricson A. R., (2000). Value, knowledge, and the human equation: Evolution of the information technology function in modern organizations. *Journal of Labor Research*, Summer Vol. 21.
- Taban, M. ve Kar, M. (2004). *Beşeri sermaye ve kalkınma, kalkınma ekonomisi seçme konular*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Tekin, M., Güleş H.K., Burgess, T. (2000). *Değişen dünyada teknoloji yönetimi*. Konya: Damla Ofset.
- Türkmen, F. (2002). *Eğitimin ekonomik ve sosyal faydaları ve Türkiye’de eğitim ekonomik büyüme ilişkisinin araştırılması*. DPT yayın No:2655. Ankara.
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 24(1), 115-139.
- Yoon, C., & Rolland, E. (2012). Knowledge-sharing in virtual communities: Familiarity, anonymity and self-determination theory. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1133-1143.
- Zwass, V. (1998). *Foundation of information systems*. McGraw-Hill, New York.