



KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI ANABİLİM DALI

**KKTC İLKÖĞRETİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN BİLGİ YÖNETİMİ ALT
YAPISI VE ANLAYIŞINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ VE
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tolga KÜÇÜKER

Lefkoşa

Nisan, 2012

KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI ANABİLİM DALI

**KKTC İLKÖĞRETİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN BİLGİ YÖNETİMİ ALT
YAPISI VE ANLAYIŞINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ VE
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tolga KÜÇÜKER

Tez Danışmanı

Dr. Hasan ERİŞ

Lefkoşa

Mart, 2012

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Tolga KÜÇÜKER'in " KKTC İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Alt Yapısı ve Anlayışına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi" başlıklı tezi 29 Mart 2012 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Fahriye Altınay Aksal



Üye: Yrd. Doç. Dr. Gökmen Dağlı



Üye: Dr. Hasan Eriş

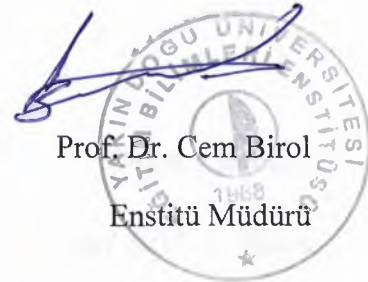


Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım

...../...../2012

Prof. Dr. Cem Birol
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

"Dünya artık emek-yoğun, malzeme-yoğun, enerji-yoğun değildir; bilgi-yoğun olmaktadır".

Peter Drucker

Dünya, 250 yıllık endüstri çağından yeni bir çağa geçmektedir. Bu çağ, esasta tarım ve endüstri çağlarının bir çok temel özelliğinden farklılaşmış ve yeni yaşamsal pratikler üreten elektronik bir çağdır. Bilgi çağı, dönüştürücü gücünü insan zihninden ve karşılıklı bedenlerin sinerjisinden alan, temelde, insani gelişmişliğin sermayesine dayanan bir toplumsal dönüşüm olarak şekillenmektedir. Bu çağda etkin olabilecek toplumlar, ancak bilgiye ulaşmasını bilen, üreten, yayan, paylaşan ve kullanan toplumlar olacaktır. Ancak, günümüzde bilgide çok hızlı bir üretim söz konusu olup, bunun kitlelere ulaştırılması da yine hızlı bir biçimde olmaktadır; olmasını da gerektirmektedir. Bilgideki hızlı gelişme, aynı zamanda çok kısa süre önce üretilmiş bir bilginin eskimesi, işlevsiz hale gelmesi sonucunu da doğurmaktadır. Bu da bilginin zamanında ve etkili kullanımını gerektirmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin etkisizleşen bir bilgiyi kullanması, onları gelişen yada sömürülen ülke olma konumundan çıkartmayacaktır. Özellikle üretme kültürü yeterince gelişmemiş toplumların, bilgi çağında gelişmiş ülkeleri yakalaması bir hayli zor gibi görülmektedir. Yalnızca var olanla yetinen, sorunlarını daha önceden kullanılmış olan çözüm yöntemlerini kullanarak çözen bir toplumun, bilgi toplumu içerisinde yer edinmesi, ancak sorunlarına yeni çözüm yolları bulmasına ve uygulamaya geldiği çözüm yöntemlerini sürekli sorgulamasına bağlıdır. Bu durumda hem eğitim örgütlerinde hem de işletmelerde başarının ön koşulu olan bilginin etkili bir şekilde yönetilmesi kaçınılmaz bir hal almıştır. Günümüzde gelişmekte olan tüm toplumlara kısaca bir göz atıldığı zaman bu tespitlerin ne derce yerinde olduğunu görmek daha iyi mümkün olacaktır.

Tolga Küçük

Mart 2012, Lefkoşa

ÖZET

KKTC İLKÖĞRETİM OKULLARININ BİLGİ YÖNETİMİ ALT YAPISINA VE ANLAYIŞINA NE DERECE SAHİP OLDUĞUNA İLİŞKİN YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Hasan ERİŞ

Mart, 2012

Bilgi, küresel düzeyde yaşanmakta olan iktisadi ve sosyal dönüşüm sürecinin merkezinde yer almakta ve gerek kuruluşların gerek toplumların birbirlerine üstünlük elde etme mücadelesinde anahtar rol oynamaktadır. Bilgi ekonomisinde en değerli üretim faktörü ilgidir. Bu nedenle organizasyonlar açısından bilginin etkili yönetilmesi, uzun vadeli rekabet avantajı elde etmenin en önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bilgi yönetiminin organizasyona sağlayacağı faydalar hem teorik hem de uygulama yönüyle detaylı biçimde ele alınmış bu sahada pek çok çalışma yapılmıştır. Ancak bilgi yönetimi alt yapı unsurlarının bilgi yönetimi performansına etkileri konusunda yeterince çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın amacı bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan faktörleri ortaya çıkarmak ve söz konusu faktörlerin bilgi yönetimi performansına etkilerini ölçmektir. Bu amaca yönelik olarak KKTC'de eğitim veren toplam 88 ilköğretim okulundan ve 202 okul yöneticisinden oluşan bir uygulama çalışması yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, KKTC ilköğretim okulu yöneticilerinin bilgi yönetimi altyapısına ve anlayışına ne derece sahip olduklarına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırmada nicel veriler kullanılmış ve araştırma deseni “genel tarama modeli” olarak belirlenmiştir.

Veriler; betimleyici istatistikler, t Testi ve F Testi teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır:

1. Okul yöneticileri kendilerini; bilgi yönetimi altyapısına ve anlayışına ne derece sahip olduklarına ilişkin 12 maddede en üst düzeyde, 34 maddede üst düzeyde yeterli ve 1 maddede ise orta düzeyde yeterli olarak değerlendirmişlerdir.

2. Okul yöneticilerinin görüşleri arasında cinsiyet, yaş, en son bitirilen okul, meslekteki toplam hizmet süresi ve bulundukları okulda geçen hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark yoktur.

3. Okul yöneticilerinin görüşleri arasında e-mail adresine sahip olup olmamalarına, kendilerine ait web sayfası olup olmamalarına, okula ait web sayfası bulunup bulunmaması, herhangi bir mesleki dergi kitap ve bültene abone olan okulda görev yapan yöneticiler değişkenlerine göre anlamlı bir fark yoktur.

Anahtar Sözcükler: Bilgi, Bilgi Yönetimi, İlköğretim Okulu

ABSTRACT

PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATOR'S VIEWS RELATED TO THE INFORMATION/KNOWLEDGE MANAGEMENT SUB-STRUCTURE AND UNDERSTANDING

KÜÇÜKER, Tolga

MA Thesis, Department of Educational Administration, Supervision and Planning

Supervisor: Dr. Hasan ERİŞ

March, 2012

Information/knowledge management takes place in the center of economic and social transformation process which is experienced at global level and plays a key role in the struggle of institutions and communities for establishing superiority over each other. The most valuable production factor in the knowledge/information economy is care. For this reason, the effective management of information/knowledge from organizational perspective is considered to be one of the important aspects of determining long-term competition opportunity. The benefits information/knowledge management might provide for the organization have been taken both theoretically and practically into account in detail and many studies have been conducted in the field. However, it has been obtained that the effects of information/knowledge management sub-structure items on the performance of information/knowledge management have not been studied sufficiently. The aim of this study is to determine the factors which form up the information/knowledge management sub-structure and measure the effects of the factors under examination on the performance of

information/knowledge management. In this regard, an implementation study has been conducted in all the 88 primary schools in the TRNC with 202 school administrators.

The aim of this research is to determine the extent of the views of the primary school administrators in TRNC regarding the information/knowledge management sub-structure and understanding. Quantitative data has been collected and general review of literature has been adopted as the design of the study. Data has been analyzed by adopting descriptive statistics, t-test and f-test techniques. Following are the findings of the study:

1. Regarding the extent school administrators possesses of the information/knowledge management sub-structure and understanding, school administrators graded themselves as the highest in 12 items, as high in 34 items and as average in 1 item.
2. There were no significant difference among the school administrators views in terms of gender, age, education level, experience in the profession and experience in the school they are teaching at the moment.
3. There were no significant difference among the views of the school administrators in terms of possession of an e-mail address, of a web page, of a school's web page, or having a subscription to a periodical journal.

Key words: information, administrative information, educational information, information administration, primary school.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	IV
ÖNSÖZ.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	XIII
İÇİNDEKİLER.....	X
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	XIII
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	XIV
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XV

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1 İlgili Literatür ve Araştırmaların İncelenmesi.....	1
1.1.1 Bilgi.....	1
1.1.2 Bilgi Çeşitleri.....	4
1.1.2.1 Açık Bilgi.....	5
1.1.2.2 Örtülü Bilgi.....	6
1.1.3 Bilginin Tarihsel Süreci.....	7
1.1.3.1 Bilginin Önemi.....	7
1.1.3.2 Bilgi Toplumu.....	8
1.1.3.2.1 Bilgi Toplumunun Oluşumu.....	8
1.1.3.3 Bilgi Toplumunda Eğitim.....	13
1.1.3.3.1 Bilgi Toplumunda Bilginin Önemi.....	13
1.1.4 Bilgi Yönetiminin Gelişim Süreci.....	16
1.1.4.1 Bilgi Yönetimi.....	18

1.1.4.2	Bilgi Yönetimi Altyapısı.....	21
1.1.4.3	Bilgi Yönetimi Süreçleri.....	23
1.1.4.4	Bilgi Yönetimi Araçları.....	27
1.1.4.5	Bilgi Yönetimi Modelleri ve Stratejileri.....	29
1.1.5	Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi.....	33
1.1.5.1	Bilgi Toplumu ve Eğitim.....	34
1.1.5.2	Bilgi Toplumunda Okul Yönetimi ve Okul Yöneticileri.....	37
1.1.5.2.1	Bilgi Toplumu eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi.....	43
1.1.5.2.2	BY Bağlamında Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri.....	47
1.2	Araştırmanın Problemi.....	56
1.3	Araştırmanın Amacı.....	56
1.4	Araştırmanın Önemi.....	56
1.5	Araştırmanın Sayıltıları	57
1.6	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	57
1.7	Tanımlar.....	57

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1	Araştırmanın Modeli.....	100
2.2	Evren ve Örneklem.....	100
2.3	Verilerin Toplanması.....	102
2.4	Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	108

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	61
3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	66

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1 Tartışma.....	72
4.2 Öneriler.....	74
4.2.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	74
4.2.2 Araştırmacılar İçin Öneriler.....	75
KAYNAKÇA.....	76
EKLER.....	93

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

BY : Bilgi Yönetimi

BT : Bilgi Toplumu

KM: Knowledge Management

İOY: İlköğretim Okulu Yöneticileri

EBY: Eğitimde Bilgi Yönetimi

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 1 – Araştırmanın Evreni.....	59
Çizelge 2 - Araştırmanın Evren ve Örneklem Değeri.....	59
Çizelge 3 – Katılımcıların “Cinsiyet” değişkenine göre dağılımları.....	61
Çizelge 4 – Katılımcıların “Yaş” değişkenine göre dağılımları.....	61
Çizelge 5 - Katılımcıların “En Son Bitirdiği Okul” değişkenine göre dağılımları.....	62
Çizelge 6 - Katılımcıların “Meslekte Toplam Hizmet” değişkenine göre dağılımları.....	62
Çizelge 7- Katılımcıların “Yöneticilikte Geçen Hizmet Süresi” değişkenine göre dağılımları	63
Çizelge 8- Katılımcıların “E-Mail” değişkenine göre dağılımları.....	63
Çizelge 9- Katılımcıların “Web Sayfası ”değişkenine göre dağılımları.....	64
Çizelge 10- Katılımcıların “Okulun Web Sayfası ”değişkenine göre dağılımları.....	64
Çizelge 11- Katılımcıların “Okulun abone Olduğu Mesleki Dergi, Kitap, Bülten” değişkenine göre dağılımları	64
Çizelge 12- Katılımcıların “Yöneticinin Abone Olduğu Mesleki Dergi, Kitap, Bülten” değişkenine göre dağılımları	65
Çizelge 13- 2-47 maddelerinin betimsel istatistikleri ve yeterlik düzeyleri.....	66
Çizelge 14- “E-Mail” Değişkenine Göre İÖY’nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları.....	68
Çizelge 15- “Web Sayfası” değişkenine göre İÖY’nin BY alt yapısına ilişkin görüşleri ve t testi sonuçları.....	68
Çizelge 16- “Okulun Web Sayfası” Değişkenine Göre İÖY’nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları.....	69
Çizelge 17- “Okulun Mesleki Dergi, Kitap ve Bültene Abone Olma” Değişkenine Göre	

İOY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları69

Çizelge 18- “Cinsiyet” Değişkenine Göre İOY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri

ve t testi sonuçları.....70

Çizelge 19- “Yaş” Değişkenine Göre İOY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t

Testi Sonuçları.....70

Çizelge 20- “En Son Bitirilen Okul” Değişkenine Göre İOY'nin BY Alt Yapısına İlişkin

Görüşleri ve t Testi Sonuçları.....70

Çizelge 21- “Meslekteki Hizmet Yılı” Değişkenine Göre İOY'nin BY Alt Yapısına

İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları71

Çizelge 22- “Bulunduğu Okulda Geçen Hizmet Süresi” Değişkenine Göre İOY'nin BY

Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1- Bilgi Yönetimi Süreci.....25

Şekil 2- Bilgi Yönetimi Yeterlik Alanları.....26

Şekil 3- Bilgi Yönetimi Modeli.....30

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1 İlgili Literatür ve Araştırmaların İncelenmesi

1.1.1 Bilgi

Türk Dil Kurumunun yayınlamış olduğu sözlüklerde bilgi, “kisinin veriye yönelttiği anlam” (Aydın, 1981); “öğrenme araştırma veya gözlem yoluyla edinilen gerçekler” (Enç, 1974); “insanların toplumsal is ve düşünme etkinliklerinin bir ürünü olan, değişen nesnel çevredeki nesnel yasal ilişkilerin dil biçimi altında düşüncel düzeyde yeniden üretilmesine dayanan olgu” (Ozankaya, 1975) olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2007).

Vail’e göre bilgi, işletmeye değer yaratan bir tarzda düzenlenebilen, gruplandırılabilen, modelleştirilebilen ve eyleme geçirilebilen veridir (Vail, 1999, s.16). Bu tanıma bakarak bilginin maddi bir değer olarak görüldüğü söylenebilir. Bilgi, kişisel anlamda düzenlenmiş enformasyon (Barutçugil, 2002, s. 58); bireylerin sorun çözümleri için ortaya koyduğu kavram ve becerilerin tümü (Probst vd., 1999, s.31) olarak tanımlanmaktadır.

Davenport ve Prusak, “Bilgi belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlık görüşünün, yeni deneyimlerin ve enformasyonun bir araya getirilip değerlendirilmesi için bir çerçeve oluşturan esnek bir bilesimdir. Bilgi bilenlerin beyinlerinde ortaya çıkar ve orada uygulamaya geçirilir. Örgütlerde genellikle yalnızca belgelerde ya da dolaplarda değil rutin çalışmalarda, süreçlerde, uygulamalarda ve normlarda kendisini gösterir” demektedir (Davenport ve Prusak, 2001, s.27). Bilginin tanımını yapan araştırmacılar öncelikle enformasyon ve veriyle olan ilişkisini, üçünün birbirinden ayrıştığı noktaları vurgulama gereksinimi hissetmişlerdir. Veri, olaylar hakkındaki birbirinden ayrı, nesnel gerçekler; enformasyon verilerin bir seyle ilişkilendirilmesi ve bir amaca yönelik olarak gruplandırılması; bilgi ise enformasyonun kisilerin sahip olduğu sosyal değerler, inançlar, bakış açısı ve deneyime göre yorumlanması ve analiz edilmesidir. Veriler

kayıtlarda ve işlemlerde; enformasyon mesajlarda (iletilerde); bilgi bireylerde, bilenler grubunda veya kurulusun rutin çalışmalarında bulunur (Davenport ve Prusak, 2001, s.22-28).

Ulaşılan bilgi başka bilgiler için veri durumunda olabilir. Bir karar verme sürecinde elde edilen veri işlem sürecinden geçirilerek bilgi haline dönüştürülebilirken, başka bir karar verme sürecinde elde edilen aynı bilgi veri olarak kullanılarak bilgi haline getirilebilmektedir (Nelson, 2001).

Bilgi veri ve enformasyonun akıl süzgecinden geçirilip kişisel deneyimler, algılar, sezgiler, duygular, değerler, yükümlülükler, uzmanlık görüşleri, eğitim sonuçları, üretim sonuçları ve doğuştan gelen yeteneklerle birleştirilerek karar verme, planlama, karşılaştırma, değerlendirme, analiz, tahmin etme, tanı, iş uygulamaları ve süreçleri vb. gibi eylemlerde yeri geldiğinde kullanılan şeklidir. Bilgi başlangıçta kişiseldir ve örtüktür. Toplumsal amaçlı olarak kullanılabilmesi için kodlanmalı, açık hale getirilmeli, iletilmeli ve kullanılacak kişi, grup ya da gruplar tarafından deşifre edilmelidir. Yani bilginin yalnızca kişisel olarak oluşturulup örtük biçimde kalması yeterli değildir. Aynı zamanda açık hale getirilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir (Çapar, 2005).

Erdoğan (2004), bilginin ne olduğu konusunda yeni sayılabilecek yaklaşımları şu şekilde özetlemektedir:

- Bilgi, doğruluğu bilimsel yollarla ispatlansa bile yanılmaya açıktır. İçinde üretildiği toplumun inanç ve değerleriyle ilişkilidir.
- Bilgi, içinde yaşanan zamanda işlevsel olan, bundan ötürü de bireye ve topluma göre anlam kazanan geçici bir birikimdir.

Rowland'a (2004) göre bilgi, teknik konulardan sosyal konulara bir nesne değil, bir süreçtir. Bilgi, verilerin bir problemin çözümüne uygulanması sonucu kazanılan

deneyimlerdir. Verilerin algılanması, tanımlanması, analiz edilmesi, yorumlanması ve değerlendirilmesi süreçlerini içeren bilgi organizasyonların ve toplumların başarısında temel bir etken konumunda bulunmaktadır.

Öğüt (2003), bilginin her zaman kesin bir anlam ifade etmeyebileceğini vurgular. Bir karar için anlamlı olan bilgi, başka bir değerlendirme için ham veri demektir. Dolayısıyla kullanılacak alana bağlı olarak bilgi ve veri birbirinin yerini alacak biçimde tanımlanabilir. Herhangi bir uzman için bilgi olan bir değer, kurumun üst yöneticisi için ham veri anlamına gelebilir.

Felsefi anlamda bilgi, özne (suje) ile nesne (obje) arasında bir bağ kurma etkinliği sonucu ortaya çıkar. Eski yunanda bilgi, iki türde ele alınmıştır. Birincisi salt bilmeyi, var olanları bilmeyi, kuramsal olarak bilmeyi içerir. Buna 'Teoria' denirdi. Bu terim görmek anlamına gelir. Theoros ise, gördüklerini çarpıtmadan anlatan kişi demektir. Theorik yaşam, lagosa (bilgiye) dayanır. İkincisi ise, gerçekte birincisinden asla koparılmaması gereken praksis, yani nesnel gerçeğin iş ve üretim sürecini temel alan bilmedir (Sönmez, 2005).

Sosyolojik anlamda bilgi bir ya da daha fazla toplumsal grup ya da insan topluluğu tarafından kabul edilen her türlü fikir ve edim biçimleri; onların kendileri ve ötekiler için gerçek kabul ettikleri olgulara ilişkin fikirler, edinimler şeklinde tanımlanabilir (Carthy, 2002).

Tözün'e (2002) göre, insan için herşeyi bilmek nasıl mümkün değilse mutlak anlamda hiçbirşey bilmemek de o denli mümkün değildir. Ona göre, alışlagelmiş zihinsel fonksiyonlarına sahip her insan, az veya çok, doğru veya yanlış, ama muhakkak bir miktar bilgiye sahiptir. Bu bilgilerin yaşamda karşımıza çıkan ilk türü, insanın duyuları aracılığıyla, çevresi ve kendisi hakkında toplamış olduğu algısal bilgilerdir. Bu tür bilgileri elde ediliş özellikleri itibari ile "birinci el" bilgi olarak sınıflandırabiliriz. Bunlar genelde, yaşamın nasıllarına ilişkin, yaşamı sürdürmemizi sağlayan, sürekli ve

çok miktarda toplanan bilgilerdir. Bir başka tür “birinci el” bilgi ise, bu ilk tür bilgilerden, analiz ve sentez yoluyla elde edilen, ussal bilgilerdir. İnsanın böyle çıkarsamalar yapabilmesi için soyut kavramlarla düşünmeye başlaması gereği var. Somuttan soyuta böyle bir sıçrama yapan insan, kavramlarla düşünürken kaçınılmaz olarak da yaşamın nedenlerini sorgulamaya başlar ve karşısına bambaşka bir bilgi türü çıkar: sezgisel bilgi. Bu da elde ediliş özelliği itibariyle yine “birinci el” bilgi sınıfına girer. Toplumsal hayat içerisinde diğer insanlarla etkileşim ve iletişim halinde olmanın doğal sonucu, tüm bilgileri kendisinin üretmesine imkanı ve belki de ihtiyacı olmadığına farkına varan insan, başka insanlar tarafından üretilmiş bilgileri bulduğu gibi almaya, kabul etmeye ve kullanmaya başladığında ise, “ikinci el” bilgi dediğimiz çeşitli kaynaklardan gelen, başka bir bilgi türü ortaya çıkmaktadır. İşte bu noktada, çevrede var olan yığınla bilgi arasından, doğru, eksiksiz ve işine yarayanı bulup çıkarmak problemi ile karşı karşıya geliyor insan.

Çeşitli bilgilerin bir araya getirilmesi ve yorumlanması ile farklı bir bilgi oluşturulması, bilgi kavramının en üst noktası olan akıl evresinde gerçekleştirilmektedir. Ancak enformasyon, bilgi ve akıl birbirinden tamamen izole olabilecek kavramlar değildir ve çoğu zaman kendi alanlarını aşıp diğerleri ile karışabilmektedir. Bu da kavramlar arasındaki farkı algılama konusunda çoğu insanın çelişkiye düşmesine neden olmaktadır (Odabaş, 2005).

1.1.2 Bilgi Çeşitleri

Bilgi türleri ve bilgi dönüşümlerinin değerlendirilmesi, tanımlama ve kavramsallaştırma çabaları açısından yaşamsal önem taşımaktadır. Nonaka & Takeuchi'nin (1995) modeli literatürde sınıflandırma ve dönüşümün incelenmesi açısından genellikle temel olarak kabul edilen bir modeldir. Bu modelde bilginin örtülü bilgi [İng. tacit knowledge] ve açık bilgi [İng. explicit knowledge] olarak adlandırılan iki türünden söz edilmektedir. Bu sınıflandırma temelini Polanyi'nin (1966) sistemleştirdiği ayırmada bulmaktadır. Örtülü ve açık bilgi birbirini tamamlamaktadır ve

insanların yaratıcı eylemlilik süreçlerinde birbirleriyle etkileşim içindedirler. Bilgi oluşumu açık ve örtülü bilgi arasındaki etkileşimle gerçekleşmektedir (Keskin, 2002).

1.1.2.1 Açık Bilgi

Örgütlerdeki bilgi bir buzdağına benzetilirse açık bilgi buzdağının görünen kısmıdır. Bilginin bu kısmını bulmak ve tanımak kolay, paylaşmak ise daha kolaydır. Örgüt bunu eğitim ve teknolojik yöntemlerle yapabilir (Haldin-Herrgard, 2000). Açık bilgi, örgütün belgelğinde rapor, makale, broşür, patent, resim, çizim, video, ses ve yazılım olarak bulunabilir ve bunlar bilgi olarak düzenlenebilir (Borghoff ve Pareschi, 1997). Buna kurum denetim raporları, araştırma, inceleme, soruşturma, istatistikler de eklenebilir. Eğitim örgütlerindeki yasal mevzuatı iyi bilmek açık bilginin önemli kısmına sahip olmak olarak nitelenebilir.

Açık bilgi dolaylı yollardan kolayca elde edilebilir. Örneğin yazılı metinler okunarak açık bilgi elde edilebilir. Dolayısıyla kişi, yer ve zamana bağımlılık yaratmaz. Oysa örtük bilgi ancak ona sahip olan kişiden edinilebilir. Bir çalışan kitapları okuyarak hizmet kalitesinin önemini öğrenebilir ama okuyarak “gülümseme tutumu”nu öğrenemez (Haldin ve Herrard, 2000). Açık bilgi mekanik ve teknolojik birçok yolla saklanabilirken, örtük bilgi sadece insan beyninde saklanabilir. Bu örgütlerdeki entellektüel sermayeyi önemli hale getiren bir etkidir.

Bilgi yönetiminde sadece açık bilgiye önem veren yönetici, Stewart’ın (1997) benzetmesiyle bir bağcının şarabın kalitesinden çok şişeye önem vermesi gibi, özden çok biçimi yönetmek anlamına gelir. Nede olsa şarabı tarif etmek yerşne şişeleri saymak daha kolaydır.

1.1.2.2 Örtülü Bilgi

Örtülü bilgi paylaşılması, formüle edilmesi, açıklanması zor olan malumatı içerir. Bilinçli ve sözcüklerle anlatılabilen açık bilginin tersidir. Birey, örtülü bilgiyi bilinçli olarak yapma ve anlatmadan çok sezgisel olarak yaşar. Örtülü (örtük) bilgi “nasıl” elde edildiğini bilmek, açık bilgi ise “ne” olduğunu bilmektir (Lubit, 2001). Haldin ve Herrard da, bir örgütün yeterliliğinin açık bilgi olarak “ne biliyoruz” sorusundan çok uygulamayı “nasıl yapacağız” sorusunun yanıtında gizli olduğunu savunmaktadırlar.

Örtülü bilgiyi ne okuyarak ne de dinleyerek öğrenmek olanaklıdır. Bunun nedenlerini örtülü bilginin kendine özgü özelliklerinde aramak gerekir. Öncelikle örtülü bilginin anlatımı ya da dışı vurumu oldukça güç, hatta olanaksızdır. Bir bakıma da bu özelliğiyle de anlatılamaz, yaşanır ifadesini doğrular tarzda tüm dilbilim kurallarına ya da matematiksel ifadelerle adeta meydan okumakta ve kafa tutmaktadır. Bu da örtülü bilgi transferinde bizzat yaşayarak ya da deneyerek öğrenmeyi zorunlu hale getirmektedir (Johannessen-Olsen & Olaisen, 1999: 130-131. Akt: Doğan, 2003).

Örtük bilgiyi Nonaka (1999), usta bir zanaatkarın işini yılların deneyim birikiminden elde ettiği bilgi olarak açıklar. Usata bildiği şeyin altında yatan bilimsel yada teknik ilkeleri çoğu zaman açıklayamaz. Çünkü bu tür bilgi, kökleşmiş zihinsel model, inanç ve bakış açılarından oluşur. Bunlar doğru kabul edildiğinden doğru olarak açıklanamaz.

Feyerabend'e (1995) göre; bilgi, durağan, akışkan, herkesin paylaştığı genel bir inanç, tekil bireylerde bulunan bir şey, ezberlenmiş genel kurallar, karşılaşılan yeni durumları yaratıcı bir şekilde ele alabilen bir yetenek biçimlerinde olabilir. (Örneğin Hammurabi ve Drakon kanunları yazıya dökülmüştü, Tevrat uzun bir zaman boyunca istenildiği zaman alıntı yapılabilen yaygın bir sözel geleneğin parçası olarak kalmıştı, Amerikan yerlilerinin dillerine ait gramatik “kurallar” ve taşların üzerinde oturan ihtiyarlar meclisi üyelerinin kararları özgün sorunlara getirilmiş yaratıcı cevaplardan ibaretti). Hüküm verilirken yazılı kurallara, prensiplere ve ciltler dolusu geçmiş mahkeme

kararlarına dayanmak zorunda olan günümüz yargıçları bile sezgisel bilgiye (örtük bilgi) ihtiyaç duyarlar. Bu durum örtük bilginin tüm disiplinlerde ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir.

Bu bakış açısına göre, bilgi edinme bir öğretmen, bir öğrenci ve her ikisince paylaşılan (toplumsal) bir durum gibi unsurlardan oluşan bir süreçtir. Yazılı notlar sadece geçilen aşamaları hatırlamada yardımcı olur. Sürecin yerini doldurma gücü olmayan bu yazıların dışarıdan birine herhangi bir yararı yoktur (Feyerabend, 1995).

1.1.3 Bilginin Tarihsel Gelişim Süreci

1.1.3.1 Bilginin Önemi

Günümüzde pek çok kurumun içinde bulunduğu durumu Naisbitt (1984, s.17) şu sözleriyle özetlemektedir: “kurumlar enformasyon içinde boğuluyor; ancak bilgiye aç durumdadırlar”. Enformasyonun veya verinin değil de bilginin örgütün gelecekteki başarısının ve yenileşmenin anahtarı olduğu farkındalığını artmıştır (Bartczak, 2002, s.1).

Yücel (1997), insanların daha iyiyi bulma arzusunun, teknolojik bilginin ulaştığı sınırsız imkanlarla birleşerek, yeni teknolojik imkanlarla küçülen dünyada, toplumların bilgilerini artırarak onları hergün daha ileri noktalara ulaştırmakta olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin eskiden, ürettiği çelik ve enerji miktarı ile ölçülürken, artık enformasyon teknolojisini oluşturan mikroelektronik, telekomünikasyon ve bilgisayar teknolojilerinin imkanları ile elde edilen, işlenen, saklanan bilgi miktarı ile ölçülmeye başladığını belirtmiş ve bilginin önemini vurgulamıştır.

Günümüze değin insanoğlu bilgiden daha fazla yarar sağlamak amacıyla bilgiyi kullanmakta, uygulamakta ve insanoğlunun bilgi üzerindeki kontrolü toplumsal

aşamalar süresince doğrusal biçimde artmaktadır. Bu bağlamda, bilgi ve bilgi yönetimi giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bilgi ve bilgili birey, bilgi toplumunda ekonominin en temel girdilerini oluşturmaktadırlar. Bilginin hakim olduğu toplumsal yaşam, çok hızlı bilgi akışı ve aktarımı, hızlı iletişim, yeni teknolojiler, ekonomiden diğer sosyal konulara kadar her alanda bilginin temel güç ve kaynak olduğu, hızlı değişim ve gelişmenin yer aldığı ve yaşamın tüm yönlerini etkileyen bir süreç olarak karşımıza çıkmıştır (Öğüt, 2003).

Tutar (2006), “Yönetim Bilgi Sistemi” adlı eserinde eski sanayilerden son kırk yıl içerisinde bilgi ve enformasyon çerçevesinde örgütlenenlerin diğerlerine oranla daha fazla gelişip büyüdüğüne dikkat çekmiş ve günümüzde malları üretip taşımakla, servet kazanılmasının mümkün olmadığına değinerek bilginin önemini vurgulamıştır.

Dünyada hiper rekabetin söz konusu olduğu bir ortamda uluslararası rekabet açısından “bilgi”, “kalite”, “strateji”, “sinerji” gibi kavramlar kilit öneme sahip duruma gelmiş bulunmaktadır. Değişim çağında tüm organizasyonların süratle “değişim” yönetimini, “stratejik” yönetimi, “bilgi” yönetimini, “toplam kalite” yönetimini en doğru bir şekilde kavramaları ve uygulamaları gerekmektedir. Değişim çağında ayakta kalabilmenin, yaşayabilmenin ve yükselebilenin sırları bilgi, kalite, strateji, sinerji, insan kaynakları gibi kavramlarda gizlidir (Aktan, 2005).

1.1.3.2 Bilgi Toplumu

1.1.3.2.1 Bilgi Toplumunun Oluşumu

Dünyada bilginin önemi hızla artarken, “bilgi” kavramı ve “bilim” anlayışı da hızla değişmektedir. Demokrasi ve yönetim kavramları farklılaşmakta, teknoloji hızla ilerlemekte, tüm bunlara paralel olarak küreselleşme ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sıkıntıları yaşanmaktadır. Belirtilen hızlı değişim ve gelişim ile hakim olmaya başlayan küreselleşme süreci, sadece ekonomik alanda belirleyici olmakla kalmayıp, sosyal ve kültürel alanlarda da etkili olmaya başlamıştır. Bu gelişmeler aynı

zamanda, bilgi toplumu oluşumu sürecini başlatmıştır (http://ttkb.meb.gov.tr/programlar/prog_giris/prog_giris_1.html).

Bilgi toplumunun ortaya çıkışı 1960'lı yıllar olarak kabul edilmektedir. Bu tarihten önce 200 yıl kadar süren sanayi toplumu ve ondan önce de tarım toplumu hakimdi. Tarım toplumunda toprak sahipleri gücü ellerinde bulundurmaktaydılar. Buhar makinesinin bulunması miladı kabul edilen sanayi toplumuna geçiş ile işçi sınıfı ortaya çıktı. Toplumsal hayatın tüm birimleri (çalışan işçiler, öğrenciler, vs.) standartlaştı. Tarım toplumunda geçerli olan kalabalık aile hayatı sanayi toplumuna geçiş ile birlikte kitlesel üretime ve bu ailelerin bölünmesine yol açtı (Ekici, 2007).

İki yüz yıl kadar süren bu süreçten sonra 1960'lı yıllarda bilgisayarın günlük hayatta giderek yerini daha fazla alması ve bilişim sektöründe çalışan insanların hızla artarak (beyaz yakalıların mavi yakalılardan daha fazla olduğu dönem) diğer sektörde çalışanları geçmesi ile bilgi toplumuna geçiş süreci başladı. Günümüz gelişmiş ülkelerinde bilgiye dayalı işlerde (hizmet sektörü, eğitim, tıp, araştırma, vs.) çalışanların sayısı diğer sektörlerle nazaran çok daha fazladır ve bu oran her geçen gün daha da artmaktadır. Sanayi toplumunda güç olarak kabul edilen sermayenin yerini bilgi toplumunda bilgi almıştır (Ekici, 2007).

Öğüt'ün (2003) Fındıkçı'dan aktardığına göre bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşandığına yönelik birçok gelişmeden söz edilebilir. Her şeyden önce, günümüzde bir bilgi patlamasının etkilerinin yaşandığı, bilginin araç olmaktan çıkıp önemli bir üretim alanı olduğu, yine bilginin temel güç olmaya başladığı iş hayatında bilgi çalışanlarının giderek daha çok istihdam edilmeye başlandığı görülmektedir. Bilgi toplumu, hızlı bilgi artışına dayanan ve hayatın tüm alanlarını kapsayan değişimleri ve gelişmeleri içermektedir. Tüm bu gelişmeler, bilgi toplumunun genel özelliklerini de belirlemektedir (Öğüt, 2003).

Bilgi toplumu 1950 ve 1960'lı yıllarda ABD, Japonya ve Batı Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde bilgi teknolojilerinin giderek artan bir şekilde kullanımıyla ortaya çıkmış bir aşamadır. Gelişmiş ülkelerde şekillenen bu aşamanın en önemli özelliği bilginin ve bilgi teknolojilerinin tarım, sanayi, hizmetler gibi sektörlerin yanı sıra eğitim, sağlık, iletişim gibi her alanda kullanılabilir olmasıdır. Bu nedenle, bilgi toplumundaki gelişmeler kısa sürede üretimin ve verimliliğin artmasına yol açmakta ve yeni teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeleri de teşvik etmektedir (Aktan& Tunç,1998).

Özyakışır'ın (2002) aktardığına göre Porat daha 1978'de ABD'nin bir "bilgi toplumu" olduğunu belirterek şunları yazıyordu: 1967'de ABD sosyal hasılasının %25'i bilgi-iletişim mal ve hizmetlerinin üretim, işleme ve dağıtımından kaynaklanıyordu...1970'te çalışanların yaklaşık yarısı 'bilgi işçisi' olarak adlandırılabilirdi. Bunlar toplam işgücü gelirin %53'ünün üzerinde bir pay almaktadırlar. Bu nedenle Fritz Mch lup'un 'bilgi ekonomisi'; Brzezinski'nin 'tekntronik çağ'; 'Rolf Dahrendorff'un 'post-kapitalizm', Amital Etzioni'nin 'post-modern'; Daniel Bell'in 'post-indistriyel' ve Peter F. Drucker'in 'Post Business Society' dediği bir toplum yapısı doğmaktaydı. Bu yeni toplum yapısını Porat, 'bilgi toplumu' (information society) olarak adlandırıyordu.

Bilgi toplumu bilgi teknolojilerinin kullanılmasıyla ortaya çıkan bir olgudur. Sosyal, ekonomik, teknolojik ve siyasi alandaki gelişmeler bilginin yaratılması ve kullanılmasına bağlıdır. Yoğun değişim süreci yaşayan dünyamızda bilgi yoğun bir toplumun kurum ve kuralları hızla oluşmaya başlamıştır. Bu süreçte yaşanan en önemli değişim sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecidir (Özyakışır, 2002).

Enerji dönüşümünün kas gücünden buhar gücüne ve makine gücüne geçişini simgeleyen sanayileşme sürecinde çeşitli olumsuzluklar sonucu büyümenin endişe verici bir hal almasıyla ortaya çıkan bilgi toplumu aşaması birçok değişimi beraberinde getirmiştir. 1951 yılında ABD'de mavi yakalı olarak adlandırılan, sendikaların ağır kütlesini oluşturan işçi sayısı, bütün çalışanların yüzde 50'sini oluşturmuş iken daha

sonraları yüzde 20'ye düşmüştür ve istihdam içinde mavi yakalıların payının gittikçe azalacağı da öngörülmüştür. Bilgi toplumunda aktif nüfus içinde tarım ve sanayinin payı azalmakta, hizmetler sektörünün payı artmakta ve bilgili, nitelikli insana gereksinim duyulmaktadır. Ayrıca araştırmaya, bilim ve teknolojiye yatırım en karlı yatırım şekli sayılmaktadır. Günümüzde sosyo-ekonomik gelişme sürecini hızlandırıcı, üretimi, verimliliği şimdiye kadarki teknolojik gelişmelerden daha hızlı ve daha etkin bir şekilde artırması, aynı zamanda insana yatırımın sürekliliği sayesinde sosyal ve kültürel gelişme üzerine olumlu etkilerinden dolayı, yeni temel teknolojilerin ve bilgi toplumunun tanımlanması ve içeriğinin anlaşılması gerekmektedir (Aktan&Tunç,1998).

Andy (2003), bilgi toplumunun oluşumunu üç ayrı boyutta ele almaktadır:

- Bunlardan birincisi, Bell'den yapmış olduğu alıntıya göre bilgi toplumunun bilimsel, teknik ve eğitim alanlarının karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkmış olduğudur.
- İkinci boyut olarak verilerin ve bilgilerin ekonomik anlamda değerinin artmış olması olarak görülmektedir.
- Üçüncü ve son boyut ise yüksek rekabet ortamındaki kurum ve kuruluşların yararlı bilgilerin, gelişim ve değişimin hızlı olduğu çevrede kendileri için fırsatlar yaratacak olmasını öğrenmiş olmalarının bilgi toplumuna ulaşma anlamında ilerleme kaydettiği yönünde karşımıza çıkmaktadır (Andy, 2003).

Kocacık (2003), bilgi toplumunun oluşumunu, bilgi teknolojileri ile sosyal değişim arasındaki ilişkiler ve ortaya çıkan değişimler olmak üzere iki ayrı temele dayandırmaktadır. Bunlardan ilki, bilişim teknolojilerindeki değişim ve hızın, sosyal yapıyı çok hızlı bir değişim sürecine sokmuş olması; ikincisi ise sosyal değişimin çok hızlı olması, bireysel ve toplumsal hayatın parçalanmasını da hızlandırmasıdır. Bu parçalanmalar bireyde olduğu kadar onun aile hayatında, eğitiminde, siyasal ve hukuksal alanda da ortaya çıkmaktadır.

Bilgi toplumunda toplumsal gelişme ve gelişmenin dört önemli unsuru vardır: Bunlar ekonomik alan, sosyal alan, politik alan ve kültürel alandır. Bunlar zaman gecikmeleriyle gerçekleşmektedir. Zira değişim esneklikleri farklıdır. Ekonomik alan teknolojik gelişmelerin ilk yansıdığı ve kullanıldığı alandır. Ekonomik alanın genişlemesi ile yeni bir alan ortaya çıkar ve sosyal alan oluşur. Örneğin bilgisayar mühendisliği bu şekilde ortaya çıkmıştır. Sosyal alanda ortaya çıkan yeni meslekler sosyal tabakaların örgütlenmesini ve politik mücadelesini başlatmıştır. Böylece sosyal alandan sonra politik alan oluşmuştur. Bu alanda hak aramak için sendikalaşmalar, parti gibi örgütlenmeler olmuştur. Tüm bu alanlardan sonra bu sürece en geç katılan kültürel alan olmuştur. Zira kültür atalardan kaldığı için bunların korunması öndedir. Bu nedenle etkilenmesi biraz daha geç olacaktır. Sanayi toplumunda ön planda olan maddi ürünler yerine bilgi toplumunda bilgi üretimi önem kazanacaktır. Buna “bilişimsel bilgi” de denir. Bilgi toplumunun bilişimsel bilgisi, bilgi teknolojileri içinde geleceğe yönelik işlenmiş bilgidir. Bilişimsel bilgi hem bilgi toplumundaki üretim sürecinin hem de tüketim sürecinin en önemli girdisi olacaktır. Böylece emek, sermaye ve doğal kaynak şeklindeki diğer üretim faktörlerini önemli ölçüde ikame etmektedir. Bilgi toplumunda bilgi ve iletişim teknolojisinin yarattığı ortam içindeki ekonomik faaliyet küreselleşme eğilimine girmiştir. Küreselleşme sürecinde girdilerin temini ve çıktıların pazarlanması için piyasalar artık dünya çapında düşünülmektedir (Hüsnü, 1998).

Uygarlığın evriminde geleneksel toplumdan sanayi toplumu ve son olarak da bilgi toplumu yapılanmalarına doğru geçiş, kimi zaman devrim niteliğinde gelişmelerle söz konusu olurken, kimi zaman da durağanlık göstermiştir. Bilgi toplumu yapısının içerdiği değişimler ise, sürekli ve köklü bir yenilenme ortamında, daha çok devrim denilebilecek türdendir. Bilginin, bir üretim faktörü niteliğini kazandığı ve teknolojiye dönüşerek doğa, emek, sermaye ve girişimcinin verimliliğini etkilediği bilgi toplumu yapısı; hız, kalite ve esnekliğin sürekli değiştiği, ancak bunların gelişiminden bahsetmenin her zaman mümkün olmadığı bir yapıdır. Bilginin pozitif dışsallığı tüm

toplumsal sistem için olanaklı olabilmektedir. Ne var ki; negatif yansımaların da bilgi toplumunun işleyişinde gittikçe belirginleştiği, bir gerçektir. Yeni toplum yapısının 'bilgi' eksenli olması, geçmişte bilginin olmadığı önermesine yol açmamalıdır. Bilginin, bilimsel ya da metafizik olarak geçmişte de varlığı söz konusu idi. Ancak, bugünün yapısında bilgi, bir üretim faktörü niteliğini kazanmış; ekonomik, sosyo-kültürel ya da politik karar ve davranışların temel dışsal değişkeni olmuştur (Yalçınkaya&Özsoy, 2003).

1.1.3.3 Bilgi Toplumunda Eğitim

1.1.3.3.1 Bilgi Toplumunda Bilginin Önemi

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte artık hem kamu hem de özel sektör için insanın önemi artmış, yönetimlerin amacı insan memnuniyetini sağlamak ve insanları tatmin etmek olmuştur. Bu yönde sürekli çalışmalar yapılmış, özel sektör ve kamu sektöründe yönetim alanında büyük değişiklikler ve reformlar gerçekleştirilmiştir (Şahin & Temizel, 2007).

Günümüz dünyasında Network ağına dahil olmuş topluluklar hızla genişlemektedir. İleri sürüldüğüne göre, 1990'ların başında bilgisayar ağına bağlanmış 1 milyon kullanıcı mevcutken, internetin yaygınlaşmasıyla bu sayının 50 milyona ulaştığı iddia edilmektedir. C.S Quartermann'e göre, kullanıcı sayısı, yaşadığımız yüzyılın sonunda 700 milyona varacaktır. ABD'nin dev telefon şirketlerinden MCI'nın başkanı B. Roberts'in de belirttiği gibi "telefon kullanımında 100 yılda ulaşılan noktaya, internet kullanımı 5 yılda varmıştır" (Ekin, 1997).^a

Bilgi toplumu süreciyle birlikte bilgisayar kullanımına geçilmesi ve teknoloji alanında yeni ve hızlı gelişmelerin yaşanması artık çalışanların seçiminde nitelikli kişilerin işe alınmasını gerekli kılmıştır. Bu da insan kalitesinin ortaya çıkmasını sağlamış, böylece insana verilen değer artmıştır (Şahin & Temizel, 2007).

Drucker (2003), “Geleceğin Toplumunda Yönetim” adlı eserinde gelecek toplumun bir bilgi toplumu olacağını belirtmiş ve üretimin en önemli kaynağı olan bilginin ana özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Sınır tanımaz olacak, zira bilgi paradan daha zahmetsizce hareket eder.
- Kolayca edinilen formal eğitim sayesinde herkesin elde edebileceği yukarı doğru hareketlilik oluşacak.
- Başarı kadar başarısızlık potansiyeli doğacak. Herhangi bir kimse ‘üretim vasıtalarını’, yani iş için gerekli bilgiyi edinebilir, ama herkes galip gelemeyiz.

Günümüz insanı elli yıl öncesine kıyasla çok daha farklı bir dünyada yaşamaktadır. İletişim amaçlı geliştirilen uydular, televizyon, cep telefonları, bilgisayar ve internet insanlar ve dolayısıyla toplumlar arasındaki iletişimi inanılmaz derecede kolay ve hızlı hale getirilmiş, bu ise toplumlar arası etkileşimi ve bilgi akışını aynı oranda arttırmıştır. Batı dünyasında yaşanan toplumsal bir hareket çok kısa bir süre içerisinde Uzakdoğu’daki insanları etkileyebilmekte, Ortadoğu’da yaşanan bir savaş dünyanın diğer ucunda yaşayan insanlar tarafından kınanarak protesto edilebilmekte, bilimsel çalışmalar, teknolojik gelişmeler dünyanın diğer ucunda da olsa hızla transfer edilip insanlar tarafından kullanılabilir. Elli yıl öncesinde birçok insan için imkansız olmasına karşın günümüzde aralarında binlerce kilometre mesafe bulunan insanlar internet sayesinde tanışıp, konuşabilmektedir. Bu olanaklar sayesinde uluslararası alanda toplumsal etkileşim her geçen gün hızla artmaktadır (Ata, 2008).

Belirsizliğin etkin bir rol oynadığı günümüz çevre şartlarında, rekabet edebilmenin ve rakiplere avantaj sağlayabilmenin en güvenilir kaynağının bilgi olduğu otoriteler tarafından kabul edilmektedir. Bilgiyi etkili bir şekilde kullanan ve değerlendiren kurumlar ürün kalitelerini artırmakta başarılı olabilmeye yolunda avantaj sağlamaktadırlar. Bilginin öneminin farkına varmakta geç kalan ve sürekli gelişip, değişen çevre şartlarına uyum sağlayamayan kurumlar ise varlıklarını sürdüremeyip rakiplerine yenilerek yok olmaktadır (Hatch & Dyer, 2004).

Bilginin kullanımı arttıkça, üretim yapısı da değişmekte; bilgi, işgücü ve sermayeden de önemli bir faktör olarak üretime girmektedir. Bilgi toplumunda en önemli unsur bilginin kendisi olmaktadır. Bilgi, araştırma-geliştirme faaliyetlerine aktarılan insangücü, finans kaynakları ve zaman kullanımı ile elde edilmektedir. Ekonomik hayatın bir parçası olan bilgi iş hayatını büyük ölçüde etkilemiştir. Bilgi teknolojisindeki gelişmeler; üretimi, pazarlamayı, eğitimi ve bankacılık hayatında köklü değişikliklere yol açarken bilgi ağının yaygınlaşması ile birlikte bilginin sağladığı imkanlar üretici ve tüketicinin hizmetine sunulmuştur (Yücel, 1997).

Bilgi üretiminin alabildiğine hızlandığı günümüzde, eğitimin temel hedeflerinden biri; öğrencilere bilginin önemini kavratmak ve bilginin edinilmeye değer bir şey olduğuna onları ikna etmek olmalıdır. Okul yaşamı, sadece öğrencilerin hayata hazırlandığı bir yer olarak değil, aynı zamanda hayatın bir bölümü ve hayatın kendisi olarak düşünülmelidir. Bu yüzden, okul ortamları sürekli sınavlara ve daha üst okullara öğrenci hazırlayan ortamlar olarak değil, öğrencilerin hayatlarının bir bölümünü yaşadıkları doğal ortamlar olarak görülmelidir (Gezer, 2008).

Yeni anlayış öğrencinin bilgilenmesini değil, bilgi üretme kapasitesine ulaşmasını vurgulamaktadır. Öğrencinin aldığı bilgiyi kendince yorumlaması, anlamlandırması beklenmektedir. Sınıf, başkalarınca keşfedilen bilgilerin aktarıldığı bir ortam değil, öğrencilerin aralarında ve öğretmenleriyle etkileşimleri sonucu yeni bilgi ürettikleri bir ortam olmalıdır. Çünkü, bilimsel sonuçların değerlerden bağımsız olmadığı, tam tersine değer yüklü olduğu kabul edilmektedir. Bunu, suyun içinde bulunduğu kabın şekil ve rengini almasına benzetebiliriz. Bilimsel sonuçlar ne kadar saf ve katıksız olurlarsa olsunlar, içinde üretildikleri çağın ve toplumun değer yargılarından bağımsız olamazlar. Pozitivizm ve pozitivizm sonrası temel kabuller tabloda şu şekilde özetlenmiştir (Özden, 2005):

Pozitivizm	Pozitivizm Sonrası
Evrende düzen ve yeknesaklık egemendir.	Evrende karmaşa ve çoğulculuk egemendir.
Bilimsel süreç evrimseldir.	Bilimsel süreç devrimseldir.
Gerçek nesneldir.	Gerçek özneldir.
Gelecek kestirilebilir.	Gelecek kestirilemez.
Bilgi keşfedilir.	Bilgi oluşturulur.
Bilgi içinde üretildiği tarihsel ve sosyal süreçlerden bağımsızdır.	Bilgi içinde üretildiği tarihsel ve sosyal süreçlerin izlerini taşır.
Bilgi kesindir ve tek doğrulu bir anlayış egemendir.	Bilgi geçicidir ve çoğulcu anlayış egemendir.
Evrensel yasalar üzerinde durulur.	Duruma özgü bulgular üzerinde durulur.
Eğitim, öğrencilere ansiklopedik bilgi kazandırmak için verilir.	Eğitim, konuları derinliğine kavrayış kazandırmak için verilir.
Bilgi, gelecekte kullanmak için edinilir.	Bilgi, yeni bilgi üretmek için edinilir.
Bilgilenme, formal bilimin öğrenciye aktarılmasıyla gerçekleşir.	Bilgilenme, öğrenci ve formal bilim dallarının etkileşimiyle gerçekleşir.
Eğitimin amacı bilgilendirmektir.	Eğitimin amacı kişiye kendi bilgisini oluşturmada rehberlik etmektir.

Kaynak: (Özden, 2005)

Çizelge 1. Bilginin Doğası ve Eğitimdeki Yerine İlişkin Kabuller

1.1.4 Bilgi Yönetiminin Gelişim Süreci

Teknik anlamda “bilgi yönetimi” kavramı yakın bir geçmişe sahip olsa da bilginin genel olarak tanımlanması ve incelenmesi ve buna bağlı olarak bilginin yönetilmesiyle ilgili çalışmaların tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Zira gerek dini, gerek felsefi kaynaklarda, bilginin tanımı, muhtevası, kaynağı ve idaresi gibi konulara genişçe yer verilmiştir (Zaim, 2005).

Bilgi yönetimi yeni ekonomik çağda gelişerek yerleşmiş ve gittikçe artan sayıda profesyonel ve akademisyen ilkelerini ve uygulamalı teknolojileri geliştirmek için çalışmalar yapmaya başlamıştır (Daniele ve Charles, 2002).

Bilginin belirgin ve sistematik olarak yönetilmeye çalışılması birçok gelişmenin sonucunda doğal olarak ortaya çıkmıştır. İkinci dünya savaşı sonrası yaşanan sosyo-ekonomik ve iş ortamlarındaki gelişmeler bilgi temelli ürünler ve servisler gelişmeye

başlamıştır. 1950'lerde bilişim teknolojileri yapay zeka uygulamaları ile birçok davranışı otomatikleştirmeye çalışma çabaları ile geçerken, 1960'larda yöneylem araştırmaları ve yönetim bilmi ve stratejik planlama ve system düşüncesinin gelişimi görülmüştür. Bu sayede iş süreçleri ve etkileşimleri, iç operasyonlar ve insanın nasıl düşündüğü, muhakeme etiği gibi konular yavaş yavaş gelişti. 1970'lerin başlarında bilişsel bilimler gelişmeye başladı. Son olarak 1980'lerde bireysel ve gurupla karar verme gibi bilgi örgütlerinin davranışları hakkında gelişmeler yaşanmaya başlandı (Wiig, 2010).

Bilgi yönetimi karar destek sistemleri ve uzman sistemler bağlamında yaklaşık 25 yıl önce incelenmeye başlanmıştır. Fakat bilgi yönetimi üzerine yapılan çalışmalarına artışı son zamanlarda olmuştur (Nissen, 2000).

İnsanlık her zaman bilgi yaratmıştır. Fakat sistematik süreç geçmişte söz konusu değildi. Yeni teknoloji bu süreçleri desteklemektedir. Bu teknoloji olmasaydı, bugün ele aldığı şekilde bilgi yönetiminden söz edilemezdi. Aynı zamanda, kollektif olarak nasıl çalışıldığına da daha fazla bakmak gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, bilgi yönetiminde başarı sağlayabilmek için özellikle batıdaki organizasyonların yeni ve farklı bir kültür oluşturması gerekmektedir. Son 20 yılda, yeni bir bilgi parçasının yaşam döngüsü çarpıcı bir biçimde kısalmıştır. Daha önceleri bir yenilik yapıldığında bundan yeterince gelir elde edebilecek bir süre her zaman olurdu. Günümüzde yaşam döngüsü aylarla ölçülmektedir. Bazen bir bilginin kimsenin üzerinde hak iddia edemeyeceği bir şekilde kamuya mal olması birkaç hafta hatta bir-iki gün içinde gerçekleşmektedir. Bunun nedeni, yeni iletişim teknolojilerinin hızlı ve çok yaygın kullanılıyor olmasıdır. Eğer yeni bir bilgiden yararlanmak isteniyorsa son derece hızlı hareket etmek gerekmektedir. Bu gerçek enformasyon teknolojilerini çok iyi anlama ve çok iyi kullanma zorunluluğunu gündeme getirmektedir (Barutçugil, 2002).

1.1.4.1 Bilgi Yönetimi

Endüstri sonrası toplumlarda dikkatler, üretim ve hizmet süreçlerinin nasıl daha etkin düzenlenebileceğinden, bilgiye dayalı etkin karar verme sistemlerinin nasıl kurulabileceğine yönelmeye başlamıştır. Bu eğilim, yönetim anlayışlarında stratejik yaklaşımların bilgiye ve bilgiyi etkin kullanmaya doğru değişimini, hatta yeniden tanımlanmasını da gerekli kılmaktadır. Ayrıca, kurumlar hem bilgi üreten hem de bilgi kullanan aktif unsurlar haline gelmektedirler. Bir kurumun ürettiği bilgi, anında diğerlerinin faaliyetlerini etkileyebilmektedir (Düren, 2000).

Günümüzde bilginin kolaylıkla ulaşılabilen bir değer haline gelmesi ve rekabet şartlarının ağırlaşması, örgütlerin bilgi teknolojilerini yoğun olarak kullanılmasını gerektirmektedir. Bu durum, paylaşılan bilginin hızla artmasına yol açmıştır. Bilgi dalgası ile hemen her alanda hızla artan bilginin üretimi, pazarlanması, ulaştırılması ve en uygun bilginin uygulamada kullanılması başlı başına bir iş alanı, bir sektör olarak öne çıkmış bulunmaktadır. Bilgi yönetimi herhangi bir örgütün sahip olduğu bilgilerin örgüt içerisinde paylaşılmasını destekleyerek politikalar, planlar, stratejiler ve sistemler oluşturan disiplinlerarası bir bilim dalıdır (Celep & Değirmenci, 2005).

Bilgi ve yönetimi, ilk bakışta bir arada olmaları zor görünen iki kavram gibi görünse de, bilgi bugüne kadar her türlü teknolojik gelişmeye kaynak teşkil etmiş ve bugün de pazarda rekabet üstünlüğü sağlayan çok kritik öneme sahip örgütsel kaynak haline gelmiştir. Bilgiyi etkin yönetebilme0k demek aynı zamanda örgütsel ve yönetsel etkinliği gerçekleştirebilmek demektir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında tarım toplumunda toprağın verimliliği, sanayi toplumunda sermayenin karlılığı ve günümüz bilgi toplumunda da bilginin iyi yönetimi örgütler arasındaki temel farklılık yaratıcı unsuru olarak görünmektedir (İnce & Oktay 2006).

Yönetim, birbiriyle iç içe geçmiş süreçler toplamıdır. Örgütsel amaçlara etkili olarak ulaşmak isteyen bir yönetici, yönetim süreçlerinde başarılı olmak zorundadır. Bu başarı, yöneticilerin bilgi gereksinimlerinin karşılanma derecelerine bağlıdır. Çünkü her yönetim süreci karar almayı içerir ve karar süreci amaca uygun, doğru, tam, yeni, güvenilir, zamanında, doğru kanaldan, yeterli, anlaşılır ve uygun maliyetteki bilgi ile desteklenmelidir (Çınar, 2002). Bir iş yapma sürecinin temelinde aslında bilgi vardır. Bilginin zaman içerisinde daha çok önem kazanmasıyla birlikte bilginin örgüt içinde nasıl kalıcı hale getirileceği sorusu gündeme gelmiştir. Bunun çözümü olarak bilgi yönetimi ve bilgi yönetim sistemleri örgütlerde gündeme gelmiştir.

Sveiby'ye göre (2005) bilgi yönetimi “maddi olmayan varlıklardan değer yaratma sanatıdır”. işletme açısından bilgi yönetimi manevi değerlerin maddi değerini belirlemeye odaklanmıştır. Odak noktasının amacı şirkete değer katmak ve bu sebeple bir şirketin kağıttaki değeriyle piyasadaki değeri arasındaki boşluğu kapatmak için manevi değerleri sözde maddi hale getirmektir (Shaw, 1999).

Bilgi yönetimi, örgütsel hedefleri başarmak için bilginin nasıl yaratılabileceği, elde edilebileceği, kullanılabileceği ve yönetilebileceğine ilişkin sistematik bir süreçtir (Earl, 2002). İşletmeleri dinamik ve yasayan sosyal bir olgu olarak gören bilgi yönetimi, teknolojiyle ilişkili olmakla birlikte, büyük ölçüde insanlarla ilgilidir (Özgener, 2002).

Bilgi yönetiminin tanımları incelendiğinde, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gereken örgüt içinde ve örgüt dışında bulunan bilgiyi ortaya çıkararak düzenleme, bu bilgiyi iş süreçlerine yansıtma, çalışanlarca paylaşarak bilginin yeniden üretilmesi için bilginin depolanmasını sağlama ve bundan değer yaratma sürecidir. Bilgi yönetimi tüm bunları gerçekleştirirken bilgi iletişim teknolojilerinden faydalanır.

Beijerse'e göre (1999) bilgi yönetimi, etkililiği geliştirir, örgütün devamlılığını ve verimliliğini destekler, hizmet sunumunu en uygun hale getirir, mesleki öğrenmeyi

daha etkili ve yeterli kılar, çalışma gruplarının yeterliklerini geliştirir, karar almada daha iyi bir zemin oluşturur, bilgi çalışanları arasındaki iletişim ve sinerjiyi destekler, bilgi çalışanlarını örgütte tutar, örgütün asıl iş ve önemli bilgileri üzerinde yoğunlaşmasını sağlar. Bilgi yönetiminin rutin tekrarları önleyip örgüte zaman ve emek yönünden tasarruf sağlamak, yetki göçerimini kolaylaştırmak, örgütün çevre karşısında esnekliğini artırmak, çalışan devrinin yüksek olduğu örgütlerde bilgi kaybını azaltmak ve süreklilik sağlamak ile yönetim süreçlerinin hızını artırmak gibi amaçları da vardır (Çınar, 2002).

Bilgi yönetimi organizasyonun amaçları doğrultusunda bilginin üretilmesi, dağıtılması, değerlendirilmesi ve etkili bir biçimde kullanılmasıyla ilgili tüm süreçlerin yönetilmesidir. Veya bilgi yönetimi, doğru bilginin, doğru zamanda doğru kişiye ulaşmasını sağlayacak biçimde bilginin paylaşılması ve organizasyonun performansını geliştirecek biçimde kullanılmasını, hayata geçirilmesini sağlayacak şuurlu ve sistemli bir strateji geliştirilmesidir (Lytras, Pouloudi & Poulymenakou, 2002).

Markus'a göre (2001) bilgi yönetimi, örgütsel uyuma, giderek artış gösteren, devamlılık arzetmeyen çevresel faktörlerdeki değişikliklerle mücadeleye ve hayatta kalma savaşına hizmet eder. Özellikle insanların yaratıcılık bilgi becerilerinin ve bilgi teknolojilerinin bilgi üretme kapasitelerinin sinerjik kombinasyonunu araştıran örgütsel süreçleri oluşturur.

Kalseth ve Cummings (2001), bilgi yönetiminin üç farklı yönü olduğuna değinmektedir. İlk ve en basit değerlendirmeye göre bilgi yönetimi, daha başarılı ve yararlı bir kurumsal bilgi depolama yaklaşımı olarak görülmektedir. İkinci bakış açısına göre bilgi yönetimi, şu konular ile ilişkilidir: Organizasyonun her düzeyinde oluşturulan strateji, politika ve uygulamalara yönelik aktivitelere ilişkin bilgi ile ilgilenmek, organizasyonun kapalı ve açık entellektüel değerleri ile elde ettiği başarı arasında doğru bir neden-sonuç ilişkisi kurmak. Bunların yanı sıra bilgi yönetimi, doğru zamanda doğru insanlar için doğru bilgileri elde etme, dağıtma ve organizasyonun

gelişmesi için bilgiyi uygun bir format içinde saklama stratejisi olarak görülmektedir (akt: Odabaş, 2004).

Muratoğlu ve Özmen (2006), bilgi yönetiminin bazen “insanların kullanabilecekleri bilginin elde edilmesi ve iletilebilmesi için sistemli bir süreç” şeklinde tanımlanırken; bazen “bilgi hazinelerinin neler olduğunu anlamak ve bunlardan nasıl yararlanılacağına yollarını aramaktır” şeklinde tanımlanmakta olduğunu belirtmişler; ayrıca bu tanımlarda vurgulanan hususun bireysel uzmanlıkla sahip olunan bilginin paylaşımını sağlayarak örgüt yararına kullanmak olduğu üzerinde de durmuşlardır.

1.1.4.2 Bilgi Yönetimi Altyapısı

Bir organizasyonda bilgi yönetiminin etkili biçimde uygulanabilmesi öncelikle güçlü bir alt yapının varlığı ile mümkündür (Tiwana, 2003). Bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan beş temel unsur vardır. Bunlar: liderlik, teknoloji, kurum kültürü, beşeri sermaye ve organizasyon yapısıdır.

Bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan unsurlardan ilki “Teknolojidir”. Şüphesiz bilgi yönetimi teknolojinin çok ötesindedir ancak teknolojik alt yapı bilgi yönetiminin kesinlikle vazgeçilmez bir parçasını oluşturmaktadır (Thierauf, 1999; Devenport and Prusak, 1998).

Bir anlamda bilgi yönetimi hareketinin katalizörü olarak da değerlendirilen teknolojik gelişmeler (Binney, 2001) bilgi yönetiminin uygulanmasını mümkün kıldığı gibi bir çoklarına göre de bu konunun en heyecan verici yönünü teşkil etmektedir (Gottschalk and Khandelwal, 2003; Reyes and Raisinghani, 2002). Ayrıca bilgi yönetimi uygulamalarında bilişim teknolojilerinden değişik biçimlerde ve çok yönlü olarak istifade edilmektedir (Lindvall, Rus and Sinha, 2003; Wang, vd., 2007).

İkinci alt yapı faktörü "Liderlik"tir. Liderlik ve üst yönetimin desteği pek çok hususta olduğu gibi bilgi yönetiminin başarısı açısından da hayati bir önem taşımaktadır (Goll, vd., 2007). Çalışanların bilgi üretmek ve paylaşmak konusundaki istek ve tutumları ancak doğru bir liderlik ile pekiştirilmekte ve üst yönetimin somut desteğinin hissedilmesiyle de bu konudaki motivasyon arttırılmaktadır (Cruz, vd.,2009).

Bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan unsurlardan üçüncüsü "Kurum Kültürü"dür. Kısaca "bir organizasyonda tüm çalışanlar tarafından paylaşılan inançlar, normlar, gelenekler ve değer yargıları"(Dessler, 1998) olarak tanımlanan kurum kültürü bilgi yönetiminin başarılı biçimde uygulanabilmesi açısından son derece önemlidir (Lopez, vd., 2004). Çünkü "bilgi-özellikle de organizasyonel bilgi-sosyal bir nitelik taşır"(Lang, 2001) ve organizasyonel bilginin önemli bir bölümü sosyal süreçlerde, kurum geleneklerinde, uygulamalarında ve değerlerinde mevcuttur (Fayard, 2003; Boisot, 1998). Bu bakımdan organizasyonel bilgiyi harekete geçirebilmek ve kuruluşun sahip olduğu bilgi birikiminden maksimum düzeyde istifade edebilmek için çalışanların gönüllü katılımının temin edilmesi, uygun bir zeminin hazırlanması ve tüm bunları destekleyen "bilgi-dostu" bir kurum kültürünün oluşturulması gereklidir (Koulopoulos and Frappaolo, 1999; Meyer and Sugiyama, 2007).

Bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan unsurlardan dördüncüsü "Beşeri Sermaye"dir. Piyasaların belirsizleştiği, küresel rekabetin giderek yoğunlaştığı, ürün ve hizmetlerin birbirine benzemeye başladığı günümüz ekonomilerinde, şirketler açısından farklılık meydana getiren ve onlara sürdürülebilir rekabet avantajı kazandıran en önemli unsur sahip oldukları insan gücü ve entelektüel birikimdir (Offsey, 1997; Wilhelmij And Schmidt; 2000). Nitekim bilgi yönetiminin en önemli amaçlarından biri de şirketin entelektüel sermayesinin en etkili biçimde kullanılmasıdır. Bu sebeple söz konusu entelektüel birikimin niteliği ve bunun nasıl kullanılacağı bilgi yönetimi uygulamalarının başarısı veya başarısızlığı açısından büyük önem taşımaktadır (Marr, 2004).

Entelektüel sermayenin değişik biçimlerde sınıflandırılması mümkündür ancak bunlardan en yaygın olanı üç grupta toplanmasıdır. Bunlar: insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkiler sermayesidir (Binney, 2001; Bozbura, 2004). Bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan unsurlardan beşinci ve sonuncusu “Organizasyon Yapısıdır”. Bilgi yönetimi uygulamalarının başarısında, organizasyonların teknolojik, sosyal, kültürel ve entelektüel alt yapısı kadar kurumsal alt yapısı da rol oynar. Bu açıdan bilgi yönetimine uygun bir organizasyon yapısının oluşturulması büyük önem taşımaktadır (Beijerse, 1999; Narasimha, 2001). Ancak bilgi yönetimi açısından uygun organizasyon yapısının hangisi olacağı ve söz konusu organizasyon yapısında bulunması gereken nitelikler konusunda belirli bir ölçüt yoktur. Buna mukabil, ileri derecede merkezi, kontrole dayalı, katı hiyerarşiler yerine daha esnek, ademi-merkezi ve güvene dayalı organizasyon yapılarının bilgi yönetimi açısından daha uygun olduğunda mutabakat vardır (Bhatt, 2001).

1.1.4.3 Bilgi Yönetimi Süreçleri

Her örgütte karar verme, planlama, örgütlenme, iletişim kurma, etkileme, esgüdümleme ve değerlendirme süreçleri yer almaktadır (Aydın, 2000). Bilgi yönetimi incelendiğinde ise bu süreçlerin farklı şekilde düzenlendiği görülebilir. Yine de, yönetim sürecinin ilk islevi olan karar verme ve planlama ile son islevi olan değerlendirme bilgi yönetimi süreçlerinde bilgi hedeflerini belirleme ve bilgi değerlendirme şeklinde yer almaktadır. Bilgi yönetimi, süreçler, insanlar, ürünler ve hizmetlerin altında yatan üstü örtülü ve açık bilginin tanımlanması ve iletişim sürecine sokulması olarak tanımlanır (Celep, Çetin, 2003).

Beijerse (1999), bilgi yönetimini dört farklı aşamaya ayırmış ve uygulamada her bir aşama için geçerli olacak araçları belirlemiştir (Çizelge:2). Bilgi Yönetimi için geçerli olabilecek dört farklı aşama şunlardır:

1. Bilgi boşluğunu saptamak,
2. Bilgi geliştirmek ya da satın almak,
3. Bilgiyi paylaşmak,
4. Bilgiyi değerlemektir.

Bilgi Yönetimi Aşamaları

	Sosyalleşme	İçselleşme	Bütünleşme	Dışsallaşma
Bilgi Boşluğunu Tanımlama		Intranet	İnternet	Ayırma (Detachment)
Bilgi Geliştirme/ Satın Alma	Çıraklık (Traineeship)	Elektronik Yönetim Odaları	Ar-Ge	Dışsal Eğitim
Bilgi Paylaşımı	Proje Takımları		Bilgisayar Şebekesi	İşbirliği
Bilginin Değerlenmesi	Formel Olmayan Değerleme		Kıyaslama (Benchmarking)	Raporları Okuma

Dört temel aşamadan oluşan bilgi yönetimi sürecinde bilginin sosyalleşme, içselleşme, bütünleşme ve dışsallaşma aşamaları da gerçekleşmektedir. Açık ve örtük bilgi arasındaki etkileşimin sonucu oluşan bu dört ayrı durum, bilginin kurum içinde geliştirilmesi hususunda önemli rol üstlenmektedirler. Örneğin, bilgi geliştirme için yapılan hizmetler bilginin sosyalleşmesine; bilgi paylaşımına hizmet eden işbirliği aynı zamanda bilginin dışsallaşması sürecine katkıda bulunmaktadır (Beijerse, 1999).

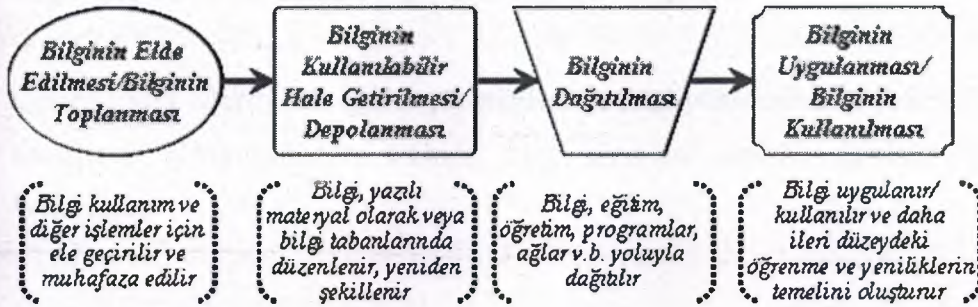
Aktan'a göre (2004), bilgi yönetimi, çoğu kez bilginin elde edilmesi, işlenmesi ve kullanılması sorunu olarak ele alınır. Bilgi yönetimi, bilginin toplanması, depolanması, bilginin kullanılabilir bir hale getirilmesi ve bilginin kullanılması olmak üzere dört farklı süreçten meydana gelir (Şekil:1). Bilginin toplanması ya da bilgi edinimi, örgütsel öğrenme ve bilgi yönetiminin önemli bir unsurudur. Bilginin çeşitli kaynaklardan toplanması, organizasyonların değişen koşullara uyum sağlamasına, yeni

koşullara uygun stratejileri uygulamaya koymasına ve yeni ürün ve teknolojiler geliştirmek yoluyla rekabet güçlerini artırmasına yardımcı olur.

Alanyazında bilgi yönetimi süreçleri farklı biçimlerde ele alınıp tanımlanmaktadır. Fakat genellikle, aşağıda belirtilen dört aşamadan oluşmaktadır (Martensson 2000):

1. Bilginin üretilmesi / elde edilmesi / geliştirilmesi
2. Bilginin sınıflandırılması ve saklanması / düzenlenmesi
3. Bilginin yayılması / dağıtılması / paylaşılması
4. Bilginin kullanılması / değerlendirilmesi / uygulanması

Şekil 1: Bilgi Yönetimi Süreci



Kaynak: Martensson, (2000).

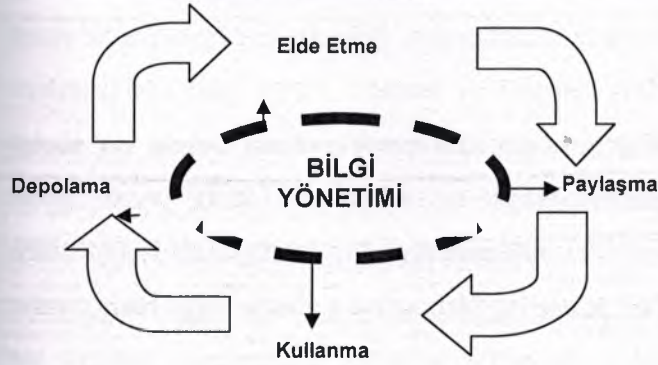
Martensson'un temel süreç olarak adlandırdığı süreçler bilgi yönetimine katkı sağlayan düşünürler tarafından benzer kavramlarla dile getirilmiştir. Gold, Malhotra ve Segars (2001), yapmış oldukları bir araştırma sonucunda bilgi yönetimi süreçlerini bilgiyi elde etme, bilgiyi dönüştürme, uygulama ve depolama olarak belirlemişlerdir. Davenport ve Jarvenpaa (1996), bilgi yönetimi süreçlerini, bilgiyi elde etme, yaratma, depolama, uygulama ve yeniden kullanma olmak üzere beş başlıkta ele almaktadırlar. Grover (2001), bilgi üretme, bilgiyi kodlama ve aktarma olmak üzere üç bilgi yönetimi sürecinden bahsetmektedirler. Alavi ve Leidner (2001), bilgi yönetimi süreçlerini bilgi üretme, depolama, aktarma ve uygulama olmak üzere dört başlıkta aktarmıştır. Eriş

(2009) ise KKTC’de ilköğretim okulu yöneticilerinin bilgi yönetiminin eğitsel ve yönetsel boyutundaki yeterliklerini ortaya çıkarmaya yönelik yapmış olduğu doktora tezinde bilgi yönetimi süreçlerini bilgiyi elde etme, paylaşma, kullanma ve depolama olmak üzere dört aşamada ele almıştır.

Barutçugil (2002), bilgi yönetimi süreçlerini şu şekilde özetlemektedir: Süreçler döngüsü tipik olarak bilginin yaratılmasıyla başlar ve daha sonra çekirdek unsurların ele geçirilmesiyle ve eğer kaçınılmaz ise depolanması ile devam eder. Sonraki aşama, bilginin kişiler, birimler, toplumlar arasında paylaşılmasıdır. Bilginin kullanılmaya başlanması için güçlendirilmesi, başkaca bilgilerle ve teknolojilerle desteklenmesi gerekir. Daha sonra kullanım yararlarının değerlendirilmesi ve en son olarak da yeni bilgi yaratma ihtiyaçlarının belirlenmesi aşamasına gelinir.

Çınar (2002), Malatya ili eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimindeki yeterlikleri üzerine hazırlamış olduğu doktora tezinde, bilgi yönetimi yeterlik alanlarını şu şekilde belirtmiştir:

Şekil 2: BY Yeterlik Alanları



Kaynak: Çınar, 2002

Bu araştırmada bilgi yönetimi sürecinde Kuzey Kıbrıs'taki ilköğretim okulu yöneticilerinin hangi düzeyde yeterli olduklarını ortaya çıkarmak amacıyla bilgiyi elde etme, paylaşma, kullanma ve depolama süreçleri ele alınmıştır.

1.1.4.4 Bilgi Yönetimi Araçları

Çağımızda, teknolojik ve ekonomik gelişmeler karşısında organizasyonlar arasındaki rekabetin gittikçe arttığı ve buna bağlı olarak organizasyonların rekabet güçlerini artırmak amacıyla kalite ve etkinlik odaklı teknoloji ve yönetim uygulamalarına öncelik verdikleri görülmektedir. Organizasyonların sahip oldukları rekabetçi stnlkler, esasen sağladıkları kurumsal etkinliklerin dışa vurumudur. Bilgi yönetimi araçlarının kullanımı ile birlikte, organizasyonlar yeniden yapılanma ve bilgi akışını iyileştirme gibi imkanlara kavuşmaktadırlar. Güncel bilgi teknolojilerinin organizasyon süreçlerine uygulanması, kurumsal yapılar, rollerde ve süreçlerde kimi zaman öngörülemez nitelikte değişimleri gündeme getirebilmektedir (ğt, 2003).

Bilgisayar ve internet teknolojileri eskiye oranla değerli bilgilerin daha geniş alana yayılmasına imkan sağlamaktadır. Bilgisayar ve iletişim teknolojisinde gerçekleşen hızlı gelişme, örgüt içi ve örgüt dışı iletişimi ve üretime yönelik bilgi akışını hızlandırıp kolaylaştırdığı gibi, karar verme sürecinde, zaman ve alan kullanımında sağladığı kolaylıklarla örgütsel etkinliği artırmaktadır. Bu nedenle bilgisayar yazılımı, donanımı, veritabanları, bilgi ağları, intranet ve internet gibi konular örgütsel bilgi yönetiminin içinde yer alması gereken temel teknolojik unsurlardandır. Ayrıca telefon, faks, fiber optik, lazer, akıllı terminaller ve dijital teknolojiler olarak adlandırılan iletişim teknolojileri de örgütsel bilgi yönetiminde etkin olarak kullanılırlar. Bilgi ve iletişim teknolojileri örgüt içinde ve dışındaki çalışanlar ve hizmet verilen insanlarla daha etkin bir iletişim kurulmasını sağlarlar. Eğer geniş bir kullanım alanı bulabilirse, bilgi hizmetleri ve enformasyon teknolojileri, yeni iş alanlarının doğmasını, zenginliğin oluşmasını, toplum ve kurumlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini ve bunun sonucu

olarak insanlara çeşitli hizmetlerin götürülmesini sağlayabilir (Klaseth ve Cummings, 2001).

Bilgi yönetimi teknolojilerinin nesnesi olan veriler, veri tabanları ve bilgi kaynaklarında bulunur. Veriler, veri standartlarına göre toplanıp, veri modelleme, veri yönetimi ve veri tabanı yönetimi gibi etkinliklerle depolanarak işleme tabii tutulurlar. Veri ambarlarında da, verilerin tanımları, sorgulama modelleri bulunur. Veri ambarları konu temelli ve bütünleştirilmiş sistemlerdir (Demircan ve Moltay, 1997).

Bilgi yönetimi sürecinin farklı aşamalarında çeşitli bilgi yönetimi araçları kullanılmaktadır. Bu araçlar sayesinde bilgi yönetimi süreci dahilinde yer alan işlemler gerçekleştirilmektedir. Bilgi eksikliğinin belirlenmesi aşamasında toplantılar, beyin fırtınası, personel envanterleri, araştırmacı ve danışmanlardan yararlanma, ilgili personelle periyodik görüşmeler gerçekleştirme gibi araçlar kullanılmaktadır (Beijerse, 1999).

Bilgi paylaşımı aşamasında bilgi yönetim sistemleri, iş rotasyonu, intranet desteği, gayri resmi toplantılar, tartışma kültürü, bilgi paylaşımı için oluşturulmuş iş grupları, tecrübeli çalışanların yenileri eğitmeleri gibi araçlardan yararlanılmaktadır (Beijerse 2000). Bu araçlar, bilginin kurum içerisinde yaygınlık kazanmasını ve etkili bir şekilde transfer edilmesini amaçlayan araçlardır. Bilgiyi değerlendirme aşamasında ise dış denetimler, gayri resmi proje değerlendirmeleri, stratejik çalışmalar, ayrılan personelden bilgi alma, diğer örgütlerle yapılan kıyaslamalardan yararlanma, açık iletişim kültürünü destekleme gibi araçlar söz konusudur. Bilgiyi değerlendirme aşamasındaki araçlar bilginin uygulanmasında ulaşılan etkinlik derecesini değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Beijerse, 1999).

Bilgi yönetimi ile ilgili teknolojiler şunlardır: İtranet, itme (push) teknolojisi, agent teknolojisi, web portalları, içerik yönetimi, belge yönetim sistemi, grup- donanımı (groupware) teknolojisi, iş-akışı teknolojisi, BPR (Business Process Reengineering-

İşletme Süreç Yeniden Yapılandırılması), bilgi erişim motorları, ilişkisel ve nesnel veri tabanları, elektronik yayıncılık sistemleri, yardım-masası uygulamaları, müşteri ilişkileri yönetimi, veri ambarlama, veri madenciliği ve bilgi üretim uygulamaları.

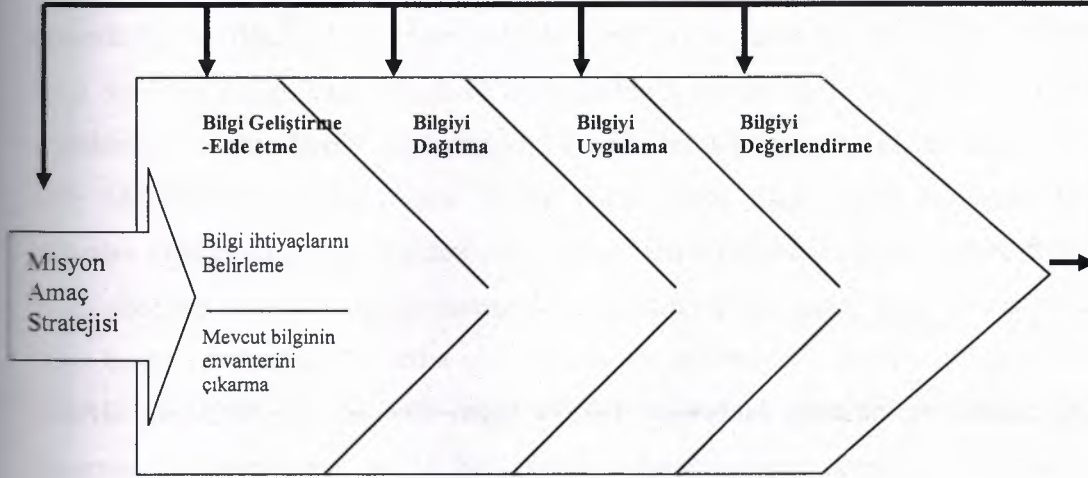
Bilgi yönetimi araçlarına bir süreç içerisinde bakıldığı zaman süreç modelleme, insan kaynakları, kültür ve ödülün vurgulandığına yönelik uygulamaların bulunduğu görülmektedir. Bilgi yönetiminde teknolojik araçların bir araya getirilmesinin bilgi yönetimi uygulamaları için yeterli olduğunu savunan bir yaklaşım bilgi yönetimi araçlarına sadece teknolojik açıdan yaklaşmaktadır (Volkan, 2005). Bilgi yönetiminin alt yapısını oluşturan teknolojiler, bilgi yönetimi süreçlerine göre dört ana başlık altında toplanabilir. Bunlar: bilginin üretilmesi ve geliştirilmesiyle ilgili teknolojiler, bilginin tasnif edilmesi ve saklanmasıyla ilgili teknolojiler, bilginin transfer edilmesi ve paylaşılması ile ilgili teknolojiler ve nihayet bilginin kullanılması ile ilgili teknolojilerdir. Bilgi yönetimi teknolojileri süreçlere göre sınıflandırılırken, bunların birbirinden keskin biçimde ayrılacağını ve her birinin yalnızca bir süreçte kullanıldığını iddia etmek doğru değildir. Ancak teknolojilerin kullanım amaçları ve önemi, ve kullanım sıklığına göre belirli süreçlerde toplanması mümkündür. Tablo 5’de kullanılan teknolojilerin bilgi yönetimi süreçlerine göre dağılımı görülmektedir (Zaim 2005).

1.1.4.5 Bilgi Yönetimi Modelleri ve Stratejileri

Bir bilgi yönetimi modeli oluşturmak konuyu soyut kavramsal düzeyden çıkararak somut bir yönetim fonksiyonu olarak ele almamızı sağlar. Bu modeli süreç yaklaşımı ile o dikkatimizi bilgi değer zincirinin birbirini izleyen aktiviteleri üzerine odaklayarak kurabiliriz. Organizasyonun misyonunun, amaçlarının ve stratejisinin belirlenmesiyle başlayan bilgi değer zinciri, sürekliliğe ve döngüsel bir niteliğe sahiptir. Bu modele dayalı olarak sürdürülen bilgi yönetiminde amaç, değer zincirinin her halkasında “bilgi” üretim faktörünün getirisini olabildiğince yükseltmektir. Bu modelin

kullanılması daha önceleri, oldukça belirsiz ve tutarsız olan süreçlerin açık ve sistematik olarak analiz edilmesini de sağlayacaktır (Barutçugil, 2002).

Şekil 3: Bilgi Yönetimi Modeli



'Bilgi yönetimi'nin farklı alanlardan uzmanlar tarafından inceleniyor oluşu, olgunun pekçok farklı bakış açısıyla tanımlanmasına ve modellenmesine yol açmıştır. Bu modelleme çalışmalarından Lee & Kim'in (2001) çalışmaları bilgi yönetiminin hem yönetsel hem de teknik bileşenleri içerdiğini özellikle vurgulamaktadır. Buna göre bilgi yönetimi temelde dört bileşeni içermektedir. Bunlar; bilgi işçileri, örgütsel bilgi, bilgi yönetim süreci ve bilişim teknolojileridir. Bilgi yönetiminde etkililiği sağlamak, modelin yönetsel ve teknik boyutları ile ele alınması ve her bir bileşenin ayrı ayrı incelenmesini gerektirir (Özer & diğerleri, 2004).

Choi & Lee (2003, Akt: Aktan ve Vural, 2005) bilgi yönetimi türlerini *pasif bilgi yönetimi*, *sisteme yönelik bilgi yönetimi*, *insana yönelik bilgi yönetimi* ve *dinamik bilgi yönetimi* olma üzere dört ana başlıkta ele almışlardır. Pasif bilgi yönetimine sahip olan örgütler bilgi yönetimi ile pek ilgilenmeyen örgütlerdir. Bu tür örgütlerde sistemli bir yönetim olmaz ve bilginin yönetilmesinde örgütsel yapı, kültür yada bilgi teknolojileri

kullanılmaz. Bilgiden yararlanılmayan bu yönetim biçimi ile örgütlerin verimliliklerini artırmaları son derece zordur. Sisteme yönelik bilgi yönetim biçimine sahip olan örgütler bilginin kodlanması ve yeniden kullanılmasına önem verirler. Gelişmiş bilgi teknolojileri yoluyla bilginin kodlanmasında başarı sağlayarak bilgiye erişim ve bilginin kullanımındaki karmaşıklığı azaltabilirler. Bilgi, önceden hazırlanan prosedürler, kodlar ve el kitapları yoluyla yönetilir ve paylaşılır. Bu şekilde kodlanan bilgi yeniden kullanılarak ölçek ekonomilerden yararlanılabilir ve örgütsel etkinlik artırılabilir. İnsana yönelik bilgi yönetimi biçimi, örtük bilginin ve kişisel deneyimlerin elde edilmesi ve paylaşılmasına büyük önem verir. Bilgi, resmi olmayan sosyal ağlardan elde edildiği için standart prosedürler ihmal edilebilir. İnsan boyutu etkin bir bilgi yönetimi için son derece önemlidir. Anlamlı ve işe yarar bilgiler veritabanları veya benzeri kaynaklardan daha çok dostluk ve samimiyetin geçerli olduğu ilişkiler yoluyla paylaşılır. Bu nedenle örgüt üyeleri arasındaki güvenin ve iletişim gücü, başarının sağlanmasında önemli bir etkidir. Dinamik bilgi yönetimi biçimine sahip olan örgütler her iki tür bilgiye yönelik yöntemlere de önem verirler ve bu nedenle daha bütüncül ve daha saldırgan örgütlerdir (Choi & Lee, 2003, Akt: Aktan & Vural, 2005).

Barutçugil (2002), bilgi yönetimini, diğer bazı yönetim modellerinden ve kavramlarından ayıran özellikler üzerinde durmak gerektiğini savunur. Böylece, bunun geçici bir moda kavram mı, yoksa köklü bir yönetim anlayışı mı olduğu konusu da açıklığa kavuşmuş olacaktır. Bilgi yönetimi kavramı ile birlikte akla ve gündeme gelen diğer kavramlar, öğrenen organizasyon, yeniden yapılanma ve stratejik yönetimdir. Bilgi yönetimi kendi başına bir amaç değildir. Temelindeki düşünce, bilgi üretim faktörünün getirisini artırmak ve sağladığı fırsat ve üstünlüklerden yararlanmaktır. Bunu sağlayabilmenin değişik yolları olabilir. Organizasyon içinde bir alınan dersler ofisi oluşturarak veya birleşme ya da yeniden yapılanma sırasında bilgi konularını etkili bir şekilde ele alacak bir sorumlu belirleyerek bilgi zenginleştirilebilir. Bilgi yönetimine en iyi uygulamalar, mükemmellik merkezleri, bilgi merkezleri ve yetkinlik merkezleri ile kendini gösteren değişik yaklaşımlar söz konusu olabilir. Bilgi yönetimi

genellikle, organizasyonların bilgi ile dost olacak şekilde gelişmelerini kolaylaştırıcı mekanizma olarak görülür.

Beijerse (1999, Akt: Celep & Çetin, 2003) tarafından geliştirilmiş bilgi yönetimi modellerinden biri olan ‘kavramsal bilgi yönetimi’ modeli örgütün gereksinme duyduğu bilgiyi sağlayıp bunu örgütsel amaçlar doğrultusunda her iş görenin kullanımına sunmayı ve kullanımını sağlamayı amaçlamaktadır. Beijerse (1999)’e göre kavramsal bilgi yönetimi modelinin üç ayağı bulunmaktadır. Bunlar, strateji ve görev ifadesi, örgüt, bilgi yaratımı ve öğrenme araçlarıdır.

Bilgi çağı, bilgiyi stratejik değer olarak gören kurumların faaliyetlerini sürdürdükleri bir dönemdir. Ekonomi, artan bir şekilde bilgi üzerine temellenmekte ve ekonomi içerisinde rolünü ve önemini artırmaktadır. Bilgi temelli bir toplumda sürekli rekabet üstünlüğünün tek güvenilir kaynağı olarak bilgi gösterilmektedir. Organizasyonların küresel pazarda etkin olabilmeleri ve rekabetle baş edebilmeleri için bilgi stratejik bir kaynaktır (Kurt, 2005).

Bilgi yönetimi stratejisi, bilginin sistematik ve kollektif olarak toplanması, yaratılması, geliştirilmesi, paylaşılması ve kullanılması yoluyla organizasyonun karlı ve sürdürülebilir bir şekilde büyümesini sağlayacak yollar ve yönetim kuralları dizisi olarak tanımlanabilir (Barutçugil, 2002:). Bilgi yönetimi stratejileri iki merkezde toplanmaktadır. Bazı örgütlerde stratejinin merkezinde bilgisayar yer almakta olup, bilgi titizlikle kodlanır ve şirketteki herkesin kolayca erişip kullanabileceği veritabanlarında saklamaktadır. Buna kodlaştırma stratejisi adı verilir. Diğerisi ise bilgi onu geliştiren kişiyle sıkı bağlantı taşımakta ve esas olarak kişilerarası dolaysız temasla paylaşıldığı ortamlarda kullanılmaktadır. Bilgisayar kullanımında başlıca amaç da insanların bilgiyi saklamasını değil, aktarmasını sağlamaktır. Buna da kişiselleştirme stratejisi denilmektedir (Hansen & diğerleri, 2001, Akt:Ağır, 2005).

Bilgi yönetimi stratejilerinin belirlenmesinde öncelikle üç konuda çalışma yapılmalıdır. Bunlar, çevresel gelişme tahminlerinin yapılması, mevcut olanakların ve yeteneklerin incelenmesi ve organizasyonun ana stratejisinin değerlendirilmesidir. Çevresel gelişme tahminlerinin yapılması, gelecekte ortaya çıkabilecek fırsatların ve tehlikelerin belirlenmesi, beklenmedik ekonomik, sosyal ya da teknolojik sürprizlerle karşılaşılmasa, yeni iş alanlarının ve rekabetçi gelişmelerin önceden farkedilmesi gibi yararlar sağlar. Mevcut olanakların ve yeteneklerin belirli bir stratejiyi izlemeye uygun olup olmadığının incelenmesi ise ya olanakların geliştirilmesi ya da stratejinin değiştirilmesi şeklinde bir kararın verilmesini gerektirir. Bu çalışma, organizasyonun güçlü ve zayıf yönlerinin tarafsız bir gözle ortaya konulmasıdır. Organizasyonun ana stratejisinin değerlendirilmesi, pazardaki gelişmelere karşı organizasyonun tutumunu, reaktif ya da proaktif davranış tarzları arasındaki tercihini, tutucu ya da girişken yaklaşım sergilemesini ortaya koyacaktır. Bütün bunlar, bilgi yönetimi stratejisinin sınırlarını belirleyecek önemli değişkenlerdir (Barutçugil, 2002).

Bilgi yönetimi, kısaca örtülü bilginin açık bilgiye, açık bilginin de yeniden açık bilgiye dönüştürülme sürecidir. Bu nedenle yöneticiler uygulayacakları bilgi yönetimi stratejilerinin örtülü bilgiyi açık bilgiye, açık bilgiyi de yeniden açık bilgiye dönüştürebilecek nitelikte olmasına özen göstermelidirler. Ancak bilgi yönetimi sadece bilginin kaydedilmesi ve yenilenmesi konularını kapsamamaktadır. Aynı zamanda bilgi yönetimi, kurumsal bilginin en kısa sürede sorumlularına aktarıldığı, veri paylaşımının veya dolaşımının yapıldığı bir sistemdir (Odabaş, 2003).

1.1.5 Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi

Yaşanan gelişmeler sonucunda bilgi yönetiminin uygulama alanları her geçen gün daha da genişlemektedir. Bilgi toplumu çağının bir gerekliliği olarak eğitim örgütlerinde de bilginin yönetilmesi önem kazanmış ve bu alanla ilgili çalışmalar hız kazanmıştır. Bu bölümde, bilgi yönetiminin eğitim örgütlerine yansması incelenmektedir.

1.1.5.1 Bilgi Toplumu ve Eğitim

İnsanlık tarihi geçmisten günümüze kadar üç önemli aşamadan geçmiş, üç önemli devrim yaşamış ve dönüşüme uğramıştır. Bunlardan ilki tarım toplumuna geçiştir. İkinci olarak endüstri devrimi, insanlık için bir dönüşüm aşaması olmuştur. İnsanlık tarihinin üçüncü dönüşüm aşaması ise İletişim-Bilisim Devrimidir (Kongar, 2001). Bu toplumsal dönüşümlerin temelinde teknolojik değişimler ve bunun yarattığı insanlar arasındaki ilişkilerin değişmesi yatmaktadır (Kongar, 2002).

Madenin sertleştirilmesi tarım toplumuna geçişi, buhar makinesi teknolojisinin bulunması endüstri toplumuna geçişi, bilgisayar teknolojisi ise bilgi toplumuna geçişi sağlamıştır. Sanayi toplumunun teknolojileri ile gerçekleştirilen maddi üretim yerine, bilgi toplumunda bilgisayarlara ve bilişim teknolojilerine dayalı bir üretime geçilmektedir. Bilgi toplumunda en önemli unsur bilginin kendisi olmaktadır. Bilgi Toplumu, bilginin temel güç ve sermaye olduğu, ancak amaç değil araç olduğu ve toplumsal yaşamın her aşamasını aydınlatan, yönlendiren başlıca güç olduğu bir hayat biçimi, bir düşünce biçimidir (Fındıkçı, 1998).

Bilgi toplumunda karşımıza çıkan değerler arasında hızlı değişim, hızlı gelişme, hızlı iletişim, insan kaynağına ilgi, bilgiye dayalı örgütler, öğrenen örgütler, bilgi insanı, sürekli öğrenme, yer-zaman sınırı olmayan öğrenme ve mutlak olmayan bilimsel doğrular ve yargılar yer almaktadır. Bilgi toplumunda değişen değerlerle birlikte, toplumu hem yönlendiren hem de toplumun gereksinimlerine göre yönelen eğitim sisteminde de farklılıklar olmaktadır. Tarım ve sanayi toplumunda okullar, üretilen bilginin aktarıldığı yerler olarak görülmektedir. Bilgi toplumunda ise okullar, herkese yeteneklerine göre eğitim alma hakkı veren ve kişilere öğrenmeyi öğreten yerler olarak görülmektedir (Şişman ve Turan, 2004).

Bilgi toplumuna geçişte, yol gösterici öğretmen, takım çalışmasıyla öğrenen öğrenci, öğretim-yönetim liderliğine dayalı yöneticilik, kişisel araştırmaya dayalı öğrenme

yöntemi, değişken eğitim programları, örgütsel öğrenme ve çok boyutlu kavramsal öğrenme ölçütü önemli hale gelmektedir (Balay, 2004).

Küreselleşmeyle birlikte değişen toplum yapısında 'teknoloji' ve 'bilgi' temelinde şekillenen bu toplum biçimi bilgi toplumu adını alırken, hizmetler sektörü bu yeni toplum modelinin ana yatırım alanı olmuştur. Gerek toplumun niteliği ve dayandığı kaynaklar gerekse gelişen yeni sektörün istihdam kalitesinin bir zorunluluğu olarak 'eğitim' her zamankinden daha fazla ön plana çıkmıştır (Dikkaya & Özyakışır, 2006). Küreselleşme sürecinde bilgi toplumu seviyesine ulaşmak isteyen ülkeler, bilgiye değer veren, bilgiye ulaşmanın yollarını bilen, bilgiye ulaşan, bilgiyi kullanan, bilgiyi yöneten, bilgiyi üreten bireyler yetiştirmeyi amaçlamalıdır. Ayrıca yaratıcı ve kritik düşünebilen, eleştiren ve üreten bireylerin yetiştirilmesi de bilgi toplumu standartlarını yakalayabilme doğrultusunda önem teşkil etmektedir (Carroll & Choo, 2003).

Hızlı bir şekilde gelişen bilgi temelli değişim, bilgi merkezli okullar için çok önemlidir. Bu bağlamda, etkili okul ve etkili bilgi yönetimi alanındaki iyi uygulamalar izlenmeli ve değişim ve yenilikler okul yönetimine uyarlanarak yararlanılmaya çalışılmalıdır. Eğitim örgütlerinin etkili bilgi yönetimini gerçekleştirebilmeleri için, her şeyden önce, bilgiyi değerlendirme, kullanma ve sürekli geliştirmeyi hakim kılan bir örgüt kültürünün benimsenmesini sağlamaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra yapısal bir takım değişikliklerle, karar verme mekanizmalarında çeşitli fikir ve uygulamaların meydana çıkmasına zemin yaratacak esnek, katılımcı ve paylaşımlı işleyişleri hayata geçirmek zorundadır. 21. yüzyılda eğitim örgütlerinin bilgiyi sadece kullanan değil, aynı zamanda geliştiren ve yaratan örgütler olması gerekmektedir. Bunun için, eğitim örgütlerinin, sürekli bir araştırma ve geliştirme anlayışı içinde, okul çevresiyle bütünleşerek, etkili bilgi yönetimi stratejileri uygulayarak amaçlarını gerçekleştirmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur (Özmen & Muratoğlu, 2006).

Drucker'e (1994) göre, bilgi toplumunda eğitimli bir birey, bilginin gerekliliğini kavramalı, bilgiye kolayca ulaşabilmeli, ulaştığı bilgiyi etkili bir şekilde kullanabilmeli ve bilgiden bilgi üretebilme becerisine sahip olmalıdır. Bütün bunlara destek olarak 21. yüzyılda başarılı olabilmenin gerekliliğinin eğitimli insan gücüne bağımlı olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle eğitim sistemlerinin çağın gerektiği şekilde düzenlenmesi ve uygulamaya konulması önerilmektedir. Drucker'e göre bilgi toplumunda eğitim, belli bir yaşa kadar yapılan faaliyet olmaktan çıkmış, hayat boyu devam eden bir süreç haline gelmiştir. Bilgi toplumunda eğitim, bitmeyen bir süreç haline gelmiştir. Her mesleğin her kademesindeki işgörenler devamlı surette eğitimlerini sürdürmek zorundadırlar.

Bilgi çağında dünya ve toplumların sürekli gelişimi eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin de aynı oranda değişimini zorunlu kılmaktadır. Gelişen bilim ve teknoloji karşısında özellikle öğretmenler devamlı olarak kendilerini yenilemeli ve öğrencilerine ilgi duyabilecekleri, özelliklerine uygun öğrenme ortamları yaratabilmelidirler (Barber, 2001). Post-endüstriyel toplumda öğretmenler, öğrencilerine yerel olaylara odaklanmaktan çok global düşünmeyi, dünya vatandaşı olmayı, bilinçlerini genişletmeyi, ulusal ve kültürel sınıflara kapanmanın ötesinde daha ilgili bireyler olarak küresel köyde başkalarını kucaklamayı öğreteceklerdir. Öğrenciler bir olay hakkında geniş boyutlu düşünebilme ve bir alandaki problemi çözerken başka alandaki bilgilerini kullanabilme becerisini kazanmalıdır. Bilgi toplumunda öğrenciler sınırlı da olsa farklı söylemler hakkında bilgi sahibi olmalı ve bunlara eleştirel olarak bakabilmelidir. Öğrenciler, araştırmacı olmaya teşvik edilmeli, elde ettikleri bulguları sistematik olarak sıralama ve yorumlama becerisi kazanmalı, yaratıcı fikirler geliştirmesi için sınırlamalardan kaçınılmalı ve sınırlanan düşünce yapılarının benzer bireyler yarattığı unutulmamalıdır. Öğrencilere doğru olanın süresiz, kesin doğru olduğu öğretilmemeli; doğru olanın, sözü edilen disiplinin günümüz doğrusu olduğu söylenmelidir. Öğrenciler, geleceğe yönelik plânlar

yaparken sezgilerini kullanabilmeli ve içinde bulunduğu süreçte sahip olduğu fırsatları iyi değerlendirmelidir (Çetin, 2004).

Bilgi toplumuna ulaşınca kadar toplumların geçirdiği süreçte her alanda olduğu gibi eğitim alanında da değişimler olmuştur. Sanayi toplumunda eğitimde pasif bir role sahip olan öğrenci, bilgi toplumunda konuları kendi ilgi, yetenek ve özelliklerine göre seçebilmekte, bireysel farklılıkların esas alındığı, öğrenci merkezli bir eğitim sisteminde 'öğrenmeyi öğrenme' felsefesi temel alınarak yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Bilgi toplumunda öğrenciyle beraber öğrenme çabası içerisinde olan öğretmen etkin bilgi yönetimi becerileri sayesinde öğrencinin öğrenmesine azami derecede katkı koymaktadır (Perriton, 2007).

Bilgi toplumunda etkili olabilmesi için okulların bilgilendirme yeri değil, bilgi işçiliği yapan bir organizasyon olması gerekir. Bilgi işçiliği, fikir ve sembollerden yeni ve kullanışlı sonuçlar çıkarmaktır. İş, birşey üretmek için fiziksel veya zihinsel çaba sarf etmektir. Bilgi işçiliği de zihinsel çabanın genişletilmesi demektir. Bu, eğitimin amacında köklü bir değişiklik, yani mevcut bilginin öğrenciye aktarılmasını amaç edinen okulların, bilgi üretim merkezi haline gelmesi anlamına gelmektedir (Özden, 2005).

1.1.5.2 Bilgi Toplumunda Okul Yönetimi ve Okul Yöneticileri

Eğitim, insana dönük bir hizmet; okul, eğitim hizmeti üreten bir örgüt, eğitim ve okul yönetimi de uygulamalı ve disiplinler arası insani bir çalışma alanı olarak tanımlanır. Eğitim ve okul yönetimi alanında gündeme gelen çoğu kavram ve teoriler, işletme yönetimi ve kamu yönetimi gibi diğer alanlardan uyarlanmıştır. Eğitim yönetimi, okul yönetimini de kapsayan bir alandır (Şişman & Taşdemir, 2008). Okul yönetimi bir bakıma, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitimin yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir (Bursalıoğlu, 2000). Eğitim yönetimi sistem ile ilgilenirken okul yönetimi okul düzeyinde yoğunlaşan sorunlar ile

ilgilendir. Yani eğitim yönetimi eğitime makro düzeyde, okul yönetimi ise mikro düzeyde bir bakış açısıyla yaklaşır (Erdoğan, 2000).

Değişim ve gelişim bilinciyle insanı merkeze alan eğitim yöneticilerinden, başta öğretmenler olmak üzere tüm çalışanlara eğitim-öğretimi sevdirmek, isteklilik içinde okulda çalıştırma, okul kurumunu benimsetme ve onunla bütünleştirme şartlarını hazırlamaya çalışmaları beklenmektedir. Bunun bütünüyle gerçekleştirilmesinin okul müdürünü aşan boyutları vardır. Ancak görevinin bilincinde, insan yetiştirme mesleğinin sevgi, aşk, fedakârlık duygularının en yoğun bir hizmet mesleği olduğu anlayışına sahip yöneticilerin bunun örneklerini verdikleri görülmektedir (Can, 2002).

Eğitim örgütleri, bilgiyi sadece kullanmak değil, fakat aynı zamanda geliştirmek, üretmek, yenilemek ve bunu yaymakla da yükümlüdür. Bilgiyle bu kadar iç içe olan ve bu tür görevleri bulunan eğitim örgütlerinin, bireylerin ve toplumun talep ve beklentilerine yanıt verebilmesi, 21.yy'da, rekabet edecek nesilleri yetiştirebilmek için, bilgi yönetimine özel bir önem vermesi gereklidir. Bilgi yönetiminde üzerinde en çok durulan hususun ne bildiğimiz ve bunu nasıl kullanacağımız ve nasıl geliştireceğimiz hususudur. Eğitim örgütleri, üstlendikleri misyon nedeniyle bilgiyi etkili şekilde kullanmak, yeni bilgileri üretmek ve bunun paylaşılabilmesini sağlamak zorundadırlar.

Eğitim örgütlerinin, diğer iş örgütlerine göre, değer ağırlıklı bir hizmet vermesi nedeniyle çok daha serbest, çeşitli görüş, fikir ve uygulamaların rahatlıkla tartışılabilirdiği, bilgi kültürünün yerleştiği, toplam kalite anlayışı içinde gerçek öğrenen ve yansıtan örgütler olmaları beklenilir. Bununla beraber, son 10-15 yılda etkili örgüt yönetimiyle ilgili olarak büyük değişiklikler getiren yönetim kuramlarının iş örgütlerinin işleyişiyle ilgili olarak gündeme geldiği ve iş örgütlerinin felsefe ve yapı olarak büyük değişiklikler geçirdikleri düşünülürse, eğitim örgütlerinin yapısal ve kültürel açıdan daha tutucu kaldıklarını söylemek zor olmayacaktır. Alan yazında da benzer görüşlerin yansıtıldığına tanık olunmaktadır. Bütün bunlar göz önünde

bulundurulduğunda okul yöneticilerinin bilgi ve deneyim açısından tam donanımlı bir yapıda olmaları gerekmektedir (Özmen, 2005).

Eğitim kurumları, bilginin en çok farkında olduğu, kullanıldığı ve yeni bilgilerin üretildiği yerlerdir. Bu nedenle bu süreç okullarda rahatlıkla uygulanabilir. Okullarda, bilgiyi etkili kılmak, açığa çıkarmak ve kullanmak için, okul yöneticinin bilgiye meraklı olması ve bilgi temelli bir yönetim hedeflemesi gerekir. Aynı şey öğretmenler için de önemlidir, çünkü öğretmenler bu süreci gerçekleştirecek olan kişilerdir. Aynı zamanda hem yönetim hem de öğretmenler, sürekli araştıran, öğrenen ve sürekli değişmekte olan bilgiyi takip eden kişiler olmalıdırlar. Okuldaki bilgi yönetimi süreci teknoloji ve bilgisayar ile desteklenmeli, okulda yeterli bilgisayar ve internet ağı olmalıdır. Okullardaki bilgi yönetimi sürecine başlanmadan önce, okulda bilgiye dayalı bir sürece başlanacağı yönetici tarafından bildirilmelidir. Yönetici bu kararı tek başına vermemelidir, çünkü daha önce belirtildiği gibi, bilgi yönetimi süreci bir güven işidir. Yönetici, bir bilgi takımı oluşturmalıdır ve bu takım her fırsatta ve herkese bilgi yönetimi sürecinden söz etmelidir. Bu takımın, diğer personel ile beraber, öncelikle yapması gereken, bilginin farkında olmasıdır. Bunun için, bilgi teorisi ile ilgili kitapçık hazırlayabilir ve okulunu bilgi bakımından sürekli diğer okullarla kıyaslamalıdır.

Bilgi takımı, aynı zamanda bilgi uygulamaları ile ilgili başarı hikâyeleri araştırmalı ve örgüt çalışanlarını bu sürece yüreklendirmek amacıyla anlatmalıdır. Bu basamak biraz uzun olabilir. Acele edilirse, temelleri sağlam olmayan bir süreçle işe başlanır. Bu da sağlıklı bir bilgi sürecine yol açar. Bu süreçten sonra, bilgi takımı ve uzmanları bu sürecin amaçlarını ve bu süreç aracılığıyla ne yapmak ve nereye ulaşmak istediğini açıkça belirlemelidir. Aynı zamanda, personeli bu sürecin gerekliliğine inandırmalıdır. Bunun için, sürecin bireylere, okula, çevreye ve topluma neler kazandıracağı anlatılabilir (Güçlü ve Sotirofski, 2006).

Bilginin öneminin ve potansiyelinin çok eski zamanlardan beri çoğu kimse tarafından farkedilmiş olmasına rağmen, yöneticilerin bunu oldukça geç anlamalarının şaşırtıcı

olduğunu belirten Quintas (2001), bunun nedenlerini şu şekilde açıklamaktadır (Akt: Özmen, 2003):

- 1990'lara kadar insanların çok değerli görülmemektedirler. İnsanların kafalarında var olan birşeylerin nasıl yapılacağı bilgisinin, onlarla beraber gittiği, ve dolayısıyla örgütsel hafızanın kaybedildiğinin anlaşılmasıyla, bilginin anahtar kaynağı olan insan değer verilmeye başlanması;
- Geleneksel servet olarak kabul edilen para, toprak, iş ve malzemenin aksine, bilginin kendisinin üstü kapalı bir servet olarak kabul edilmesi (marka, standartlar vb.);
- Örgütlerin bilgi açısından gittikçe daha çok birbirlerine dayanıyor olması (müşteriye sunulacak ürün ve hizmette birçok disiplinle bütünleşmenin getirdiği işbirliği, bilgiyi paylaşmak ve yaratmak zorunluluğu);
- Değişim hızı (hızlı değişimin, bilginin sürekli olarak yeniden keşfedilmesini, bilgi ve becerilerin sürekli geliştirildiği bir öğrenme kültürünün oluşturulmasını gerektirmesi);
- Rekabette avantajlı olmanın yenileşme ile geldiğinin farkedilmesi;
- Teknolojik gelişme.

Okul yöneticisinin, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatabilmesi için okul örgütündeki madde ve insan kaynağını en verimli şekilde kullanılabilmesi gerekir. Bu, okul yöneticisinin okul yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesi ile mümkündür (Bursalıoğlu, 2000). Okul ne kadar güçlü parasal kaynaklara, ne kadar nitelikli öğretmen ve öğrencilere, ne kadar destekleyici okul çevresine sahip olursa olsun; bunları etkili yönetecek nitelikte lider yöneticiler olmazsa, bu kaynaklar eğitimin kalitesine hiçbir şekilde yansımaz. Bu nedenle eğitimde kaliteyi sağlayabilmek için yapılması gereken en önemli çalışmalardan birisi kaliteli lider yöneticiler yetiştirmektir (Gümüseli, 2005). Giderek alanyazında okul yöneticiliği yerine "okul liderliği", "eğitim liderliği" ve "öğretim liderliği" kavramlaştırmaları daha çok tercih edilmektedir. Okul

müdürlerinin, yönetme güçlerini liderlik güçleriyle desteklemeleri gerekir (Şişman & Taşdemir, 2008).

Bu bağlamda etkili bir okul yöneticisi;

- a. Çevreye açılan, okulda yapılan ve yapılacaklardan velileri haberdar eden, böylece velilerin ve çevredeki kuruluşların katılımlarını ve katkılarını alabilen kişi,
- b. Okulda çift yönlü iletişim sağlayan, kararları öğretmen, veli ve öğrencilerle birlikte oluşturan, bilgi, haber ve duygu akışını sağlayan, çevreyi, personelini ve öğrencileri her konuda bilgilendiren bir iletişimci,
- c. Yapılanların bir sonucu olarak tüm çalışanların, öğretmenlerin, öğrencilerin ve çevrenin güvenini kazanan ve çevresine güvenen, her konuda okulda güven ortamı oluşturan,
- d. Çalışanların içtenlikle konuşabildiği, tartışabildiği, önyargısız değerlendirmelerin yapılabildiği ortamları oluşturan ve
- e. Okulda oluşan grupları dağıtmanın değil, bunlardan okulun amaçları yönünde yararlanmanın peşinde olan bir lider olmalıdır (Can, 2002).

Gümüşeli (2001), çağdaş okul müdürlerinin liderlik alanları adlı çalışmasında çevredeki ekonomik, sosyal ve politik gelişmelerin okul çevre ilişkileri üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmiştir. Özellikle ekonomik ve politik değişimlerle birlikte devletin okullar üzerindeki ağırlıklı etkisinin giderek azalması, okulları çevredeki ekonomik ve yerel güçler ile ailelerin istek ve beklentilerine karşı daha duyarlı olmaya zorlamıştır. Diğer yandan, ailelerin ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının okulların finansmanında giderek daha fazla yük üstlenmeleri, aynı zamanda okullara daha fazla müdahale etme hakkını kendilerinde görmelerine yol açmıştır. Bu durum okulların velilerle, ekonomik ve yerel örgütlerle daha sıkı işbirliği içerisinde olmasını, birçok önemli kararda onların

katılımını sağlamasını da beraberinde getirmiştir. Yirmi birinci yüzyılda özellikle velilerle eğitimciler ve okul yöneticileri arasında ilişkilerde çarpıcı gelişmeler gözlenmiştir. Kuşkusuz bu gelişmeler geleneksel okul-ev, okul-toplum, veli-öğretmen ilişkilerinin sınırlarının bozulmasına yol açmış, eski ilişkilerin yeniden gözden geçirilerek daha esnek, katılımcı, etkililiği esas alacak biçimde çok yönlü etkileşime olanak veren modellerin geliştirilmesini ve uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Kuşkusuz eğitim ve öğretim süreci, örgüt ve yönetim yapıları ve okul çevre ilişkilerinde görülen bu baş döndürücü değişme ve gelişmeler, doğal olarak bunları karşılayacak nitelikte okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve atanmasını gündeme getirmiştir (Gümüşeli, 2001).

1.1.5.2.1 Bilgi Toplumu Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi

Eğitim kurumları, bilginin en çok farkında olduğu, kullanıldığı ve yeni bilgilerin üretildiği yerlerdir. Bu nedenle bilgi yönetimi süreci okullarda rahatlıkla uygulanabilir. Bilgi yönetimini uygulayan okullar, gerçekten istedikleri sonuçları yaratma kapasitelerini durmadan genişletirler, yeni ve coşkulu düşünme tarzları edinirler ve nasıl birlikte öğrenileceğini bilirler (Sotirofski & Güçlü, 2006). Eğitim kurumları, diğer kurum ve kuruluşlarla kıyaslandığında verdiği hizmetin önemi nedeniyle daha serbest, her türlü fikir ve uygulamanın tartışılabildiği, bilgiye ait bir kültürün hakim olduğu ve Toplam Kalite Yönetimi anlayışı içinde sürekli olarak gelişen ve öğrenen örgütler olmaları beklenir (Keong & diğerleri, 2001). Basit olarak ifade etmek gerekirse, bilgi yönetimi herhangi bir okulun enformasyon kaynağını genişletme ve zenginleştirme açısından fırsatlar yaratmaktadır ve dirik bir bilgi toplumunda okulun daha etkili olarak işlev görmesini sağlamaktadır. Bilgi yönetimi, öğretmenin etkiliği için daha güçlü bir kaynak zemini sağlamakta ve okulun öğrenmeye ilişkin fikrini güçlendirmektir (Celep & Çetin, 2003).

Eğitim örgütlerinin bilgi toplumundaki rolü değişmektedir. Bilgi çağının eğitimi, yaratıcı ve yenilikçi insanlar yetiştirmeyi temel amaç edinmektedir. Bugün, artık bilginin doğrudan bireye aktarılması değil, bireyin gerek duyduğu bilgilere nasıl ve

hangi yollarla ulaşacağının öğrenilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle üzerinde konuşulan önemli bir kavram da öğrenmeyi öğrenmedir. Birey nasıl öğreneceğini bilirse, kendisi için önemli bilgilere en uygun yollardan ulaşabilir. Eğitimde kurumlarında etkin bir şekilde uygulanabilen bilgi yönetimi sonucunda bireyler akıl, zeka ve beyin güçlerini geliştirebilecek ortamlarla sık sık tanışmakta ve eğitim etkinliklerinde bilinçli, düzenli bir çaba sarfetmektedirler. Bilgi bolluğu ve hızlı iletişimle küçülen günümüz dünyasında, bu baş döndürücü hıza yetişebilmek, sürekli üretilen ve çok kısa zamanda tüketilen bilgiyi gereği gibi kullanabilmek ve dönüşümünü sağlayabilmek kuşkusuz zihinsel güçlerini çok iyi kullanabilen, eleştirel düşünebilen, muhakeme edebilen ve yeniden üretebilen bireylere sahip olmakla mümkün olacaktır (Turgut, 2001).

Eğitim kurumlarının yüksek seviyeli değişim hızına uyum sağlamaları, ortaya çıkan yeni sorunları, öncekinden farklı yöntemlerle çözecek eğitim ve okul yöneticilerini hazırlamaları zorunluluk arz etmektedir. Değişimi kabul etmenin elbette bir maliyeti olacaktır. Bunun başında eğitim ve okul yöneticilerinin yeni yöntem ve teknikleri algılayıp uygulayabilecek şekilde yetiştirilmeleri gelmektedir. Bu çerçevede, bütün iş yerleri (eğitim kurumları dahil), çalıştırdıkları kişileri, başta yöneticiler ve öğretmenleri yeni şartlara hazırlamanın, yetiştirmenin ve geliştirmenin sorumluluğunu taşıyacaktır (Can, 2002).

Devlet planlamalarında sürekli gelişimi hedefleyen ülkelerin, bu hedeflerini gerçekleştirebilme yönünde ilk adımlarını eğitim alanına yönelik atmaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Eğitim örgütleri, toplumun gelişimi ve aydınlatılmasına yönelik uygulamalarda etkin rol oynamalı ve yetiştirilen bireylerin hedeflenen nitelikte olması gerekliliği ile sürekli değişen bilim ve teknolojiye uyum sağlayabilmelidirler (Zemsky, 2003). Bilgi süreci, sürekli geliştirilmesi gereken bir süreçtir. Okul, dün geçerli olan bilgi ve deneyimin bir sonraki gün eskiyebileceğinin farkında olmalıdır ve personelin katılımıyla bir sürekli öğrenme ve yeni davranışlar geliştirme sistemi kurmalıdır. Bunun için bilgi uzmanı, takımı ve bilgi çalışanları; mevcut bilgiler üzerine

eni bilgiler üretmeye veya daha önce kullanılmayan bilgileri de sürece katmaya çalışmalıdır. Bilgi yönetimi sürecinde ulaşılan başarılar ve yapılan işler öğrencilere de her fırsatta anlatılmalıdır. Öğrencilerin bunun farkında olmaları, onları da bu sürece dahil edecektir (Sotiropfski & Güçlü, 2006).

Bilgi toplumunda, öğrenmeyi öğrenme anlayışı ön plana çıktığı için, öğretme-öğrenme ortamında öğretmenin rolü, hazır bilgileri aktarmaktan ziyade öğrenme sürecine rehberlik etmek olmuştur. Küreselleşen dünyada insanlığın önündeki en büyük gerçeklerden biri, dünyada bilgiyi üretenlerin ve kullananların gücü ellerinde bulunduracağı gerçeğidir. Çünkü, bilgi güçtür ve küresel dünyada bilginin güç olduğu artık bir gerçeklik haline gelmiştir. Bu nedenle, bilginin doğasına ilişkin bakış açısının değişmesi, bireyi de değişime zorlamaktadır (Çalık & Sezgin, 2005).

Eğitim örgütlerinin etkili bilgi yönetimini gerçekleştirebilmeleri için, herşeyden önce, bilgiyi değerlendirme, kullanma ve sürekli geliştirmeyi hakim kılan bir örgüt kültürünün benimsenmesini sağlamaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra yapısal birtakım değişikliklerle, karar verme mekanizmalarında çeşitli fikir ve uygulamaların meydana çıkmasına zemin yaratacak esnek, katılımcı ve paylaşımlı işleyişleri hayata geçirmek zorundadır. Özellikle üniversite ve yüksek okullarda, orta-üst-alt düzey karar mekanizmalarına ağırlık verilmesi, sorunların daha etkili çözülmesine, daha isabetli kararların alınmasına ve sürekli gelişim için çok gerekli olan güven ortamının oluşmasına zemin oluşturacaktır (Bursalıoğlu, 2000).

Bilgi toplumunun eğitim yöneticisi, okul yöneticisi, kendini yeterli görmediğinden sürekli kendini geliştirmenin, farklı ve yeni düşünceleri araştırmanın, kurumunu, okulunu daha ileri götüren her düşüncenin kompleksiz alıcısı ve uygulayıcısı olan bir yenilikçidir. Yönetici, çalışanlarına ekonomik destek sunamasa da, onlarla birlikte her türlü imkân ve koşulları iyileştirmenin çabasını gösteren; çevresindekilerle

karşılaştığında gülümseyebilen ‘merhaba, günaydın, nasılsınız’ sözleriyle, selâm ve duygularını esirgemeyen; sağlıklı ve yeterli düzeyde insan ilişkilerini geliştirmenin önemine inanan, böylece birbirlerinin farkında olarak, aynı hedefe doğru kaliteli eğitim öğretimi gerçekleştirmeye çalışan bir iletişim ve insan kaynakları yönetimi uzmanıdır.

Bilgi toplumunun ve değişiminin mantığını yakalayan ve buna inanan eğitim yöneticisinin aşağıdaki davranışları göstermesi de beklenir.

1. Yönetimin bir ekip çalışması olduğuna inanır, takım çalışmasının örneklerini kurumunda ve okulunda gerçekleştirir.
2. Karara katılmanın önemine ve gereğine inanarak karardan etkileneceklerle karar sürecinin aşamalarında görüşlerini ortaya koymalarına fırsatlar verir.
3. Çalışanların her fırsatta kendilerini ifade edebilmeleri için örgütlenmelerine inanarak bunun zeminini hazırlamaya çalışır.
4. Araştırma, geliştirme ve yenileştirmenin sürekliliğine inanarak, kendini yeterli görmeden devamlı daha etkili yenisini aramanın çabasını gösterir.
5. Zaman yönetimi bilincine sahip olarak, zaman yönetiminin gereklerini işlemlere ve davranışlara dönüştürür.
6. İşini sever, çalışanlarına işini ve kurumunu sevdirebilir, içten ve istekli kurumsal bağlılığı, bütünleşmeyi ve ‘biz’ duygusunu sağlar.
7. Her biri ayrı bir değer olarak personeline insan kaynakları anlayışı ile yaklaşabilir.
8. Kurum amaçları ile öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin ve tüm eğitim çalışanlarının, amaç, beklenti ve ihtiyaçlarını birlikte düşünerek bunu dengeleyebilir.
9. Etkili okullara etkili sınıflarla ulaşılabileceğinin bilinciyle, öğretmenlere etkili sınıfları oluşturma yöntem ve tekniklerinde kılavuzluk eder.
10. Bir öğretim lideri olarak, nitelikli öğretmenlerle nitelikli öğrencileri hazırlama sürecinde kendini sorumlu ve önemli bir rehber kabul eder.

11. Eğitim kurumunda gerçekleştirilebilecek hedefleri tüm kurum çalışanlarıyla oluşturarak, okul vizyonunun paylaşılmasını ve benimsenmesini sağlar.
12. Okulda ortak değerler geliştirerek, güçlü örgütsel kültür oluşturarak ve bunları sürekli geliştirerek öğrenci, öğretmen ve okul başarısının ve etkililiğinin sağlanmasında doğrudan ve dolaylı katkılarını ortaya koyar.
13. Herkesi okulda bulunmaktan mutlu olan bireyler hâline getirmeye çalışır, sonuçta, sevgiye ve güvene dayalı insan ilişkilerinin, etkili yönetimin, kaliteli eğitim ve öğretimin örneklerini oluşturur (Can, 2002).

Buket Çetin'in 2002 yılında hazırlamış olduğu, ilköğretim okul yöneticilerinin bilgi yönetimi davranışlarına ilişkin öğretmen algıları konulu doktora tez çalışmasında, ilköğretim okullarında bilgi merkezlerinin oluşturulmasına yönelik olarak, deneklerden elde edilen veriler eşliğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin %34,9'u okulda bilgi kaynak merkezinin bulunmadığını, %31,2'si çok az bulunduğunu, %15,8'i ise ara sıra bulunduğunu dile getirmişlerdir. Aynı araştırmada öğretmenlerin %66,7'si okullarında, ilgili bütün yayınlara yer veren iyi bir biçimde kataloglanmış bir kütüphanenin olmadığını ya da çok az olduğunu, %81'i okullarında eğitim-öğretimle ilgili bilgi haritasının oluşturulmasında ve bunun sürekliliğinin sağlanmasında sorumlu bir merkezin veya bir grubun olmadığını ya da çok az olduğunu dile getirmişlerdir (Çetin, 2002).

Çınar'ın 2002 yılında yaptığı, "Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Yönetimindeki Yeterlikleri (Malatya İli Örneği)" isimli doktora çalışmasında; milli eğitim müdürleri bilginin elde edilmesi ve depolanması boyutunda kendilerini "üst düzeyde yeterli", bilginin paylaşılması boyutunda "en üst düzeyde yeterli" olarak değerlendirirken, bilginin kullanılması boyutunda "orta düzeyde yeterli" olarak değerlendirmişlerdir. Okul yöneticileri bütün boyutlarda milli eğitim müdürlerini "orta düzeyde yeterli" olarak değerlendirmiş, ilköğretim müfettişleri ise milli eğitim müdürlerini bilginin elde

tilmesi ve paylaşılması boyutunda “orta düzeyde yeterli”, bilginin kullanılması ve depolanması boyutunda “alt düzeyde yeterli” olarak değerlendirmişlerdir (Çınar, 2002).

1.1.5.2.2 Bilgi Yönetimi Bağlamında Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri

Bilgi yönetimi konusu, teknolojiye gelişmeler, küreselleşme ve insan kaynaklarına verilen önemin artması sonucu 1990’lı yıllardan beri gittikçe artan şekilde örgütlerin ve ulusların gündemine girmiş bulunmaktadır. Gelişme ve ilerlemenin bir anahtarı olarak bilgi yönetimi, kar amaçlı veya değil, özel veya kamu kesimden her türlü örgütün bir numaralı konusu haline gelmiştir. Bilginin, bireylerin ve toplumların yaşamında bu denli önem kazanması, bilgiden en iyi şekilde yararlanmak için bilgi yönetimi olarak adlandırılan çoklu disiplinli, kapsamlı ve gittikçe gelişen yeni bir alanın yönetim alanyazınında meydana çıkmasına neden olmuştur. Bilgiye dayalı kurumlar olan eğitim örgütleri, etkili bilgi yönetimleri ile, bilgiyi işleyerek, geliştirerek ve yayarak hem kendi amaçlarına hem de toplum amaçlarına hizmet etmek durumundadırlar (Özmen, 2002). Bursalıoğlu (2001) okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikleri genel anlamda teknik yeterlikler, insani yeterlikler ve kavramsal yeterlikler olarak gruplandırmaktadır:

1. Teknik Yeterlikler: Teknik yeterlikler göreve ilişkin etkinlik alanlarındaki teknik bilgi ve becerilerdir. Görev gereklerini yerine getirebilmek için kullanılacak yöntemler, teknikler, süreçler ve işlemlerle ilgili teknik bilgi ve yeterliklerin tümü o görevin teknik etkinliklerini oluşturur. Bir teknik yeterliliğin sağlanması çoğu kez başka yeterliklerin kazanılmış olmasına bağlıdır. Aynı şekilde bir ilişki teknik yeterliliklerle, insancıl ve karar yeterlilikleri arasında da görülebilir. Kendinden beklenenleri ve eleştiri yapmayı bilme, bireyin ve durumun özelliklerine göre iletişim kurma, yakınmaları yönetebilme, durumu çok yönlü olarak görebilme, sorunu olabildiğince çabuk ele alma iletişime ilişkin teknik yeterliliklerdir (Başar, 2000). Teknik yeterlilik alanında yönetici sorumluluğu 4 kategoride toplanmaktadır. Bunlar;

a. Yöneticinin, okul maliyesinin kuram ve ilkelerinde uzman olması beklenir.

Okulun iç maliyesi ve işletme yönetimi: bütçeleme, muhasebe, satın alma, sigorta, aş ve ücret bordrosu ve genel işletme giderleri gibi konular,

Okul binalarının bakımı ve hizmete hazır tutulması,

Okul binalarının planlanması (Bursalıoğlu, 2000).

önetici atama ile geldiğinden, başlangıçta ancak statü lideridir. Diğer bir anlamı ile ıstır, üsttür. Bu statünün verdiği formal yetkinin, sosyal ve teknik yetkilerle desteklenmesi gerekir. Sosyal yetki yöneticinin etrafındaki gruptan yani okulun iç ve iş öğelerinden gelecektir. Teknik yetkiyi ise yöneticinin yönetim bilgisi ve yeterlikleri sağlayacaktır. Bu yetkiler sayesinde yönetici, gerçek bir lider rolüne girebilecek etrafındaki öğeleri, okulun amaçlarına ulaşmasını sağlayacak yönde eyleme geçirebilecektir.

Bilgi yönetimi bağlamında bir okul yöneticisinin sahip olması gereken teknik yeterlikler, özellikle açık bilginin yönetilmesi boyutu açısından önemlidir. Çünkü daha ok açık bilgi olarak nitelenen türden olan belgelerin etkili bir şekilde üretilmesi ve geliştirilmesi, tekrar kullanılmak üzere sınıflandırılarak saklanması, ilgili bireylerin bu bilgilere ulaşabilmesi için aktarılması ve paylaşılması ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek için bu bilgilerin kullanılarak değerlendirilmesi, okul yöneticisinin bu işlemlerin yapılabilmesi için kullanılan gerekli araçları etkili bir şekilde kullanması ve/veya okulunda kullanılacak ortam ve bireylerin bulunmasını sağlaması gerekir. Bu araçlar iletişim teknolojisinin ürettiği genel olarak bilgisayar sistemleri altında toplayabileceğimiz araçlardır (Kesen, 2006).

2. İnsani Yeterlikler: İnsani yeterlikler, birey ve grupları anlama ve güdüleme yeterlikleri olarak da kabul edilebilir. Etkili çalışma ve ortak çaba oluşturabilme, başkaları hakkındaki varsayım, inanç ve tutumları, bunların kullanılış yöntem ve sınırlarını görebilme, bireysel farklılıkları gözetme insan ilişkilerine yönelik özellikler olarak görülmelidir (Başar, 2000). İnsansal yeterlik, yöneticinin gerek bire bir, gerek

grup olarak insanlarla çalışabilme yeteneğidir. Bu yeterlik kişinin kendisi hakkındaki anlayışı ile ve başkalarına ilişkin düşünceleriyle yakından ilgilidir. Bu yeterlik yöneticinin işgörenleri güdüleme, tutum geliştirme, grup dinamiği, insan gereksinimleri, moral ve insan kaynağını geliştirme hakkında bilgi sahibi olmasını gerektirir (Açıkgöz, 1994). İlgilenme, güven, yetki verme, uzlaşma, ideallere ulaşma ve insan potansiyelini anlama yeterlikleri insancıl yeterlikler arasında sayılabilir. İnsansal yeterlikler yöneticiye, grubun bir üyesi olarak etkili biçimde çalışma ve bu yolla lidere bulunduğu grup içinde iş birliği kurabilme yeteneği sağlamaktadır (Bursalıoğlu, 2000).

Okul yöneticisinin sahip olması gereken insani yeterlikler, bilgi yönetimi bağlamında özellikle okuldaki örtük bilgilerin açığa çıkarılmasına ve hem yeni örtük bilgilerin oluşmasına hem de örtük bilgilerin açık bilgiye dönüşmesine imkan verir. Örtük bilgiler, ortaya çıkarılması zor olan bilgi türü olduğundan bu tür bilgiler genellikle biçimsel olmayan ortamlarda, karşılıklı güven ve özenli ilişkilerin olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle okul yöneticisinin insani yeterlik düzeyinin yüksek olması beklenir (Kesen, 2006).

3. Kavramsal Yeterlikler: Okul yöneticisinin okulu bulunduğu toplum içinde, eğitim sistemi içerisinde ve evrensel ölçüler içerisinde görebilme; okulu bütünleyen tüm parçaları karşılıklı etkileşim içerisinde görebilme, eğitim alanındaki kuramsal gelişmeleri izleyebilme, kavrayabilme ve karşılaştığı örgün eğitim durumlarını bu kuramsal ve kavramsal bakış açısı ile değerlendirebilme yeteneğidir. Bu yetenek başta yönetim kuramı, örgüt, insan davranışı ve eğitim felsefesi olmak üzere eğitim alanına kuramsal bakış yeteneği kazandıracak bilim dallarının bilgi birikimine sahip olmayı gerektirir (Kabadayı, 1982). Kavramsal yeterlik, okul yöneticisinin okulu bulunduğu toplum içinde, eğitim sistemi içinde ve evrensel ölçüler içinde görebilme, okulu bütünleyen tüm parçaları karşılıklı etkileşim içinde görebilme, eğitim alanındaki kuramsal gelişmeleri izleyebilme, kavrayabilme ve karşılaştığı örgün eğitim durumlarını bu kuramsal ve kavramsal bakış açısı ile değerlendirebilme yeteneğidir.

kavramsal yeterlikler örgütü bir bütün olarak görebilmek, duyabilmek yeteneğidir (Açıkgöz, 1994).

Bilgi yönetimi bağlamında okul yöneticisinin sahip olması gereken kavramsal yeterlikler, veri, enformasyon, bilgi ve belge yönetiminin kavramsal çerçevesinin farkında olunma, sanayi toplumu ve bilgi toplumunun farklılıklarını kavrayabilme, bilgi toplumu özelliklerine uygun felsefi derinlik kazanarak okul örgütünü bu özelliklere göre yönlendirebilme, örtük bilgi ve açık bilgi arasındaki farklılıkları ve bu iki bilginin birbirleri olan ilişkileri sonucu öğrenmenin oluşma sürecini görebilme, bilgi ve teknoloji ilişkilerini yönetebilme ve bu kavramların uygulamaya aktarılması sonucunda okulunu öğrenen örgüt düzeyine getirmenin nasıl olabileceğine dair kavramsal bir bakış ve görüş yeteneğidir (Kesen, 2006).

Okul yöneticisi, milli eğitimle ilgili mevzuat hükümleri, programlar ve üst yönetimin emirlerinin sınırları içinde, okulun bütün işlerini düzenlemeye, yürütmeye ve değerlendirmeye yetkili kılınıp okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, denetlenip değerlendirilmesinden ve geliştirilmesinden sorumlu görülür (Şişman & Taşdemir, 2008). Okulun görevleri aslında eğitimin görevleridir ve bunlar sosyali poitik ve ekonomik olarak gruplandırılabilir. *Okulun sosyal görevi* çocuğu sosyalleştirmek yani çocuğu sosyalleştirmektir. Okul bu görevini yaparken, kültürü hem korur hem değiştirir. Böylece kültürün hem yenileşmesini hem de kararlılığını sağlamak zorundadır. *Okulun politik görevi* yetiştirdiği kuşağın toplumdaki devlet sistemine bağlılık göstermesini ve liderlik yetenekleri olan öğrencilerin seçilmesi ve eğitilmesini gerçekleştirmektir. *Okulun ekonomik görevi* ise ekonominin beyin gücü ve insan gücü ihtiyacını karşılamaktır. Okulun bu görevini yerine getirilmesi, önce eğitimin bir yatırım olarak görülmesine, sonra bu yatırımın memleketteki yetenek kaynaklarından en çok yararlanılacak biçimde yapılmasına bağlıdır (Bursalıoğlu, 2000).

Eğitim yöneticisi, her türlü eğitim örgüt ve kuruluşlarında ve bunların yönetim basamaklarında, yönetim işlevlerini ve yönetim süreçlerini okula yeterli olacak nitelikte yönetimin kuramsal alanlarında öğrenim görmüş ve uygulama yapmış bir uzmandır. Eğitim yöneticisi yönettiği eğitim örgütünde ya da basamağında şu görevleri yapar (Başaran, 1996):

1. Eğitim yöneticisinin işlevleri olan, eğitim programlarını, öğrenci işlerini, işgören hizmetlerini, bütçe işlerini ve okulun genel hizmetlerini, okulun örgütsel ve eğitsel amaçlarını etkili bir biçimde gerçekleştirecek düzeyde yönetir.
2. Etkili bir eğitim yönetimi için yönetim iş ve işlemlerini planlar; okulun tüm kaynaklarını ve güçlerini örgütler ve eşgüdümleyer; okulun işgörenleri ile etkili iletişim yapar; okulun amaçlarından saptırmamak ve etkili çalışmasını sağlamak için eylemleri, işleri ve işlemleri denetler.

Eğitim sisteminin değişik örgütleri ve basamakları için hazırlanan yönetmeliklerde, yukarıda iki madde içinde kapsamlı olarak belirtilen görevler daha değişik anlatımlarla ve daha çok maddelere serpiştirilerek yazılıdır. Kimi kez eğitim yönetimine yukarıdaki asıl görevinin yanı sıra başka görevlerin verildiği ya da görev olmayan kimi anlatımların görevler içine sokulduğu görülebilmektedir. Her eğitim yöneticisi, yönetsel belgelerle kendine verilen görevleri yapmak için yeterli düzeyde yetkiyle donatılmıştır. Bu görevleri en iyi biçimde yapmaktan dolayı da kendi üstü olan yönetmene karşı sorumludur (Başaran, 1996).

Okul yöneticisi, okulunda bir kalite kültürü oluşturmalıdır. Bu kalite kültürünün, bütün çalışanlar tarafından kabulünü sağlamalıdır. Okul kültürü, okulun performans düzeyini artırıcı yönde düzenlenmelidir. Okulun performans düzeyinin artmasını engelleyen kültürel öğeler varsa, bu öğelerin etkilerinin asgari düzeye indirilmesi için de tedbirler alınmalıdır. Okul yöneticisinin performans yönetim sistemi, okulun özel gereksinimlerine ve koşullarına uyumlu ve hedeflerini içerir nitelikte olmalıdır. Hatta, performans artırımını sağlayabilmek için, okulun kültürel yapısı ve değerleri de

değiştirilmelidir. Okulda çalışanlar motive edilmelidir. Her öğretmenin, öğretmenlik mesleğine ilişkin algıları belirlenmeli, bu algı ve beklentilere dayalı olarak, öğretmenlere olanaklar sağlanmalıdır. Okul yöneticisi, öğretmenlerin ilgi alanlarını bilmeli, görevlendirme ve ekip çalışmalarında azami ölçüde bu potansiyellerden yararlanmalıdır (Cemaloğlu, 2002).

Celep, Konaklı ve Ay 2008 yılında yaptıkları “Öğretmenlerin Okullarda Bilgi Yönetimi Özelliklerine İlişkin Algıları” isimli çalışmalarında okullarda bilgi yönetimi sürecinde, bilgi paylaşımında ve bilgi yönetim kültürünün oluşturulmasında önemli rolü olan öğretmenlerin görüşleri üzerinde durmuşlardır. Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak okul yöneticilerinin öğretmenlerin meslekleriyle ilgili kendilerini geliştirme ve sorunların çözümünde yeni yöntem ve tekniklerden haberdar olmalarını sağlayacak bilgi yönetimi uygulamalarına yer vermeleri gerekliliği üzerinde durmuşlardır.

Okuldaki bir yönetici birçok görevi yerine getirmekle sorumludur. Bu sorumluluklar arasında şunlar bulunmaktadır (Gürsel, 1997):

- Kurum ihtiyaçlarını tam olarak karşılamak,
- Öğretmen, personel ve öğrenci uyum problemlerini çözmek,
- Personel ve öğretmenin mesleki gelişmelerine ve ilerlemelerine yardımcı olmak,
- Kurumu ve çevresini geliştirmek,
- Eğitim ihtiyaçlarını tam ve doğru olarak belirlemek,
- Çevresindeki diğer yöneticilerle işbirliği yapmak,
- Diğer eğitim kurumlarının çalışmalarını izleyip değerlendirmek,
- Eğitim programlarının hazırlanmasına katkıda bulunmak, uygulanmasını sağlamak,
- Kurum ile çevre arasında sağlıklı iletişim, ilişki ve etkileşimi sağlamak,
- Okulun amaçlarını belirtmek ve açıklamak,

- Eğitim-öğretim programlarını sürekli değerlendirmek,
- Program ve amaçlara uygun görevlendirme ve işbölümü yapmak,
- Milli eğitim politikamıza uygun çalışmalara girmek,
- Eğitim kurullarında yürütücü olduğu kadar, danışman olarak da hizmet etmektir.

Bir okul yöneticisi, başarılı bir bilgi yönetimi sistemi oluşturmak için okulunda bilgiye dayalı bir örgüt kültürü oluşturmayı başarmalıdır (Kesen, 2006). Lee (2007), yaklaşık 150 okul müdürüne yönelik yaptığı doktora tezi çalışmasında okul yöneticilerinin eğitimde bilgi yönetimi uygulamalarında başarı yakalayabilmeleri için aşağıdaki bileşenleri bir arada barındırmaları gerektiğini saptanmıştır:

- Liderlik
- Kültür
- Teknoloji
- Ölçme ve değerlendirme

Bu bileşenler organizasyon içerisinde bilgi yönetimi stratejilerine yönelik etkili bir şekilde kullanıldığı zaman, örgütsel amaçların çok daha yüksek bir ihtimalle gerçekleştirilme olasılığı ortaya çıkacaktır (Lee, 2007).

Bir okul için soyut olan ve gerçek olduğu bilinen en önemli değerinin, o okulun öğretmenlerin sahip oldukları meslek bilgisi olduğu gerçeğidir. Eğitim sektöründe öğretmenlerin meslek bilgisini yönetme, sadece bilgi yönetiminin konusudur (Celp & Çetin, 2003).

Bir okul yöneticisinin okulunda başarılı bir bilgi yönetimi sistemi oluşturması için öncelikle bilgiye dayalı bir iş ortamının yaratılmasına ortam hazırlanmalıdır. Bilgiye ilişkin en başarılı örgütlerde sürekli ortaya çıkan etmenlerden bazıları şunlardır (Skrme, 2000 Akt: Celp & Çetin, 2003):

- İş sektörünün yapmayı zorunlu kıldığı şeylere ilişkin güçlü bir bağ
- Zorlayıcı bir vizyon ve yapı

- Bilgi önderliği
- Devamlılık gösteren öğrenme
- Son derece iyi geliştirilmiş enformasyon-bir iletişim altyapısı
- Sistematik bilgi süreçleri

Celep (2003), Amerika Üretim ve Kalite Merkezi ve David Skyrme Associates'in belirlediği bilgi yönetimi değerlendirme araçları ve bulgularında önderlik kavramının bilgi yönetiminde anahtar öge olduğunu vurgulayarak liderlikle ilgili olan bu etkenleri okul yönetimi açısından bir değerlendirme aracı olarak şu şekilde sıralamıştır (Celep & Metin, 2003):

- Okul, okul müdürü tarafından etkin olarak ön plana çıkarılan zorlayıcı bir bilgi vizyonu yada stratejisine sahip midir ve bu kişi eğitsel amaçlara ulaşmak için bilgi yönetiminin örgüte ne şekilde katkıda bulunacağını dile getirmekte midir?
- Okulun etkin olarak izlenen zorlayıcı bir bilgi vizyonu var mıdır?
- Okulun örgütsel misyon, amaçlar ve planlarda bilginin rolü net olarak dile getirilmiş midir?
- Okulun bilgi yönetimi stratejisi ve etkinlikleri için yetkili üst düzey bilgi uzmanı bulunmakta mıdır?
- Okulda bilgi ve enformasyona örgütün yaşamsal kaynakları olarak yaklaşılmakta mıdır ve bunlar yönetim toplantılarında düzenli olarak gözden geçirilmekte midir?
- Okul müdürü veya daha alt düzeydeki okul önderleri takımlarında ve dış dünyaya karşı örgütsel bilgiyi ön plana çıkarırlar mı?
- Örgütsel bilgiyi yönetme okuldaki örgütsel stratejinin merkezinde midir?
- Okul sahip olduğu bilgi değerlerinin yarar sağlayan potansiyelini anlamakta mıdır ve bunları diğer okullara uygulamak, yaymak için stratejiler geliştirir mi?
- Okul var olan merkezi yeterliklerini desteklemek ve yenilerini üretmek için 'öğrenme'den yararlanır mı?

- Okulda bireyler örgütsel bilginin gelişimi ve katkılarından dolayı işe alınır, değerlendirilir ve buna göre ücretlendirilirler mi?

Bu bulguların ışığında, bir okulun bilgi yönetiminde üzerinde durması gereken anahtar etmenin 'okul lideri' fikri olduğu görülmektedir (Celep & Çetin, 2003).

Binbaşıoğlu (1983), 'Eğitim Yöneticiliği' adlı çalışmasında; iyi bir okul ve eğitim yöneticiliği ile ilgili araştırmaların, iyi bir okul ve eğitim yöneticisinin iyi bir lider olması gerektiği üzerinde durduklarını belirterek iyi bir eğitim yöneticisinde bulunması gereken nitelikleri şöyle sıralamıştır: Konumunun verdiği güç yerine, geniş bilgi ve yeterli coşkuya sahip olmak, yetkilerini bilgece kullanmasını bilmek, herkese karşı anlayışlı ve eşit davranmak, örgütünün ve amaçlarını iyi tanımak, çevresindekilerle iyi ilişkiler kurmak, sorunların kendisine gelmesini beklemeden kendisi aramak, yürekli olmak, üzerine aldığı işleri sorumluluk duygusuyla sonuçlandırmak, önerilerini ve programlarını dikkatle planlayıp uygulamak ve uygulatmak, bir öneriyi savunabilmek yada bir öneriye yapılacak karşı koymaları dikkatle yanıtlayabilmek, okul yöneticiliğinde demokrasiye inanmak ve onu uygulamak, bütün tartışma ve kararlarında içten, tarafsız ve dürüst olmak, iş arkadaşlarını da öyle olmaya özendirmek, çalıştığı örgütün amaçları, başarıları ve kullandıkları araçlar hakkında doğru bilgi vermek, eğitime inanmak ve öğrencinin yararlarını herşeyin önünde tutmak, tutum ve giyimine özen göstermek, düşünerek konuşmak ve görüşlerini inandırıcı bir biçimde düzgün bir dille açıklamak, her fırsatta iş arkadaşlarının morallerini yükseltmeye çalışmak, onları övmekten çekinmemek, iş arkadaşlarının çabalarını düzene koymayı (eşgüdüm sağlamayı) bilmek, okulla toplumun işbirliği yapmasını sağlama, okulu topluma, toplumu da okula yaklaştırmaya çalışmak, yetki ve görevlerini başkalarına bırakmayı bilmek, olayları, adları ve çehreleri anımsayabilmek (Binbaşıoğlu, 1983).

1.2 Araştırmanın Problemi

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İlköğretim Okullarının Bilgi Yönetimi Altyapısına ve Anlayışına Ne Derece Sahip Olduğuna İlişkin Yönetici Görüşleri araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2.1 Alt Problemler

- İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin kendilerine ait e-mail adresi ne sahip olup olmamaları ile bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ne derece sahip olduğuna ilişkin görüşleri arasında ilişki var mıdır?
- İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin kendilerine ait web sayfasına sahip olup olmamaları ile bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ne derece sahip olduğuna ilişkin görüşleri arasında ilişki var mıdır?
- İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin okula ait web sayfası bulunup bulunmaması ile bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ne derece sahip olduğuna ilişkin görüşleri arasında ilişki var mıdır?
- Herhangi bir mesleki dergi, kitap ve bültene abone olan ve olmayan okullarda görev yapan yöneticilerin okulların bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ne derece sahip olduğuna ilişkin görüşleri arasında ilişki var mıdır?
- İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin okullardaki bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ne derece sahip olduğuna ilişkin görüşleri,
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Yaşlarına,
 - c. En son bitirilen okula,
 - d. Meslekteki toplam hizmet süresine,
 - e. Bulunduğu okulda geçen hizmet süresine göre farklılık göstermekte midir?

1.3 Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İlköğretim Okullarının Bilgi Yönetimi Altyapısına ve Anlayışına ne derece sahip olduğuna ilişkin yönetici görüşlerinin saptanmasına dayanmaktadır.

1.4 Önem

- Bu çalışma ilköğretim okulu yöneticilerinin okullardaki bilgi yönetimi altyapısına ve anlayışına ne derece sahip olduklarına ilişkin görüşlerinin ortaya konulması, eğitim yöneticilerine bir yol haritası çizmesi açısından,
- Çalışma sonucu elde edilen bulguların eğitim yönetimi literatürüne önemli bir katkı sağlayacağından,

- Araştırma sonucu elde edilen bulguların eğitim yönetimine uygulanması halinde eğitim ve öğretim faaliyetlerinde verimliliği artıracığından,
- Konuyla ilgili yapılan bu çalışmanın yapılması planan diğer araştırmalara kaynaklık yapabilmesi açısından önemlidir.

1.5 Sayıtlılar

- Bu araştırmaya katkı koyan ilköğretim okulu yöneticilerinin okullardaki bilgi yönetimi altyapısı ve anlayışına ilişkin verdikleri bilgilerin doğru olduğu varsayılmıştır.
- Geliştirilen anket sorularının araştırma için gerekli verileri sağladığı varsayılmıştır.
- Araştırmanın örnekleminin, evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.6 Sınırlılıklar

- Araştırma Kuzey Kıbrıs İlköğretim Okulları ile sınırlıdır.
- Araştırma 2011-2012 öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Araştırma tarama modeli ile sınırlıdır.
- Araştırma devlet okulları ile sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Bilgi: Türkçe’de “bilgi” denildiğinde çoğu zaman, İngilizce’de “data”, “information” ve “knowledge” üçlüsü anlaşılmaktadır. İngilizce’de farklı anlamlar ifade eden bu kavramlar için Türkçe’de çoğu zaman sadece “bilgi” karşılığı kullanılmaktadır. Esasen bu olgular arasında anlamsal düzeyleri açısından önemli ayrımlar söz konusudur (Öğüt, 2003).

Açık Bilgi: Helen & Al-Hawari’ye göre (2003) açık bilgi, paylaşılması kolay; sözler, resimler ya da başka araçlarla ifade edilebilen bilgidir.

Örtülü Bilgi: Örtülü bilgi kişisel, bağlama özgü, biçimlendirilmesi, ifade edilmesi ve iletilmesi güç bir bilgi türüdür (Nonaka, 1994).

Bilgi Yönetimi: Bilgi yönetimi herhangi bir örgütün sahip olduğu bilgilerin örgüt içerisinde paylaşılmasını destekleyerek politikalar, planlar, stratejiler ve sistemler oluşturan disiplinlerarası bir bilim dalıdır (Celep & Değirmenci, 2005).

BÖLÜM II

YÖNTEM

Yöntem, en genel anlamda problemi çözmek için izlenen düzenli yoldur (Karasar, 2007). Bu bölümde araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin planması ve verilerin çözümlemesiyle ilgili bilgiler verilmektedir.

1 Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Bu koşulların düzenlenmesinde iki temel yaklaşım vardır: Tarama ve deneme modeli (Karasar, 2007).

Bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara *tarama araştırması* denir (Büyükoztürk & diğerleri, 2008). Tarama modelleri geçmişte veya halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu tür araştırmalarda, araştırma konusu olan olay, birey yada nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi betimlenmeye çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2007).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; 2011-2012 öğretim yılında Kuzey Kıbrıs'ta devlet okullarında görev yapan ilköğretim okulu yöneticilerinden oluşmaktadır. Evreni oluşturan Kuzey Kıbrıs'taki devlet ilköğretim okullarının toplam sayısı 88'dir. Bu okullardaki evren bilgileri, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan temin edilen verilere göre Çizelge 1 'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Evreni

n	N
Okul sayısı	88
Okul Yöneticisi Sayısı	202
Ortalama (Okul Yöneticisi)	202

Araştırmanın amacı, Kuzey Kıbrıs'ta Lefoşa, Gazimağusa, Girne, Güzelyurt ve Yeni Lefkoşa bölgelerinde görev yapan ilköğretim okul yöneticilerinin bilgi yönetimi altyapısı ve anlayışına yönelik yeterliklerini saptamak olduğundan, ilköğretim okul yöneticilerinin görüşlerinin alınması uygun görülmüştür.

Tablo 2: Araştırmanın Evren ve Örneklem Değerleri			
Birim		Evren	Örneklem
		(N)	(n)
Okul yöneticisi sayısı		202	190

Yeni oluşturulan okul yöneticisi sayısı çok fazla olmadığından ve elde edilecek verilerin daha anlamlı olacağı düşünüldüğünden tüm yöneticiler örnekleme dahil edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Kuzey Kıbrıs ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin eğitim ve öğretim süreçlerinde bilgi yönetimi altyapısı ve anlayışına yönelik görüşlerini ölçmek amacıyla Kalkanlı'nın (2009) hazırlamış olduğu anket kullanılmıştır.

Ön Deneme Aşaması: Toplam 88 maddelik taslak ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik katsayılarının yapılabilmesi için Gazimağusa İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilere uygulanarak, elde edilen veriler SPSS 11.0 paket programıyla analiz edilmiştir.

Faktör Analizi Aşaması: Faktör analizi, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir up çok değişkenli analiz tekniğine verilen genel bir isimdir. Diğer bir ifade ile faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel ktörlerin (ilişkinin yapısının) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer an kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmaktır. Yani r ölçeğin özünde tek boyutlu olması beklenir. Böylece de ölçekteki maddelerin bir oyut-faktör altında toplanması gerekir. Yani maddeler ölçekle ve onun bütünü ile belli r düzeyde ilişkili olmalıdır (Balcı, 2004). Hazırlanan anket 50 yöneticiye uygulanarak ir pilot uygulama yapılmıştır. Anketi oluşturan maddelerin güvenirlikleri icelendiğinde 47 maddenin cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.93 olarak ulunmuştur. Madde-toplam korelasyonu bakımından 0.30'un altında kalan madde lmadığı için ölçekten hiçbir madde çıkartılmamıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR

1. Katılımcıların demografik ve kişisel bilgileri: Cinsiyet, yaş, en son bitirdiği okul türü, meslekteki toplam süre, yöneticilikteki süre, okuldaki süre, e-mail, okulun web sayfası, abone olduğu dergi, abone olduğu mesleki dergiye ilişkin frekans ve yüzdeler.

Çizelge 3: Katılımcıların "Cinsiyet" Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	86	43.4
Erkek	112	56.6
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan yöneticilerden 86'sı (%43.4) kadın, 112'si (%56.6) erkektir.

Çizelge 4: Katılımcıların "Yaş" Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
20-30	1	0.5
31-40	17	8.6
41-50	114	57.6
51-60	66	33.3
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan yöneticilerden 20-30 yaş grubundan olan 1 (%0.5), 31-40 yaş grubunda olan 17 (%8.6), 41-50 yaş grubunda olan 114 (%57.6) ve 51-60 yaş grubunda olan 66 (%33.3) kişi bulunmaktadır.

Çizelge 5: Katılımcıların “En Son Bitirdiği Okul” Değişkenine Göre Dağılımı

En son bitirdiği okul	Frekans	Yüzde
Öğretmen Akademisi	138	69.7
4 Yıllık yüksekokul veya fakülte	34	17.2
yüksek	26	13.1
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan yöneticilerinden 138’i (%69.7) öğretmen Akademisi, 34’ü (%17.2) 2 yıllık eğitim enstitüsü, yüksekokul veya ön lisans, 26’sı (%13.1) ise 3 yıllık eğitim enstitüsü, yüksekokulu mezunudur.

Çizelge 6: Katılımcıların “Meslekte Toplam Hizmet” Değişkenine Göre Dağılımı

Meslekte toplam hizmet	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	1	0.5
6-10 yıl	1	0.5
11-15 yıl	9	4.5
16-20 yıl	47	23.7
21-25 yıl	58	29.3
26 ve daha fazla yıl	82	41.4
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan yöneticilerin meslekteki toplam hizmet yıllarına bakıldığında, 82 tanesi (%41.4) 26 yıl ve daha fazla, 58’i (%29.3) 21-25 yıl, 47’si (%23.7) 16-20 yıl, 9’u (%4.5) 11-15 yıl, 1’i (%0.5) 6-10 yıl ve 1’i (%0.5) 1-5 yıl grubunda yer almaktadır.

Çizelge 7: Katılımcıların "Yöneticilikte Geçen Hizmet Süresi" Değişkenine Göre Dağılımı

Yöneticilikte geçen hizmet süresi	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	67	33.8
6-10 yıl	64	32.3
11-15 yıl	49	24.7
16-20 yıl	17	8.6
21-25 yıl	0	0
26 ve daha fazla yıl	1	0.5
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan yöneticilerin yöneticilikteki toplam hizmet yıllarına bakıldığında, 67'si (%33.8) 1-5 yıl, 64'ü (%32.2) 6-10 yıl, 49'u (%24.7) 11-15 yıl, 17'si (%8.6) 16-20 yıl, 1'i (%0.5) 26 yıl ve daha fazla yıldır yönetici olarak görev yapmaktadır. 21-25 yıl grubunda hiçbir katılımcı yer almamaktadır.

Çizelge 8: Katılımcıların "E-Mail" Değişkenine Göre Dağılımı

E-mail	Frekans	Yüzde
Var	166	83.8
Yok	32	16.2
Toplam	198	100

Yöneticilerden 166'sının (%83.3) e-mail adresi varken, 32'sinin (%16.2) yoktur. Burada çıkan % 16.2 lik sonuç içinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağı düşünüldüğünde göz ardı edilmemesi gereken bir oran olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çizelge 9: Katılımcıların “Web Sayfası” Değişkenine Göre Dağılımı

Web Sayfası	Frekans	Yüzde
Var	16	8.2
Yok	182	91.8
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan yöneticilerden 182’sinin (%91.8) kendine ait web sayfası bulunmazken, 16’sının (%8.2) bulunmaktadır.

Çizelge 10: Katılımcıların “Okulun Web Sayfası” Değişkenine Göre Dağılımı

Okulun Web Sayfası	Frekans	Yüzde
Var	64	32.8
Yok	134	67.2
Toplam	198	100

Araştırmaya katılan yöneticilerden 134’ünün (%67.2) görev yaptıkları okula ait web sayfası bulunmazken, 64’ünün (%32.8) görev yaptığı okulun web sayfası vardır.

Çizelge 11: Katılımcıların “Okulun abone Olduğu Mesleki Dergi, Kitap, Bülten” Değişkenine Göre Dağılımı

Okulun Abone Olduğu Mesleki Dergi, Kitap, Bülten	Frekans	Yüzde
Var	60	30.8
Yok	138	69.2
Toplam	198	100

Okullardan 138 tanesinin (%69.2) dergi, kitap, bülten vb. abonelikleri vardır. Ancak 60 (%30.8) okulun aboneliği bulunmamaktadır. Çıkan bu sonuç değerlendirildiği zaman okulların büyük bir bölümünün bu tür mesleki dergi, bülten ve kitaplardan yoksun olması kişisel ve örgütsel gelişimi olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Çizelge 12: Katılımcıların “Yöneticinin Abone Olduğu Mesleki Dergi, Kitap, Bülten” Değişkenine Göre Dağılımı,

Yöneticinin Abone Olduğu Mesleki Dergi, Kitap, Bülten	Frekans	Yüzde
Var	62	31.6
Yok	136	68.4
Toplam	198	100

Yöneticilerden 136’sı (%68.4) mesleki dergi, kitap, bülten vb. abone değildir. 62 (%31.6) yöneticinin dergi, kitap, bülten vb. aboneliği bulunmaktadır. Bu durum, bu tür mesleki dergi ve kitaplara abone olan okul yöneticilerinin hem kişisel hemde örgütsel gelişim yönünde olumlu tutuma sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çizelge 13:2- 47 sorunun betimsel istatistikleri ve yeterlik düzeyi

Maddeler	Ortalama	Ss	Yeterlik Düzeyi
1	4.03	.75	Üst düzey yeterlik
2	3.95	.91	Üst düzey yeterlik
3	4.19	.81	Üst düzey yeterlik
4	4.25	.81	En üst düzey yeterlik
5	4.34	.69	En üst düzey yeterlik
6	4.04	.70	Üst düzey yeterlik
7	4.23	.69	En üst düzey yeterlik
8	3.78	.83	Üst düzey yeterlik
9	3.98	.78	Üst düzey yeterlik
10	3.83	.75	Üst düzey yeterlik
11	4.09	.68	Üst düzey yeterlik
12	4.08	.69	Üst düzey yeterlik
13	4.43	.73	En üst düzey yeterlik
14	4.21	.73	En üst düzey yeterlik
15	4.40	.67	En üst düzey yeterlik
16	4.39	.65	En üst düzey yeterlik
17	4.22	.71	En üst düzey yeterlik
18	4.12	.71	Üst düzey yeterlik
19	4.08	.74	Üst düzey yeterlik
20	4.00	.65	Üst düzey yeterlik
21	3.82	.79	Üst düzey yeterlik
22	4.00	.63	Üst düzey yeterlik
23	4.15	.82	Üst düzey yeterlik
24	3.55	1.13	Üst düzey yeterlik
25	3.39	1.05	Üst düzey yeterlik
26	3.85	.79	Üst düzey yeterlik
27	3.83	.73	Üst düzey yeterlik
28	4.18	.75	Üst düzey yeterlik
29	4.38	.75	En üst düzey yeterlik
30	4.24	.88	En üst düzey yeterlik
31	3.83	.91	Üst düzey yeterlik
32	3.95	1.05	Üst düzey yeterlik
33	3.99	.79	Üst düzey yeterlik
34	3.99	.82	Üst düzey yeterlik
35	4.24	.93	En üst düzey yeterlik
36	4.11	.89	Üst düzey yeterlik
37	4.19	.86	Üst düzey yeterlik
38	4.26	.76	En üst düzey yeterlik
39	4.07	1.00	Üst düzey yeterlik

40	4.03	.85	Üst düzey yeterlik
41	3.75	.99	Üst düzey yeterlik
42	4.14	.85	Üst düzey yeterlik
43	3.75	.93	Üst düzey yeterlik
44	3.67	.89	Üst düzey yeterlik
45	4.02	.87	Üst düzey yeterlik
46	3.93	.97	Üst düzey yeterlik
47	2.88	1.21	Orta düzey

Tablo incelendiğinde yöneticiler; 4, 5, 7, 13, 14, 15, 16, 17, 29, 30, 35, 38. maddelerde en üst düzeyde, 1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 ve 46. maddelerde üst düzeyde, 47. Madde orta düzeyde yeterlik göstermektedirler.

13. madde olan okul müdürü olarak sözümü tutarım 4.43 ile en yüksek ortalamaya sahip madde olarak dikkat çekmektedir. Yine 5. Madde olan okulumuzda öğretmenler herhangi bir tehdit olmaksızın fikirlerini rahatlıkla birbiri ile paylaşmaktadırlar maddesi ise 4.34 ile yine en yüksek ortalamaya sahip olan maddelerden biri olarak araştırmada yer almıştır. Bu durum okul müdürlerinin sözünü tutan ve katılımcı, paylaşımcı ve demokratik bir okul ortamı yaratma çabası içinde olduklarına inandıklarını ortaya koymaktadır.

Anketteki 47. Madde olan okulumuzda bilgi ve uzmanlıklarını diğer öğretmenlerle paylaşan öğretmenler ayrıcalıklı söz hakkına sahiptir maddesi 2.88 ortalama ile müdürlerin kendilerini en düşük ortalama ile değerlendikleri madde olarak görülmektedir. Bu durum okul müdürlerinin okuldaki öğretmenlere ayrıcalıklı davranmaktan kaçındıkları ve demokratik bir okul ortamı yaratmayı çabaladıkları şeklinde yorumlanabilir.

3. İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin kendilerine ait e-mail adresine sahip olan ve olmayanların bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?

Çizelge 14: "E-Mail" Değişkenine Göre İÖY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

E- mail	N	Ort.	Ss	t _(df=195)	P
Var	166	4.02	0.37	.314	.754
Yok	32	3.99	0.31		

Tablo incelendiğinde e-mail adresine sahip olan ve olmayanların bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{df=195} = .314$, $p = .754$; $p > 0.05$).

4. İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin kendilerine ait web sayfasına sahip olan ve olmayanların bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?

Çizelge 15: "Web Sayfası" Değişkenine Göre İÖY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

Web	N	Ort.	Ss	t _(df=193)	P
Var	16	3.86	0.46	-1.755	.081
Yok	182	4.03	0.35		

Tablo incelendiğinde İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin kendilerine ait web sayfasına sahip olan ve olmayanların bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{df=193} = -1.755$, $p = .081$; $p > 0.05$).

5. Okula ait web sayfası bulunan ve bulunmayan ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?

Çizelge 16: “Okulun Web Sayfası” Değişkenine Göre İÖY’nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

Okulweb	N	Ort.	Ss	$t_{(df=193)}$	P
Var	64	3.99	0.39	-.637	.525
Yok	134	4.03	0.35		

Tablo incelendiğinde okula ait web sayfası bulunan ve bulunmayan ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{df=193} = -.637$, $p = .525$; $p > 0.05$).

6. Herhangi bir mesleki dergi, kitap ve bültene abone olan ve olmayan okullarda görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?

Çizelge 17: “Okulun Mesleki Dergi, Kitap ve Bültene Abone Olma” Değişkenine Göre İÖY’nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

Okul Abone	N	Ort.	Ss	$t_{(df=193)}$	P
Var	60	4.06	0.35	1.277	.203
Yok	138	3.99	0.37		

Tablo incelendiğinde mesleki dergi, kitap ve bültene abone olan ve olmayan okullarda görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{df=193} = 1.277$, $p = .203$; $p > 0.05$).

Çizelge 18: "Cinsiyet" Değişkenine Göre İÖY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t(df=196)	P
Kadın	86	4.07	0.32	1.732	.085
Erkek	112	3.98	0.39		

Tablo incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{df=196} = 1.732, p = .085; p > 0.05$).

Çizelge 19: "Yaş" Değişkenine Göre İÖY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

Yaş	N	Ortalama	Ss	F (2,194)	p	η^2
31-40	18	3.90	0.38	.895	.410	.009
41-50	114	4.03	0.35			
51-60	66	4.03	0.37			

Tablo incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında yaşlarına göre farkı incelemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(df=2,194)} = .895, p = .410, \eta^2 = .009; p > 0.05$).

Çizelge 20: "En Son Bitirilen Okul" Değişkenine Göre İÖY'nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

En son bitirdiği okul	N	Ort.	Ss	F (2,195)	p	η^2
Öğretmen Akademisi	138	4.03	0.37	.419	.658	.004
4 Yıllık Eğitim Enstitüsü. yüksek okul veya ön lisans	34	3.99	0.37			
Yüksek Lisans	26	3.07	0.34			

Tablo incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında en son bitirdikleri okul türüne göre farkı incelemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(df=2,194)} = .419, p = .658, \eta^2 = .004; p > 0.05$).

Çizelge 21: “Meslekteki Hizmet Yılı” Değişkenine Göre İÖY’nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

Yıl	N	Ort.	Ss
1-5 yıl	1	4.43	.
6-10 yıl	1	2.96	.
11-15 yıl	9	3.91	0.37
16-20 yıl	47	4.03	0.34
21-25 yıl	58	4.04	0.31
26 yıl ve daha fazla	82	4.01	0.39

lekteki hizmet yıllarına göre elde edilen bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına in betimleyici istatistikler incelendiğinde 1-5 yıl arasında görev yapan yöneticinin yüksek puana sahip olduğu, 6-10 yıl grubunda bulunan yöneticinin ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 22: “Bulunduğu Okulda Geçen Hizmet Süresi” Değişkenine Göre İÖY’nin BY Alt Yapısına İlişkin Görüşleri ve t Testi Sonuçları

Yıl	N	Ortalama	Ss	F (6,191)	p	η^2
1	40	4.10	0.33	.697	.653	.021
2	60	4.00	0.34			
3	46	3.95	0.42			
4	27	4.04	0.34			
5	13	4.03	0.31			
6	12	4.02	0.49			

Tablo incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına ilişkin görüşleri arasında bulundukları okulda geçen hizmet sürelerine göre fark olup olmadığını incelemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(df=6,191)} = .697, p = .653, \eta^2 = .021; p > 0.05$).

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

TARTIŞMA

tim örgütleri, bilgiyi sadece kullanmak değil, fakat aynı zamanda geliştirmek, üretmek, yenilemek ve bunu yaymakla da yükümlüdür. Bilgiyle bu kadar iç içe olan ve tür görevleri bulunan eğitim örgütlerinin, bireylerin ve toplumun talep ve beklentilerine yanıt verebilmesi, 21.yy'da, rekabet edecek nesilleri yetiştirebilmek için, bilgi yönetimine özel bir önem vermesi gereklidir. Bilgi yönetiminde üzerinde en çok tartışılan hususun ne bildiğimiz ve bunu nasıl kullanacağımız ve nasıl geliştireceğimiz konusudur. Eğitim örgütleri, üstlendikleri misyon nedeniyle bilgiyi etkili şekilde kullanmak, yeni bilgileri üretmek ve bunun paylaşılabilesini sağlamak zorundadırlar. Bu bağlamda da bilgi yönetimine ilişkin sağlam bir alt yapı ve anlayış kaçınılmaz bir gerekliliktir. Meder 2001'de yapmış olduğu "Bilgi Toplumu ve Toplumsal Değişim" isimli çalışmasında bilgi toplumunun insanlığa birçok önemli imkanlar ve faydalar sunduğunu belirtmektedir. Fakat bu durumun eşit ve adil bir şekilde tüm toplumsal kesimlere yayılmadığından bahsederek gelişmiş-azgelişmiş-gelişmemiş ülke ayrırımlarıyla kaldırıldığını vurgulamıştır. Bugün sosyal bilimlerde aciliyetle incelenmesi gereken konuların başında, ülkemizin de içinde bulunduğu tüm gelişmekte olan ülkelerde, bilgi toplumuna geçiş sürecinin nitelikleridir. Bu incelemelerin gözden geçirilmesi gereken belki de en önemli konuların başında bilgi toplumunun varlığı, bilginin tüm insanlara eşit bir şekilde ulaştırılması için gerekli alt yapının kurulması konusundaki dengenin sağlanması üzerine sonuçlar elde etmiştir. Terzi 2005'te sunduğu çalışmasında sanayi toplumu aşamasından bilgi toplumu aşamasına geline yirmi birinci yüzyılda, artık eski kural ve ilkelerin geçerliliğini kaybetmekte olduğu her alanda bilgi ve bilgi teknolojilerine dayalı yeni bir paradigmanın oluşmaya başladığını vurgulamıştır. Yine Terzi'ye göre her ne kadar tam anlamıyla bir geçişin görülmediği

toplumunun temel paradigmasının kavranması, bilgiye dayalı yeni toplum düzeni kurulurken bu toplumda var olacak örgütlerin ve iletişim biçimlerinin tasarlanıp ilmesini sağlayabilmek önemli gözükmemektedir. Eriş, 2009 yılında bilgi yönetimi unda yaptığı doktora tez çalışmasında bilgi yönetimini eğitsel ve yönetsel olmak iki alt boyutta incelemiş ve yönetsel bilgi yönetiminde okul yöneticilerinin ve nenlerin okul yöneticilerinin daha yeterli oldukları yönünde bir sonuç ortaya çıktı. bize eğitimde bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına yönelik daha fazla hizmet i ve hizmet içi çalışmalar yapılmasının gerekliliğini göstermiştir. Zaim'in 2010 laki "Bilgi Yönetiminin Alt Yapısı ve Bilgi Yönetimi Performansı" adlı nasında elde ettiği sonuçların başında bilgi yönetiminin başarılı biçimde lanması için öncelikle güçlü bir alt yapıya ihtiyaç duyulduğu gelmektedir. Alt yapı ları içinde teknoloji, organizasyon yapısı gibi somut faktörler olduğu gibi kurum rü ve liderlik gibi soyut faktörler de bulunmaktadır. Ancak ister soyut ister somut onusu unsurların bilgi yönetimi performansı üzerinde doğrudan ve dolaylı biçimde e bulunduğu görülmektedir. Zira alt yapı unsurları yeterince sağlanmadan bilgi timi süreçlerinden de sonuç alınması mümkün olmamaktadır. Bu çalışmada likle bilgi yönetiminin alt yapı unsurlarının neler olduğu araştırılmış ve söz beş r tespit edilmiştir. Bu faktörler teknoloji, liderlik, beşeri sermaye, kurum kültürü ganizasyon yapısıdır.

Yygulayıcılar İçin Öneriler

İlköğretim okulu yöneticilerine hem hizmet öncesi hemde hizmet içinde eğitim yönetimi alanıyla ilgili daha fazla uygulamaya yönelik bir eğitim verilmelidir.

- . İçerisinde bulunduğumuz bilgi çağının en önemli unsuru olan bilgi yönetimi alanında okul yöneticilerinin daha fazla bilgi donanımına sahip olmaları sağlanmalıdır.
- . Özellikle mesleki dergi, bülten ve kitap gibi bilgi yönetimi alt yapısına hitap eden ve gelişimi destekleyen araç ve gereçlerin önemine ilişkin okul yöneticilerine tutum kazandırma yönünde hizmet içi eğitimler verilmelidir.
- 4. Her okulun ve yöneticinin kendine ait bir web sayfası ve buna benzer teknolojik donanımlara sahip olması için gerekli teknolojik alt yapı sağlamak konusunda okullara destek olunmalıdır.
- 5. Yöneticilerin öğretmenleri bilgi yönetimi ve buna benzer her konuda etkileyebilmeleri için kişisel ve mesleki özelliklerini geliştirebilecekleri kişisel ve mesleki eğitimlerin sürekli hale gelmesi sağlanmalıdır.

.2 Araştırmacılar İçin Öneriler

Bilgi yönetimi alt yapısına ilişkin ilköğretim okulu yöneticilerinin görüşleri öğretmen görüşleri de alınarak karşılaştırmalı olarak da bir çalışma yapılabilir.

Bilgi yönetimi alt yapısına ilişkin ilköğretim okulu yöneticilerinin yeterlikleri yönetsel ve eğitsel olmak üzere iki alt boyuta ayrılarak incelenebilir.

Bilgi yönetimi alt yapısına ilişkin ilköğretim okulu yöneticileri ile orta öğretimde görev yapan okul yöneticilerinin görüşleri karşılaştırılarak bir araştırma yapılabilir.

Okul yöneticilerinin daha birçok özellikleri (örgütsel gelişim, liderlik, iletişim becerileri, karar alma, planlama) ile bilgi yönetimi alt yapısına ilişkin özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik bir çalışma yapılabilir.

Bilgi yönetimi alt yapısına ilişkin ilköğretim okulu yöneticilerinin görüşleri bilgi yönetimini eğitsel ve yönetsel olarak iki alt boyuta ayırarak da incelenebilir.

Milli eğitim bakanlığındaki yönetici ve denetmenlerin bilgi yönetimi alt yapısına ilişkin görüşleri incelenebilir ve ilköğretim okulu yöneticilerinininkile karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçöz, K. (1994). "Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları", İzmir, Kanyılmaz Matbaası.
- Ala, Ş. (2009). Küçükali, Rıdvan "Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi", Anı Yayıncılık, Ankara.
- Ar, A. (2005). "Bilgi Yönetimi Sistemleri ve Eğitimde Bilgi Yönetimi Sistemi Uygulaması" (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Ana Bilim Dalı.
- Balgün, A. Keskin, H. (2003). "Sosyal Bir Etkileşim Süreci Olarak Bilgi Yönetimi ve Bilgi Yönetimi Süreci", Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:5, Sayı:1.
- Çokoyunlu, B. (1998). "Bilgisayar ve Eğitimde Kullanılması", Çağdaş Eğitimde Yeni Teknolojiler ünite 3,4,5. Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 564, Eskişehir.
- Çıtan, C. C. Tunç, M. (1998). "Bilgi Toplumu ve Türkiye" Yeni Türkiye Dergisi, s.118-134.
- Çıtan, C. C. (2005). "Değişim Çağında Yönetim" İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- DeLavi, M. L, E.D. (2001). "Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues" MIS Quarterly, vol.25, no.1, p. 107-136.
- Erdikoğlu, R., Aşikoğlu, M. (1998). "Bilgi Topluma Geçiş Sürecinde Entelektüel Sermayenin İşletmenin Piyasa Değerine Etkisi" A.Ü. İİBF Dergisi, C.14, sayı 1-2., s. 570.

- a, B.(2008). “*Bilim, Teknoloji ve Sosyal Değişme*” Ankara, Pegem Akademi.
- ırcı, U., Avcı, M.(2004) “*Örgütlerde Bilginin Önemi ve Bilgi Yönetimi Süreci*”
Mevzuat Dergisi, Yıl.7, Sayı:74.
- ıdoğan, İ. (2002). “*Etkili Yönetim*” , Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:13, Sayfa: 61-75.
- alasubramanian, P., N, J., Henderson, M. (1999). “*Managing Process Knowledge For
Decision Support*” Decision Support Syssetms, vol.27, p. 145-162.
- alay, R. (2004). “*Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim*” Ankara Üniversitesi Eğitim
Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 37, Sayı: 2, 61-82.
- alcı, A. (2004). “*Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*” Ankara,
PegemA Yayıncılık.
- arber, M. (2001). “*The Very Big Picture*” School Effectiveness and School
Improvement Vol. 12, No 2, pp. 213-228.
- artczak S.E. (2002). “*Identifying the Barriers to Knowledge Management in to United
States Military*” Doctor of Philosophy Dissertation, Auburn University,
Alabam.
- arutçugil, İ. (2002). “*Bilgi Yönetimi*” İstanbul, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim
Hizmetleri Ltd. Şti.
- Başar, H. (2006) “*Araştırmalarda Likert Yanılgısı.*”
<http://yunus.hacettepe.edu.tr/~okulda/Likert.doc>

ışar, H. (2000). "Okulda Denetim" Ankara, Pegem Akademi.

ışaran, E. İ. (1996). "Türkiye Eğitim Sistemi" Ankara, Yargıcı Matbaası.

aykul, Y. (2000). "Eğitimde ve Psikolojide Ölçme: Klasik Test Teorisi ve Uygulaması" Ankara, ÖSYM Yayınları.

eijerse, R.P. (1999). "Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualising a Phenomenon" Journal of Knowledge Management, vol.3, no.2, p.94-109.

eijerse, R.P. (2000). "Knowledge Management in Small and Medium Sized Companies: Knowledge Management for Entrepreneurs" journal of Knowledge Management, vol.4, no.2, p. 162-179.

hhatt, G.D. (2001). "Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction Between Technologies, Techniques and People" Journal of Knowledge Management, Vol.5, No.1, p.68-75.

Borghoff, U.M, Pareschi, R. . (1997). "Information Technology for Knowledge Management", Journal of Universal Computer Science. Vol.3 No.8 p 835-842.

Bose, R., Sugumaran, V. (2003). "Application of Knowledge Management Technology In Customer Relationship Management" Knowledge and Process Management, Vol.10, no.1, p. 3-17.

Burghoff, M. U., Pareschi, R. (1997). "Information Technology for Knowledge Management" Journal of Universal Computer Science, vol. 3, no.8.

alioğlu, Z. (2000). "*Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*" Ankara, Pegem Yayıncılık.

üköztürk, Ş., Çakmak, K E., Akgün, E Ö., Karadeniz, Ş. (2008).
Demirel, Funda., "*Bilimsel Araştırma Yöntemleri*" Ankara, PegemA Yayıncılık.

ı, H. (2005). "*Organizasyon ve Yönetim*" Ankara, Siyasal Kitabevi.

ı, N. (2002). "*Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi*" Milli Eğitim Dergisi, Sayı 155-156.

roll, M. J., Choo, W. C. (2003). "*Knowledge Management Support for Teachers*" Educational Technology Resarch and Development, Vol.51, No:4, pp. 42-64.

lep, C., Çetin, B. (2003). "*Bilgi Yönetimi*" Ankara, Anı Yayıncılık.

lep, C., Değirmenci, T. (2005). "*Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi*" XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Pamukkale Üniversitesi, Cilt 1 s. 96-101.

lep, C., Konaklı, T., Keleş A, F. (2008). "*Öğretmenlerin Okullarda Bilgi Yönetimi Özelliklerine İlişkin Algıları*" 17. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 2008.

emaloğlu, N. (2002). "*Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü*", Milli Eğitim Dergisi, Sayı:153-154.

hi, B., Lin, A. (2007). "*A New Vision Of The Knowledge Economy*" Journal Compilation Blackwell Publisihing, 2007.

alık, T., Sezgin, F. (2005). “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”. Mart 2005, Cilt 13, Kastamonu Eğitim Dergisi 55-56

apar. B. (2005). “Bilgi: Üretimi, Yönetimi ve Pazarlanması”, Bilgi Hizmetlerinin Organizasyonu ve Pazarlanması Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.

etin, Ş. (2004). “Değişen Değerler ve Eğitim” Milli Eğitim Dergisi, Sayı 161, Kış.

ınar, İ. (2002). “Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Yönetimindeki Yeterlikleri (Malatya İli Örneği)” (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Davenport, T., Jarvenpaa, S.L., Beers, M.C. (1996). “Improving Knowledge Work Processes” Sloan Management Review.

Davenport, T., Prusak, L. (2001). “İş Dünyasında Bilgi Yönetimi”, (Çev: Günhan Günay), İstanbul, Rota Yayınları.

Demircan, M.L., Moltay, C.A. (1997). “Bilgiyi Yönetmek” İstanbul, Beta Basım Yayım.

Dikkaya, M., Özyakışır D. (2006). “Küreselleşme ve Bilgi Toplumu: Eğitimin Küreselleşmesi ve Neo-Liberal Politikaların Etkileri” Uluslararası İlişkiler, Cilt 3, Sayı 9, s.155-176, Bahar.

Dixon N.M. (1992). “Organizational Learning: A Review of the Literature With Implications For HRD Professionals”, Human Resource Development Quarterly, Vol.3, No.1, pp. 29-48.

- Nonaka, N.M.(2000). "*Creating Common Knowledge*" Harvard Business School Press, Massachusetts.
- Nonaka, S.(2003). "*Knowledge Management in Education: Enhancing Learning and Education*", International Journal of Educational Development 23, 679-705.
- Drucker, P.F.(2003). "*Geleceğin Toplumunda Yönetim*" (Çev: Mehmet Zaman), İstanbul, Hayat Yayıncılık.
- Drucker, P.F.(2006). "*Klasik Drucker*" (Çev: Zülfü Dicleli), İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları.
- Drucker, P.F.(1994). "*Yeni Gerçekler*". 4. Baskı (Çev:Birtane Karanakçı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul. s. 237-238.
- Drucker, P.F.(2000). "*2000'li Yıllarda Yönetim*", Alfa Yayınları, İstanbul.
- Drucker, P.F.(1997). "*Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik, İstihdam*" İstanbul Ticaret Odası.
- Doğan, İ.(2000). "*Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*" İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Doğan, İ.(2004). "*Öğrenmek, Gelişmek, Özgürleşmek*" İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Doğan, E.(2003). "*Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*" İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Doğan, H.(1998). "*Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*" Türkiye İş Bankası Yayınları.

- an, N.(2007). “*Resmi İlkokul Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Araçlarını Kullanma Yeterlik Düzeyine İlişkin Bir Araştırma*” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- nç, N.(2005). “*Yönetim ve Organizasyon*” Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- nç, N.(2005). “*Yönetim ve Organizasyon*” Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- nç, Z. S. Eryaman, M.(2004). “*Değişen Değerler ve Yeni Eğitim Paradigması*” Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 1.
- ng, Q., C., Huang, K., Z. J.(2005). “*Comparative Knowledge Management: A Pilot Study of Chinese and American Universities*” Journal of American Society for Information Science and Technology, Vol.56, p.1031-1044.
- over, V., Davenport, H.T.(2001). “*General Perspectives on Knowledge Management: Fostering a Research Agenda*” Journal of Management Information Systems, vol.18, no.1, p. 5-21.
- ıçlı, N., Sotirofski, K.(2006). “*Bilgi Yönetimi*” Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 4 (4), s.351-371.
- ümüşeli, İ. A.(2001). “*Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları*” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, sayı 28, ss. 531-548.
- ümüşeli, İ. A.(2005). “*Eğitimde Kalite Kaliteli Yönetici Yetiştirme ile Sağlanır*” <http://www.agumuseli.com>
- ürsel, M.(1997). “*Okul Yönetimi*”, Mikro Basım Yayım Dağıtım, Konya.

- Asapçioğlu, M.(2004). "Eğitim ve Okul Alanındaki Çağdaş Gelişmelerin Eğitim Yönetimine Yansımaları" Yaşadıkça Eğitim Dergisi, 2004.
- Atch, W. N., Dyer H. J.(2004). "Human Capital and Learning as a Source of Sustainable Competitive Advantage" Strategic Management Journal, Vol. 25: 1155-1178.
- Bodgets, M. R.(1999). "Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama" (Çev: Canan Çetin, Esin Can Mutlu), İstanbul, Beta Yayınları.
- Çe, M., Oktay, E.(2006). " Bilginin Bir stratejik Güç Olarak Önemi ve Örgütlerde Bilgi Yönetimi" Selçuk Üniversitesi karaman İ.İ.B.F Dergisi, Sayı 10, Yıl 9, Haziran.
- Erakaş, M.(2002). "Geçmişten Günümüze Bilgi Yönetimi" http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=135
- Erasar, N.(2007). " Araştırmalarda Rapor Hazırlama" Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Yayıkçı, K.(2001). "Yönetici Yetiştirme Sorunu" Milli Eğitim Dergisi, Sayı 150.
- esen, İ.(2006). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Yeterlikleri" (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- esici, İ.(1993). "Bilgi Toplumunun Özellikleri" Bilişim, Mayıs 1993.
- aseth,K., Cummings, S.(2001). "Knowledge Management: development strategy or business strategy?" Information Development, 17 (3), 163-171.

- zacık, F.(2003). “*Bilgi Toplumu ve Türkiye*” C.Ü Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:27 No:1, 1-10.
- ulopoulos, T., Frappaolo, C.(1999). *Smart Things to Know About Knowledge nagement*, Capstone Publishing Limited, UK.
- rt, M.(2005). “*Bilgi Toplumunda Üretim Faktörü Olarak Bilgi ve Stratejik Kullanımına İlişkin Araştırma*” <http://www.bilgiyonetimi.org>
- tras, M., Pouloudi, A., Poulymenakou, A.(2002). “*Knowledge Management Convergence-Expanding Learning Frontiers*” Journal of Knowledge Management, vol. 6, number 1, p.40-51.
- e. Carthy, E. D.(2002). “*Bilgi Kültürü. Yeni Bilgi Sosyolojisi*”, (Çev: A.F. Yılman) İstanbul, Çivi Yayınları.
- lson, R.E.(2001). “*On the Shape of Verbal Networks in Organizations*” Organization Studies, vol. 22, pp. 797-823.
- ssen, M.(2000). “*Integrated Analysis and Design of Knowledge Systems and Process*” Information Resources Management Journal, s.24.
- onaka, İ.(1994). “*A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*” Organization Science, vol.5, No.1, February.
- onaka, İ.(1999). “*Bilgi Yaratın Şirket*” Harvard Business Review (Seçmeler) Bilgi Yönetimi, İstanbul, MESS Yayınları.

İlabaş, H.(2003). “Kurumsal Bilgi Yönetimi”

http://eprints.rclis.org/archive/00007436/01/Kurumsal_Bilgi_Yonetimi

İlabaş, H.(2004). “Bilgi Yönetim Sistemi”. Bili Çağı, Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri.

Editör: Coşkun Can Aktan ve İstiklal Y. Vural. Konya: Çizgi Kitabevi.

İlffsey, S.(1997). “*Knowledge Management: Linking People to Knowledge for Bottom Line Results*”, Journal of Knowledge Management, Vol. 1, No. 2, pp. 112–118.

İlğüt, A.(2003). “*Bilgi Çağında Yönetim*”, Ankara, Nobel Yayıncılık.

İlzen, Y.(2005). “*Eğitimde Yeni Değerler*” Ankara, PegemA Yayıncılık.

İlzer, S.P., Özmen, Ö., Saatçioğlu, Ö.(2004). “*Bilgi Yönetiminin Etkililiğinde*

Kilit Bir Faktör Olarak Bilgi İşçileri ve İnsan Kaynakları Yönetiminin farklılaşan Özellikleri” Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı:1.

İlzman, F.(2003). “*21. Yüzyılda Bilgi Yönetimi ve Eğitim Örgütleri*”

http://aof20.anadolu.edu.tr/bildiriler/Fatma_Ozmen.doc.

İlztekin, A.(2005). “*Yönetim Bilmi*” Ankara, Siyasal Kitabevi.

İlzyakışır, D.(2002). “*Bilgi Toplumu*” 2002, <http://bilgiyonetimi.org>

İl'erriton, L.(2007). “*Really Useful Knowledge? Critical Management Education In the UK and the US*” Scandinavian Journal of Management, Vol. 23, P 66-83.

- les, A. L., Nodine, R. T.(2003). "*Knowledge Management in Education*" Institute for the Study of Knowledge Management in Education.
- , Ü.(1997). "*Bilgi Toplumunun Yönetim ve Yönetici Üzerindeki Etkileri*", Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kocaeli.
- land, G.(2004). "*Shall We Dance? A Design Epistemology For Organizational Development*, Vol.52, No:1, pp. 33-48.
- kaya, R.(2008). "*Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*", Anı yayıncılık, Ankara.
- ard, T.A.(1997). "*Entellektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği*". (Çev. Nurettin Elhüseyni) İstanbul MESS Yayınları.
- ey, J., Barnett E.(2000). "*Knowledge Management Initiatives*" Journal of Knowledge Management, Vol.4, number 2.
- iby, K.E., Simons, R.(2002). "*Collaborative Climate and Effectiveness of Knowledge Work*" Journal of Knowledge Management, vol.6, no.5.
- nan, M., Taşdemir, İ.(2008). "*Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*" Ankara, Pegem Akademi.
- ana, A.(2000). *The Knowledge Management Toolkit*, Prentice Hall, USA.
- erauf, R.(1999). *Knowledge Management Systems for Business*, Westport, Quorum Books.
- wnley, T. C.(2001). "*Knowledge Management and Academic Libraries*" College & Research Libraries Vol. 62, No:1, P. 44-45, January.

- emen, Y., Kolay, Y.(2003). “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler”, Milli Eğitim Dergisi, sayı 163, Güz.
- zün, A.(2002). “Bilgi Üzerine”
<http://www.historicalsense.com/Archive/Fener33.htm>
- rk Dil Kurumu (2005) “Güncel Sözlük” <http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk>
- unboylu, H.(2005). “Bilgi Toplumu ve Eğitim”
<http://www.neu.edu.tr/tr/main.asp?sayfa=news/>
- ilhelmij, P., Schmidt, R.(2000). “Where Does Knowledge Management Add Value”
 Journal of Intellectual Capital, Vol.1, No.4, p.366-380.
- alçinkaya, T., Özsoy, E.(2003). “Risk Toplumu: Bilgi Toplumunun Evriminde Yeni Boyut”, II. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli Üniversitesi İİBF, Kocaeli.
- ıldırım, A., Şimşek, H.(2003). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”,
 Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- aim, H.(2010). “Bilgi Yönetiminin Alt Yapısı ve Bilgi Yönetimi Performansı” Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı:59, s.51-67.
- aim, H.(2005). “Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi” İstanbul, İşaret Yayınları,
http://ttkb.meb.gov.tr/programlar/prog_giris/prog_giris_1.html “Programların Geliştirilmesini Gerkli Kılan Nedenler ” Erişim Tarihi: 08/03/08

**OKULLARDA BİLGİ YÖNETİMİ ARAŞTIRMASI
(YÖNETİCİ ANKET FORMU)**

Sayın Meslektaşım,

Okulların görevlerinden birisi de öğrenmeyi kolaylaştırmak için, öğrencilere nitelikli bir öğretim ortamı sunarak, düzenli insan ilişkilerinin kurulduğu ve işlediği iklimi yaratabilmektir.

Araştırmanın amacı okullarımızın ne derecede bilgi yönetimi alt yapısına ve anlayışına sahip olduğuna ilişkin yönetici görüşlerini belirlemektir. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi ve kuruluşa da verilmeyecektir. Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere; ikinci bölümde ise bilgi yönetimi özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır. Sorularda yer alan durumla ilgili, gerçek düşüncenizi yansıtan seçeneği işaretlemeniz, özellikle okullarımızdaki çalışma ortamının iyileştirmesine yönelik çalışmalara ışık tutabilecektir.

Anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete **İSİM YAZILMAMASI** önemle rica olunur.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Tolga KÜÇÜKER

I. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği lütfen işaretleyiniz. ✍

1. Cinsiyetiniz

() 1. Kadın () 2. Erkek

2. Yaşınız

() 1. 20-30 () 2. 31-40 () 3. 41-50 () 4. 51-60 () 5. 61 ve Yukarısı

3. En son bitirdiğiniz okul

() 1. Öğretmen Akademisi
() 2. 4 Yıllık yüksekokul veya fakülte
() 3. Yüksek lisans

4. Meslekte toplam hizmet süreniz

() 1. 1-5 yıl () 2. 6-10 yıl () 3. 11-15 yıl () 4. 16-20 yıl () 5. 21-25 yıl
() 6. 26 ve daha fazla yıl

5. Yöneticilikte geçen hizmet süreniz

() 1. 1-5 yıl () 2. 6-10 yıl () 3. 11-15 yıl () 4. 16-20 yıl () 5. 21-25 yıl
() 6. 26 ve daha fazla yıl

6. Bu okulda geçen hizmet süreniz.

() 1. 1 yıldan az () 2. 1-5 yıl () 3. 6-10 yıl () 4. 11-15 yıl () 5. 16-20 yıl
() 6. 21-25 yıl () 7. 26 ve daha fazla yıl

BÖLÜM II

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan neği lütfen işaretleyiniz. (x) ☐

1. Size ait e-mail adresiniz var mı? ☐ a) Evet ☐ b) Hayır
2. Size ait web sayfası var mı? ☐ a) Evet ☐ b) Hayır
3. Okulunuzun web sayfası var mı? ☐ a) Evet ☐ b) Hayır
4. Okulunuz abone olduğu mesleki dergi, kitap, bülten var mı? ☐ a) Evet ☐ b) Hayır
5. Sizin abone olduğunuzu mesleki dergi var mı? ☐ a) Evet ☐ b) Hayır

BÖLÜM III

Bu bölümde bilgi yönetimi konusu ile ilgili olarak aşağıda bazı durumlar ifade edilmiştir. Sizce durumun okulunuzda ne derecede gösterildiğine ilişkin görüşünüze uyan seçeneğin numarasını her birine ayrı ayrı yazarak yanıtlayınız.

Örneğin, "Okulumuzda, bir sorunun çözümünde herkes görüş ve beklentilerini yanlış anlamaya fırsat vermeksizin açıkça ifade eder..." durumu okulunuzda çok az gösterildiğine uyorsanız (2)çok az seçeneğinin altındaki paranteze X işareti koyunuz.

ENEKLER	(1) (2) (3) (4) (5)
Hiçbir zaman (2) Çok Az (3) Arasında, (4) Çoğu Zaman (5) Her Zaman	
Okulumuzda, bir sorunun çözümünde herkes görüş ve beklentilerini yanlış anlamaya fırsat vermeksizin açıkça ifade eder.	() () () () ()
Okulumuzda yönetici ve öğretmenler birbirlerine karşı önyargılı bir tutumla yaklaşmazlar	() () () () ()
Okulumuzda yönetici ve öğretmenler bir sorunu karşılaştıklarında soruna ilişkin uygulamaları ve önyargılarını açıkça ortaya koyarlar.	() () () () ()
Okulumuzda soruna ilişkin farklı görüş ve düşünceler rahatlıkla belirtilir.	() () () () ()
ENEKLER	(1) (2) (3) (4) (5)
Hiçbir zaman (2) Çok Az (3) Arasında, (4) Çoğu Zaman (5) Her Zaman	
Okulumuzda öğretmenler herhangi bir tehdit olmaksızın fikirlerini rahatlıkla birbiri ile paylaşmaktadırlar.	() () () () ()
Öğretmenler ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi için birlikte çaba göstermektedirler	() () () () ()
Okulumuzda öğretmenler beklentilerini rahatlıkla ifade edebilmektedirler.	() () () () ()
Okulumuzdaki öğretmenler birlikteliklerini okul dışında da sürdürmeye isteklidirler.	() () () () ()
Okulumuzdaki öğretmenler etkinliklerin gerçekleştirilme sürecinde her koşulda birbiri ile iletişim kurma ve ortak çaba göstermeye isteklidir.	() () () () ()
Okulumuzdaki öğretmenler, meslektaşlarının söylediklerine inanırlar.	() () () () ()
Okulumuzdaki öğretmenler, işlerini iyi yaparlar.	() () () () ()

2 Okulumuzdaki öğretmenler, zor durumlarda bile birbirlerine destek olurlar.	() () () () ()
3 Okul müdürü olarak sözümü tutarım.	() () () () ()
4 Okulumuzdaki öğretmenler, yöneticinin söylediklerine inanırlar.	() () () () ()
5 Okul müdürü olarak başladığım işi bitiririm.	() () () () ()
6 Okul müdürü olarak görevimin gerektirdiği yeterliğe sahibim.	() () () () ()
7 Okulumuzdaki öğretmenler müdür olarak görevimi iyi yaptığıma inanırlar.	() () () () ()
8 Okulumuzda öğretmenler çok karmaşık ve yeni konuların (anlamı karışık) paylaşımında yüzyüze iletişim kullanılmaktadırlar	() () () () ()
9 Okulumuzda iletişim sürecinde tarafların kullandıklarıvücut dili daha çok konuşmanın sürdürülmesini destekleyici niteliktedir.	() () () () ()
10 Okulumuzda iletişim sürecinde tarafların kullandıkları kelimeler, daha çok konuşmanın sürdürülmesini destekleyici niteliktedir	() () () () ()
11 Okulumuzda iletişim sürecinde tarafların kullandıkları sayılar, grafik, semboller, daha çok konuşmanın sürdürülmesini destekleyici niteliktedir	() () () () ()
12 Okulumuzda iletişim sürecinde tarafların kullandıkları tonlama ve kişinin fiziksel varlığı konuşmanın sürdürülmesini destekleyici niteliktedir	() () () () ()
13 Okulumuzda en ufak bir başarı bile gösterildiğinde öğretmenler sözlü olarak onore edilir.	() () () () ()
14 Okulumuzda, başarılı öğretmenlerin okulun olanaklarından yararlanmalarına öncelik verilir.	() () () () ()
15 Okulumuzda öğretmenlerin başarılı çalışmaları simgesel ödülleriyle desteklenir	() () () () ()
16 Okulumuzdaki öğretmenler ilişkilerinde ve işinde sorgulayıcı bir tutuma sahiptirler	() () () () ()
17 Okulumuzdaki öğretmenler karşılaşılan sorunları çözmek için sorun çözme yöntemini kullanır	() () () () ()
18 Okul müdürü olarak ilişkilerimde ve kararlarımdaygular ya da gelenekselleşmiş uygulamalar yerine, bilgiyi ön plana çıkartırım	() () () () ()
19 Okulumuzda öğretmenlerin edindikleri yeni bilgilere önem verilir.	() () () () ()

SEÇENEKLER	(1) (2) (3) (4) (5)
(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum	
30 Okulumuzda, öğretmenlerin mesleki yeterlikleri okulun yaşamsal kaynağı olarak görülmektedir.	() () () () ()
31 Okulumuzda öğretmenlere informal yollarla bilgi paylaşımlarını ve etkileşimlerini sağlayacak özel ortamlar yaratılmaktadır (Ornegin, çay saatleri, kişisel ve mesleki sorunlarını tartışabilecekleri informal tartışma mekanları gibi)	() () () () ()
32 Okulumuzda her türlü yeni bilgi ilan panoları/e-mail aracılığı ile öğretmenlere iletilir.	() () () () ()
33 Okulumuzdaki öğretmenler başarısızlıklarından dolayı damgalanmak yerine, bu	() () () () ()

başarısızlıkları bir öğrenme fırsatı olarak algılanır.	
Okulumuzdaki öğretmenler, okulun geleceği hakkında ortak bir beklentiye sahiptir.	() () () () ()
Okulumuzda makamlar bir statü yada üstünlük sembolü olarak kullanılmaz.	() () () () ()
Okulumuzda sorun çözme sürecimizin parçası olarak diğer öğretmenlere aykırı fikirler bilecek fikirleri göz önüne alırlar.	() () () () ()
Okulumuzda sorunu çözmeden önce, sorunu ortaya çıkartan bütün koşullar ele alınmaktadır.	() () () () ()
Okulumuzda öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanma okulumuzun olağan bir durumudur.	() () () () ()
Okulumuzda başarısız olduğunda suçu başkasında bulmayız	() () () () ()
Okulumuzda merak, her öğretmen için doğal bir eylemdir	() () () () ()
Okulumuzdaki öğretmenlerin başarısızlıkları, başarıları kadar doğal eylem olarak görülür	() () () () ()
Okulumuzda bir başarı edinildiğinde bu ortak çabamızın ürünü olarak değerlendirilir	() () () () ()
Okulumuzdaki başarısızlıklar bir öğrenme fırsatı olarak algılanır	() () () () ()
Öğretmenler aynı fikirde olmamayı, diğerinden yeni şeyler öğrenme fırsatı olarak görür.	() () () () ()
Okulumuzdaki her öğretmen bilgilerini paylaşmakla okuldaki önemlerini göstermektedir	() () () () ()
Okulumuzda bilgiyi paylaşmayı reddeden öğretmenler, okulda iyi konum elde edemezler	() () () () ()
Okulumuzda bilgi ve uzmanlıklarını diğer öğretmenlerle paylaşan öğretmenler saygıya değer söz hakkına sahiptir	() () () () ()

Diğer görüşleriniz varsa lütfen maddeler halinde yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....