

147553

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE YÖNETİCİLERİNİN
BİLGİYİ YÖNETME
BECERİ VE YETERLİKLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Vicdan ALTINOK

- 147553 -

HAZIRLAYAN

Kısmet DELİVELİ

KONYA - 2004

ÖZET

Bu araştırma ile üniversitelerde görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi boyutlarına yönelik görüşleri incelenmek suretiyle; yöneticilerin bilgi yönetimini nasıl algıladıkları, bilgi yönetimi girişiminin ya da döngüsünün yaratılıp yaratılamayacağı ve bu konuda yöneticilerin, yeterli olup olmadıkları incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2002-2003 yılında Türkiye üniversitelerinde random usulüyle seçilen; özel bir üniversite olan Bahçeşehir Üniversitesi, diğeri gelişmiş bir üniversite olan Gazi Üniversitesi ve bir diğeri de yeni gelişmekte olan Muğla Üniversitesinde görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır.

Araştırma bulguları t testi, F testi, Sheffe testi, ki-kare testiyle analiz edilmiştir. Analizlerde SPSS for windows 9.0 istatistik paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma sürecinde ilk olarak kaynak grupların genel dağılımlarına yer verildikten sonra, kaynak grupların özellikleri incelenmiştir. Kaynak grupların özellikleri ile ilgili olarak bilgiler için; yöneticilerin cinsiyetleri, idari ve akademik kadroya göre görevleri, memuriyette ve yöneticilikteki hizmet yılları, yaşları, eğitim düzeyleri, yöneticilik eğitimi alıp almadıkları almışlarsa hangi eğitim düzeyinde buldukları, Bilgi Teknolojileri konusunda yardım yada eğitim alıp almadıkları almışlarsa düzeyi, bilgi yönetimi konusunu bilip bilmedikleri konuları araştırılmıştır.

Araştırmanın genel çerçevesini belirleyen ve “Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü” ölçeğindeki boyutlarına yönelik, yönetici yaklaşımlarını ortaya koymak üzere on bir boyut sırasıyla; cinsiyet, kadro, eğitim düzeyleri değişkenleri ile üniversitelere göre yönetici görüşlerinin farklılık düzeyleri yönünden karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede yer alan boyut karşılaştırmaları için t testi, F testi ve Sheffe testi sonuçları analiz edilmiştir.

Yönetici görüşleri cinsiyet değişkenine göre ele alındığında erkeklerin 5. 7. 10. boyut ile toplam tutum puanlar açısından konuya daha olumlu yaklaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadro değişkenine göre sadece idari kadronun 1. boyuta yönelik görüşler bakımından; diğerlerine göre daha olumlu yaklaştığı anlaşılmıştır. Eğitim düzeylerine göre farklılaşma düzeyleri incelendiğinde; Ön Lisans yapmış olan yöneticilerin 8. boyut konusunda daha istekli olduğu gözlenmiştir. Veriler incelendiğinde diğer boyutlara yönelik yönetici görüşlerinde bir farklılaşma olmadığı anlaşılmıştır. Yönetici görüşlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelendiğinde ise; 1. 3. 7. 9 ve 11. boyutlar konusuna; Muğla Üniversitesi yöneticilerinin, daha olumlu yaklaştığı ancak Gazi Üniversitesinin de 2. ve 8. boyutlar konusunda daha istekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yine farklılaşma düzeyleri yönünden incelendiğinde; Bahçeşehir Üniversitesi yöneticilerinin 8. 9. 10 ve 11. boyut olan toplam tutum puanlar yönünden diğerlerine göre daha az istek duyduğu anlaşılmıştır.

Araştırma sürecinde “Kaynak Grupların Özellikleri İle İlgili Ölçek”deki bazı boyutları incelemek amacıyla ; yöneticilerin toplam tutum puanları, Bilgi teknolojileri alıp almadıkları konusu ile Bilgi Teknolojilerini kullanım düzeyleri; üniversitelerin alt ölçek puanları arasındaki farklılaşmalar yönünden, F testi ve Sheffe testi ile ki-kare testi sonuçlarına göre analiz edilmiştir.

Toplam tutum puanlar yönünden karşılaştırılan dört boyutla ilgili farklılaşmaların olmadığı anlaşılmıştır. Bilgi Teknolojileri eğitimi alıp almadıkları konusundaki altı boyuta yönelik karşılaştırmada ilk üç boyutta farklılaşma olmadığı, 4. 5. ve 6. boyutlarda farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi Teknolojileri kullanım düzeyleri ile belirlenen yedi boyut yönelik sonuçlar için; ki kare değerleri incelendiğinde ilk dört boyutla ilgili farklılaşma olmadığı fakat, 5. 6. ve 7. boyutla ilgili farklılaşmaların olduğu anlaşılmıştır.

Elde edilen veriler bize bilgi yönetimi konusunda biraz daha istekli ve gayretli olmamız gerektiğini göstermektedir. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde ise; üniversitelerde bilgi yönetimi girişiminin başlatılması ve değişim döngüsünün yaratılması konusunda umutlu olmamız yönünde sonuçlara götürmektedir.

ABSTRACT

This study aims to investigate managers' ideas towards information management, how managers perceive information management, whether cycle of information management enterprise can be created, and managers working at the university are competent enough about this subject matter.

The population of this study consists of three universities, Muğla, Gazi and Bahçeşehir University where 248 managers worked between 2002 and 2003. The sample was randomly determined, and validity and reliability of the questionnaire have been done.

The results of study were analyzed with t-test, F-test, Sheffe test and chi square test by using Spss 9.0.

Firstly, general distribution of group has been given and characteristics of the groups have been analyzed. The first part of the questionnaire consists of gender, positions, duration of service, age, education level, and the question of whether they attended any training program about information management or had knowledge of it.

The second part is composed of information management approach and ideas to create changes about it ; therefore, the variables of gender, cadre, education level and universities where they work have been compared.

The third part consists of measurement of differences between sub-scale scores, duration of service of managers in their universities, their management duration, age, management training were analyzed according to F- test and Sheffe test results.

Considering the variable " gender" in terms of managers' views, the fifth, seventh and tenth dimensions have shown that men have more positive attitudes towards the subject analyzed than females. According to the variable "cadre", it was found that administrative cadre has more positive attitudes than others in terms of the first dimension. According to the variable "level of education", the ones who received vocational high school education have more positive attitudes towards the eighth dimension than others. When data were analyzed, it was found that there was no significant difference between other dimensions in terms of managing views. Considering 1, 3, 7, 9 and 11 th dimensions, Muğla University is more advantageous than the other two. The second and eighth dimension have shown that Gazi University is more advantageous than the other two.

The eighth, ninth, tenth and eleventh dimensions have demonstrated that Bahçeşehir University is less willing than the other two.

During the process of research, whether the managers have received information technology and to what extent they can use information have been measured with F and Scheffer tests. The aim of this measurement was to find out some sub-dimensions and characteristics of groups.

When total score was analyzed, it was seen that there was no significant difference between four dimensions. Whether the managers received information technology has shown that the first three of six dimensions demonstrated no significant difference, whereas there was a significant difference between 4,5,6 th dimensions. Considering the seven dimensions, it was seen that there was no significant difference between the first four dimensions, whereas there was a significant difference between 5, 6 and 7 th dimensions.

The results suggest that we should be more willing and zealous about information management. The results show that enterprise of information management should be initiated , and cycle of change should be created at universities, which dirve us to be hopeful for the future.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	vii
ÖNSÖZ.....	xii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı.....	12
Araştırmanın Önemi.....	15
Sayıtlar.....	16
Sınırlılıklar.....	16
Tanımlar.....	16
Alanda Yapılmış Olan Araştırmalar.....	19
BÖLÜM II.....	21
Yöntem.....	21
Evren Örnekleme.....	21
Veriler ve Toplanması.....	21
Veri Toplama Araçları.....	22
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	22
BÖLÜM III.....	24
BULGULAR VE YORUMLAR	
A. KAYNAK GRUPLARIN GENEL NİTELİKLERİ.....	24
B. BİLGİ YÖNETİMİ ve DEĞİŞİM DÖNGÜSÜ BOYUTLARINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALAR.....	24
C. KAYNAK GRUPLARIN ÖZELLİKLERİ İLE BİLGİ YÖNETİMİ VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KONULARINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALAR	67
BÖLÜM IV.....	79
SONUÇ ve ÖNERİLER	79
SONUÇ.....	79
ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA	92

EKLER.....	94
Ek 1:.....	95
Ek 2:.....	96
Ek 3.....	99
Ek 4.....	102
Ek 5.....	103



TABLULAR LİSTESİ

Tablo. I.1.... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	25
Tablo. I.2... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları”na Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili t testi sonuçları	26
Tablo. I.3... Yöneticilerin “Teknoloji Kullanımının Yeterliliği” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	27
Tablo. I.4... Yöneticilerin “Değişim Arzusu” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları.....	28
Tablo. I.5... Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Anlayışları” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	29
Tablo. I.6... Yöneticilerin “Demokratik Tutum” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	29
Tablo. I.7... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlamaya” Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	30
Tablo I.8... Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Olup Olmadığı ile İlgili t-testi Sonuçları	31
Tablo. I.9... Yöneticilerin “Bilgi Çağı ” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	32
Tablo. I.10... Yöneticilerin “Bilginin Tanımı” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	33
Tablo. I.11... Yöneticilerin Cinsiyete Göre “Toplam Puanları” Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik t-testi Sonuçları	33
Tablo. II.1... Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	34
Tablo. II.2... Bilgi Yönetimi Yönetimine Geçiş Sürecinde Yöneticilerin “Organizasyonel Kültür” Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	35
Tablo. II.3... Bilgi Yönetimi Yönetimine Geçiş Sürecinde Yöneticilerin “Değişim Döngüsü Yaratmaya Yönelik Teknolojinin Yeterliliği” Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	37

Tablo. II.4... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Bilgi Yönetimine Geçiş Süreci ile İlgili Değişim Arzusu Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	38
Tablo II.5... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	39
Tablo. II.6... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Üniversite Yöneticilerinin “Demokratik Tutumları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	40
Tablo. II.7... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlama” ya Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	41
Tablo. II.8... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	42
Tablo. II.9... Bilgi Çağı Konusundaki Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	44
Tablo. II.10... Bilgi Tanımı Konusundaki Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları	45
Tablo. II.11... Üniversitelere Göre Toplam Puanları Açısından Üniversiteler Arası Farklılık Olup Olmadığı İle İlgili F testi Sonuçları	46
Tablo. III.1... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” Konusundaki Görüşlerinin İdari ve Akademik Kadroya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	47
Tablo. III.2... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları”na Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	48
Tablo. III.3... Yöneticilerin “Teknoloji Kullanımı Yeterliliği ” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	48
Tablo. III.4... Yöneticilerin “Değişim Arzusu” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	49
Tablo. III.5... Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma ” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	50

Tablo. III.6... Yöneticilerin “Demokratik Tutum” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	51
Tablo. III.7... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlamaya” Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	52
Tablo. III.8... Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları.....	52
Tablo. III.9... Yöneticilerin “Bilgi Çağı ” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	53
Tablo. III.10...Yöneticilerin “Bilginin Tanımı” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları	54
Tablo. III.11... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecine Yönelik Toplam Tutum Puanlarının İdari ve Akademik Kadrolara Göre Farklılaşmalarıyla ilgili t- testi Sonuçları	55
Tablo. IV.1... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecine Yönelik Toplam Tutum Puanlarının İdari ve Akademik Kadrolara Göre Farklılaşmalarıyla ilgili t- testi Sonuçları	56
Tablo. IV.2... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Organizasyonel Kültürün Oluşturulması Anlayışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları.....	57
Tablo. IV.3... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde Teknoloji Kullanımının Yeterliliği” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	58
Tablo. IV.4... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecini Başlatma ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	59
Tablo. IV.5... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetiminin Bir Gereği Olarak Öğrenen Organizasyon Olma Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	60
Tablo. IV.6... Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Demokratik Tutumu Benimse Davranışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	62

Tablo. IV.7... “Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Yaratılmasında Yöneticiye Düşen Sorumluluğu Farkında Olma Düzeyi” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	63
Tablo. IV.8... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Üniversitelerde Başlatılması Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	64
Tablo. IV.9... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Çağı İnancına Yönelik Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	65
Tablo. IV.10... Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilginin Tanımı Konusundaki Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	66
Tablo. IV.11...Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Toplam Tutum Puanları Konusunda Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik F testi Sonuçları	67
Tablo. V.1...Yöneticilerin Memuriyetteki Hizmet Yılı ile Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	68
Tablo. V.2... Yöneticilerin Yöneticilik Süreleri ile Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	69
Tablo. V.3... Yöneticilerin Yaşlarıyla Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	70
Tablo. V.4... Yöneticilerin Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim ile Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları	70
Tablo. VI.1... Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Cinsiyet Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	71
Tablo. VI.2... Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Akademik ve İdari Kadro Göre İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	72
Tablo. VI.3... Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Yaşın Yönelik ki-kare Değerlerinin Karşılaştırılması	72
Tablo. VI.4... Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	73
Tablo. VI.5... Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Yöneticilik Eğitimi Alıp Almadıklarına Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	73
Tablo. VI.6... Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşler Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	74
Tablo. VII.1... Bilgi Teknolojilerini Kullanımı ile Cinsiyet Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	74

Tablo. VII.2... Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Akademik ve Akademik ve İdari Kadro Göre İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	75
Tablo. VII.3... Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Yöneticilik Süresine Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri.....	75
Tablo. VII.4... Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Yaşa Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	76
Tablo. VII.5... Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı İle Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	76
Tablo. VII.6... Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Yöneticilik Eğitimi Alıp Almadıklarına Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	77
Tablo. VII.7... Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşlere Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri	77



ÖNSÖZ

Hızlı bir değişim sürecinin yaşandığı bu çağ "Bilgi Çağı" olarak adlandırılmaktadır. Bilgi teknolojisindeki hızlı gelişmeler, toplumların yapılarının yeniden şekillenmesine neden olmaktadır. Hızlı değişimle beraber yeni kavramlar da ortaya çıkmaktadır. Bu kavramlardan birisi de "Bilgi Toplumu" kavramıdır. Günümüzde, Bilgi Teknolojilerini araştıran, geliştiren kullanan ve bilgiye değer verip, bilgiyi üreten toplumlara "Bilgi Toplumu" denilmektedir.

Bilgi toplumunda bilgi üretimi önemlidir. Bilgi toplumunda bilgi üretim yerleri; üniversiteler ve akademik araştırma merkezleridir.

Bilgi çağına uyum sağlayabilmek için eğitim örgütlerinin bilgi toplumundaki rolü değişmelidir. Bilgi toplumuna dönüşme sürecinde eğitim örgütlerini ve yöneticilerini yeni görevler beklemektedir. Bilgi toplumuna dönüşüm ise bilgi yönetimi uygulamalarının başlatılmasıyla mümkün olabilecektir. Bilgi Yönetimi anlayışına uygun olarak üniversitelerde başlatılacak değişim zamanla diğer kurumları da etkileyecektir.

Bu araştırmanın, üniversitelerde görev yapan yöneticilerin; bilgi yönetimi girişimine yönelik, değişim döngüsü başlatma ve bilgi organizasyonu kültürünü oluşturmada, bilgi organizasyonu vizyon ve misyonuna sahip olup olmadıklarına yönelik görüşlerini ortaya koyacağı düşünülmektedir. Ayrıca bilgi organizasyonlarına geçiş sürecinin başlatılması, değişim döngüsü yaratılması konusunda; yöneticilerin becerileri ve yönetimsel anlayışlarının saptanması yoluyla; ülkemizde eğitim örgütlerinde Bilgi Yönetimi girişiminin nasıl başlatılması gerektiği konusunda da araştırma sonuçlarının fikir vereceği düşünülmektedir.

Öncelikle araştırmanın her aşamasında karşılaştığım zorluklarda beni sürekli destek sözleriyle cesaretlen ve bilimsel katkıları ile beni yönlendiren, danışmanım Yrd. Doç. Dr. Vicdan Altınok'a teşekkür ederim.

Araştırma sürecinde eleştiri ve önerileriyle katkıda bulunan ve görüşlerinden yararlandığım hocam Yrd. Doç. Dr. Ali Murat Sümbül'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca araştırmalarımda büyük katkıları gördüğüm, Yrd. Doç. Dr. Hasan Şeker'e, anket çalışmalarımnda bana yardımcı olan Araştırma Görevlisi Sabri Sidekli ile İletişim Direktörü Havva Salman'a teşekkür ederim.

Nisan 2004

Kısmet DELİVELİ

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amaçları, önemi, varsayımları, sınırlılıkları açıklanmış ve araştırmada kullanılan kavramlar tanımlanmıştır.

Problem

Toplumsal, siyasal, teknolojik ve endüstriyel alanda hızlı değişimin yaşandığı günümüzde insanoğlu, hızla tükenen kıt kaynakları en rasyonel biçimde kullanma ve yönetme arayışı içinde, yeni kaynaklar yaratma, araçlar ve ilişkiler gösterme çabasını sürdürmektedir.

İnsanlık tarihine bakıldığında toplumların ayakta kalabilme mücadelesini verirken, ilkel tarım düzeninden tarım toplumuna, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecinin yaşandığı gözlenmektedir. Günümüzde ise bilginin önem kazanmasıyla birlikte bilgi toplumu aşamasına gelindiği kabul edilmektedir. Bu sebepten, siyasal, ekonomik ve toplumsal alanlarda yaşanan değişim bütün toplumları tıpkı geçmiş yüzyıllarda olduğu gibi bu çağda da değişime ve çağa ayak uydurmaya zorlamaktadır.

Dünyadaki baş döndürücü değişim ve gelişmeler sadece tek bir alanda kalmamakta, tüm sistemleri de etkilemektedir. Bilgi çağına geçiş sürecinde önem kazanan teknolojik gelişmeler organizasyonların yapısını, yönetim anlayışlarını, kullanılan teknolojileri, çalışanları da etkileyerek bilgi organizasyonlarının doğmasına neden olmaktadır.

İnsanlık, günümüze kadar kendine özgü karakteristikler taşıyan farklı toplumsal aşamalar geçirmiştir. Bunlar sırasıyla doğa ve avlanmaya dayalı “ilkel toplum”, arkasından, “tarım toplumu”, buhar gücünün sanayide kullanılması ile başlayan “sanayi-endüstri toplumu” aşamalarıdır.

Bu gün bilginin kaynak olarak ön plana çıkması ile ve bu kaynağı işleme ve yönetmede kullanılan teknolojideki gelişmeler neticesinde “sanayi ötesi toplum” aşamasına gelinmiş ve yaygın görüşe göre bu aşama “bilgi toplumu” aşaması olarak adlandırılmıştır.

Günümüzde sanayi devriminin öncüleri olan ülkeler, teknolojik gelişmelerin sundukları olanakları en etkili biçimde kullanabilmelerinin sonucu olarak, ileri sanayi toplumu uygarlığını aşmaktadırlar. Alvin Toffler’ e göre (1981, s.25-32) ikinci dalga toplumunu oluşturan bu ülkeler, üçüncü dalga uygarlığını yaşamaya adım atmışlardır.

Çağları kendine özgü kılan toplumsal ve ekonomik nitelikleri ve koşullarıdır. Toplumsal ve ekonomik yapılar, çevresel ve kültürel öğeler tarafından biçimlendirilmektedir. Çağdaş uygarlığın ulaştığı düzeyi tanımlama üzerinde henüz bir görüş birliğine varılmış değilse de, yeni uygarlığı adlandırmak amacıyla, “teknokratik çağ”, “bilgi çağı, iletişim çağı ve elektronik çağ”dan söz edilmektedir.

Ancak, özellikle XX. Yüzyılın son çeyreğine damgasını vuran bilgi teknolojilerinin toplumsal ve ekonomik gelişmeye sundukları imkanlar dikkate alındığı zaman, gerçekten de Toffler’in “üçüncü dalga” olarak betimlediği “bilgi çağı ve bilgi toplumu” kavramları bu çağı adlandırmak için daha uygun olacaktır (Ögüt, 2001,ss.5-6).

İnsanlık tarihinin, yaşadığı büyük değişimlerden biri kabul edilen tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş, 18.yüzyılın ikinci yarısı olarak kabul edilmektedir. Endüstri Devriminin başlangıcı bazen 1712 yılında keşfedilen Buhar Motoru ile, bazen de 1831’de kullanılmaya başlanan elektrikle ifade edildiği de bilinmektedir (Barutçugil, 2002, s.20 - 21).

Başlangıcı ne olursa olsun; sanayi toplumunda, tarım toplumunun tüm kurumları yenilenmiş ve bunlara yenileri eklenmiştir. Gerek kurumlar, gerek bireyler için akılcı davranışlar ön plana çıkmıştır. Bunun sonucu olarak işbölümü, ekonominin vazgeçilmez bir unsuru olmuştur. Yeni teknolojilerin üretimde kullanılması ve işbölümü kitle üretimlere olanak sağlayarak, üretim artışlarına neden olmuştur (Bengshir, 1996,s.10).

Sanayileşmeye bağlı olarak ülke ve organizasyonların yönetsel anlayışları da değişmiş; yeni yaklaşımlar ve yönetsel anlayışlar sanayi toplumlarının başarılı olmalarına neden olmuştur. Sanayi toplumlarında seri üretim yönetimin başlıca gayesi olmuş organizasyonun karlılığı her şeyin üstünde ayrı bir değer olarak algılanmıştır. Kitle halinde üretimlerin yapıldığı, büyük fabrikalar, tarlaları sürmek üzere geliştirilen traktörler, bürolardaki daktilo makineleri ve hayatı kolaylaştıran diğer pek çok alet, araç ve gereç sanayi toplumunun yarattığı ürünler olarak karşımıza çıkmıştır (Toffler, 1981, s. 45).

Örgüt toplumları veya örgütlü toplumlar olarak adlandırılan yirminci yüzyıl toplumlarını niteleyen en önemli unsurun hızlı değişim olduğuna dair kuşku yoktur. Son 20-30 yıllık dönemde, çağdaş toplumlarda akıllara durgunluk verecek derecede hızlanan teknik ve sosyal değişme bu toplumların her kesimi ve özellikle işletme örgütleri için istisnai bir durum olmaktan çıkmış ve adeta uyulması gereken bir kural ve hayat tarzı haline gelmiştir (Eren, 1999, s.1).

21. yüzyıla geçişe çok az kala, insanlık bugün sanayi devrimi ile yaşanan köklü değişim ve dönüşüme benzer bir süreci yaşamaktadır. Başlangıcı 20. yüzyılın son çeyreğine rastlayan bu dönüşümde yeni toplum düzeninde yer alacak kurumlar ve yapıları bugünden kısmen belirginleşmiştir. Yeni toplum yapısı ve işleyişinin nasıl olacağı konusunda pek çok araştırmacı, düşünceler üretmekte ve çeşitli kestirimlerde bulunmaktadır (Bensghir, 1996, s.10).

Peter Drucker'e göre (1991, s.177-178) günümüzde en büyük değişim, “devlet anlayışı ya da ekonomi biliminde” olmayıp, özellikle kapitalist toplumların sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçmesinde olmaktadır. Ona göre bu değişim; bilgi işçiliğine geçiş, bilgi ve eğitime olan yöneliş, bilginin hızla ekonominin temeli ve gerçek sermaye haline gelmesi örgütlerin bilgiye dayalı kuruluşlara dönüşmesi, bilgi işçilerinin toplumun değer ve normlarını belirleyen gruplar olması gibi niteliklere sahiptir.

Bilgi toplumu kavramı 1950’li yılların ortasında telaffuz edilmeye başlanan, ancak 1970’li yıllardan itibaren sıkça kullanılan, özellikle de 1980’li yıllarda ana hatları iyice belirginleşen düşünce değişiminin, daha doğru deyimle paradoksal değişimin, yansıması olan “postmodern” kavramıyla birlikte kullanılmaya başlanmıştır. Pozivist geleneğin yavaş yavaş terk edilmesiyle şekillenmeye başlayan yeni dönem için önceki paradigmanın (modernizm, pozitivism vb. gibi) ötesi, sonrası veya zıddı anlamında bir çok kavram üretilmiştir. Bu kavramlardan en çok bilinenleri postmodernizm, postpozitivism ve bilgi toplumu kavramlarıdır (Özden,1998, s.81).

Özden’e göre (1998, s.81) Bilgi toplumu ilk kez Porat (1978) tarafından ortaya atılmış bir düşüncedir. Bu düşüncenin gerisinde yatan, bilginin toplumun itici gücü haline gelmesidir. Bilgisayar ve ona dayalı olarak bilişim teknolojilerindeki gelişmeler mikrobiyolojiden genetik bilimine ve uzay çalışmalarına kadar geniş alanda büyük gelişmeler kaydedilmiştir. Bundan dolayı, nasıl ki sanayi toplumuna geçişin motoru olma işlevini buharlı makineler üstlenmiş ise; bilgi toplumuna geçişi de bilişim teknolojisinin temelindeki bilgisayarlar gerçekleştirmiştir (Erkan, 1994, s.73).

Bu yüzyılda özellikle insanın doğasına ilişkin olarak ulaşılan bilgilerin önem kazanması, bilginin büyük bir hızla gelişmesi ve artması sonucu; gelişme ve bilgi artışına uyum sağlamak isteyen, gerek birey, gerek kurum ve gerekse toplumları yeni arayışlara yöneltmiştir (Fındıkçı, 2000, s.14).

Bilginin önem kazandığı ve bilgi teknolojilerinin yeni toplumsal yapıyı biçimlendirmede itici rol üstlendiği sanayi ötesi toplumu tanımlayan açıklamalar üzerinde durmak, bilgi toplumunun neyi ifade ettiğini anlamada yararlı olacaktır. Bilgi toplumu her

şeyden önce bilgiye değer veren, kullanmasını bilen ve bilgi üretebilen toplumdur. Bu toplum bilgi teknolojilerinden yaygın biçimde yararlanmasını bilen aktif ve edilgenlikten kurtulmuş toplumdur. Bu özellikleri ile bilgi toplumu, bilgi teknolojileri ile biçimlenmektedir. Bilgisayar, donanım, yazılım, iletişim ve sistemlerden oluşan bilgi teknolojileri, günümüzde insan yaşamının, evriminin dinamiğini oluşturmaktadır. Bilgi teknolojileri dünyada köklü değişimlere neden olmuştur ve yakın gelecekte de olmaya devam edecektir.

Bilgi toplumunda, sanayi toplumunda ön planda olan maddi ürünler yerine, bilgi teknolojileri sayesinde bilgi üretimi önem kazanmaktadır. Sanayi toplumuna geçişin temel motoru, buharlı makinelerin keşfi olurken, bilgi toplumuna geçişte bilgisayarlar, iletişim teknolojisi, mikro elektronik, robotlar, biyo-teknoloji ve fiber optikler gibi yeni makine ve malzemelerin üretimi, itici rol oynamaktadır (Bensghir, 1996, ss. 11-12).

Bilgi toplumunun en önemli özelliklerinden birisi, bilgisayarın yoğun olarak kullanılacak olmasıdır. Konuyla ilgili uzmanlara göre, bilgisayarın sanal ticaret aracı haline geldiği, internetsiz bir ülkenin geleceği olamaz. Bilişim sistemlerinin insan hayatındaki rolü giderek büyümektedir (İTO, 1998, s. 52). Yani toplumun şekli bilgisayar ve iletişim teknolojisiyle çizilecektir. Bilgi toplumunda örgütlerin, bilgiye dayalı hale gelmeleri, bilgisayarların ve haberleşme araçlarının gelişmesi ve entegre olması, robot teknolojisinin üretime girmesi, örgütsel yapıları da değiştirecektir. Bu gelişmeler, bir yandan işletmelerde niteliksel işgücünü ortaya çıkarmakta, bir yandan da bilgi uzmanlarının sayısının artmasına neden olmaktadır (Öztürk, 1998, s. 7). Bütün bu gelişmeler, çağımızın “bilgi çağı” olarak adlandırılmasını haklı kılmaktadır. Posta ve telgraf hizmetlerinden başlayarak artık her konuya ve bütün yerleşim birimlerine ulaşabilen bilgisayar ağları, bir “bilgi toplumu” yaratmıştır (Karluk, 1995, ss.2-3).

Diğer yandan sanayi toplumundan, bilgi toplumuna doğru yaşanan toplumsal dönüşüm, salt bilgi teknolojilerinin eseri olarak değerlendirilemez (Taşçı ve Mutlu, 1991,s.101). Ancak bilgi toplumunun oluşumunda bilgi teknolojilerinin proaktif (öncül) rol oynadığı ileri sürülebilir. Bilgi teknolojileri, insanoğlunun düşünce gücüne katkı sağlayan teknolojilerdir. Marshal McLuhan’a göre, tarih boyunca ortaya çıkan teknolojiler, şu veya bu biçimde bir organımızın uzantısı olarak yorumlanabilir, buna karşılık, bilgi teknolojilerinde gerçekleştirilen gelişmeler sayesinde, ilk kez insanoğlunun en önemli organı olan beyni bir uzantıya kavuşmuş olmaktadır (Avcı ve diğerleri 1992, s.45).

Şu halde, bilgi toplumunda salt teknolojilere sahip olmak yeterli değildir. Bilgi toplumunda bilginin toplanmasında, işlenmesinde, düzenlenmesinde, kullanıma

sunulmasında, paylaşılmasında kısacası bilginin yönetiminde uzmanlık gerekmektedir. Bu tür bir uzmanlık mevcut bilgilerden yararlanarak yeni bilgiler üretilmesini, yeni teknolojiler geliştirilmesini ve böylece bilgi toplumunda ekonomik gelişmenin sürdürülmesini kolaylaştıracaktır. Böyle bir yaklaşımda insan ögesinin ne kadar önemli olduğunu belirtmekte yarar vardır.

Tarım ve sanayi toplumlarında insan gücünü harekete geçiren ve bu gücü daha verimli kullanan insanoğlu, bilgi toplumunda da bilginin gücünü harekete geçirmek ve bu kaynaktan en verimli bir biçimde yararlanmak zorundadır. Nasıl ki sanayi devriminin öncüleri olan ülkeler gelişmelerine bu yolla ivme kazandırmışlarsa, benzer biçimde bilginin önem kazandığı bu yüzyılda; değişimin öncüleri ve karlıları, bilginin gücünden yararlanabilen ülkeler olacaklardır.

Bilgi toplumunda, üretim sürecine katılan en temel kaynak insan bilgisi, diğer bir ifade ile organize bilgi olmaktadır. Ortaya çıkan bu değişimin doğal bir sonucu olarak, üretim sürecinde, enerji ve girdi değeri gibi etkenlerin öneminin giderek azalması söz konusu olmaktadır. Tüm bu gelişmeler bilgi toplumunun ana uğraşı alanı olan hizmet ve bilgi temelli sektörlere doğru daha fazla insan gücü katılmasına ve bu alanlara daha çok yatırım yapılmasına yol açmaktadır (Özçağlayan, 1998, s. 76).

Özden'e göre (1998, s.83); küreselleşme, bilgi toplumunda yükselen en temel değerlerdendir. Küresel bilgi toplumunda birbirleriyle sürekli etkileşim durumunda olan ülkelerin, çığır açıcı nitelikteki ilerlemeleri özendirmeleri ve durağan dengeden çok daha dinamik denge koşulları bağlamında yapılanmaları gerekmektedir (Öğüt, 2001, s.27).

Bilgi toplumu, bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline geldiği bir toplumdur. Bilgisayarın bilgi toplumunda sürükleyici bir unsur olduğu doğrudur. Ancak bilgisayar dışında bilgi sektörüne giren mal ve hizmetlerde vardır. Bunlar, iletişim ve elektronik araçlar, büro ve işyeri araçları, ölçü ve kontrol araçları, basın ve basılmış yayınlar, elektronik haberleşme, reklam, eğitim, iletişim geliştirme araştırma hizmetleri, kütüphanecilik ve araştırma geliştirme kuruluşları olarak sıralanmaktadır (Özden, 1998, s.81).

Kurumları, işleyiş biçimi ve normlarıyla ikinci dalga olarak adlandırılan sanayi toplumundan oldukça farklı niteliğe sahip olan bilgi toplumu, yapısını belirleyen bir dizi özellikleri de bünyesinde taşımaktadır. Bilgi sistemleri ve teknolojilerine dayalı olarak biçimlenmekte olan bilgi toplumu, sanayi toplumundan ciddi biçimde ayrılmakta, dönüşmekte ve yeni toplum biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Öğüt, 2001, s.29).

Sanayi toplumunda imalat sanayii ön plana çıkarken; tarım, sanayi ve hizmetler şeklinde üçlü endüstriyel yapı doğmuştur. Bilgi toplumunda bilgi endüstrileri doğmuş ve dördüncü sektör olarak devreye girmiştir. Sanayi toplumunun maddi üretimi işbölümünü getirmiş, üretim ve tüketimi birbirinden ayırmıştır. Bilgi toplumunun ise müşterek üretimi ön plana çıkmakta ve paylaşım kullanımla gerçekleşmektedir. Sanayi toplumunda mal ve hizmetlerin, arz ve talebine dayalı olarak fiyat mekanizması oluşurken, bilgi toplumunda gelecekteki amaçların gerçekleştirilmesi için bilgi kullanımını gündeme gelmektedir.

Bu durum bilgi sektöründe meslek çoğalması ve farklılaşmasına yol açacak ve bu sektörde hızlı bir gelişme olacaktır. Sanayi toplumunda işletmeler, sosyo-ekonomik sürecin en önemli öznesi iken; bilgi toplumunda gönüllü topluluklar sosyo-ekonomik sürecin öznesidirler. Sanayi toplumunda özel mülkiyet, rekabet ve kar maksimizasyonu ön plana çıkarken, bilgi toplumunda müşterek katılım ve sosyal yarar belirleyici olmaktadır. Ayrıca sınıflı toplum yapısı yerini çok merkezli fonksiyonel toplum yapısına bırakmaktadır (Erkan, 1997, s.105).

Bilginin araç olmaktan çıkıp bir üretim haline dönüştüğü günümüzde bilgi organizasyonlar için aynı zamanda bir güç kaynağı haline gelmiştir. Bilgi toplumunda hızlı bilgi artışı ve bilgiye dayalı teknolojik gelişmeler, teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği değişim ve hız bilginin çabuk tüketilmesine ya da yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Bu yüzden organizasyonlarda bireylerin bilgiyi üretmeleri, geliştirmeleri, paylaşım dağıtmaları gerekmektedir.

Sanayi sonrası toplumun durağanlığı ve arayışlarının, hızlı üretimine kanallı olduğu, dolayısıyla günümüzde şimdiye kadar görülmemiş bir hızlı bilgi artışı yaşandığı görülmektedir. Bilgi artışı sonucunda oluşan büyük bilgi birikiminin iletilmesi, paylaşılması ve yönetilmesi ile gerek birey ve kurum, gerekse toplum yaşamında önemli değişimlere yol açtığı söylenebilir. Bilgi ve teknoloji üretimi ve yönetiminde etkin olan toplumların bilgi satışına (know-how) yöneldikleri bilinmektedir (Fındıkçı, 1996,s.45).

Geleneksel toplumda, tarımsal üretim, sanayi toplumunda sanayi malları üretimi önemli olmuştur. Son dönem sanayi toplumunda hizmetler sektörü egemen sektör olurken, bilgi toplumunda ise bilgi sektörünün önceliği olacaktır.

Yapılan araştırmalara göre; ABD’de 1870’te çalışanların yarısına yakını tarımda çalışırken, 1990’da bu oran %2.4 olmuştur. Çalışan nüfus önce tarım sektöründen imalat sektörüne, daha sonra sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kaymıştır. Ekonomik anlamda bilgi sektöründe çalışanların ulaşabileceği oran %50 civarında olacaktır. İngiltere ve ABD sanayileşmeye diğer ülkelerden daha önce başlamış olduklarından bu ülkelerde

bilgi sektörünün genişlemesi tepe noktasına ulaşmıştır. Bilgi toplumunda bu hareketlilik devam ederek, hizmet ve sanayi sektöründen bilgi sektörüne kaymalar olacaktır. Bu, o kadar hızlıdır ki, ileriki dönemlerde sanayi sektörünün üretimdeki payının %10'un altına düşmesi beklenmektedir. ABD'de imalat sanayiinin istihdamdaki payı 1960'da %34.8, 1980'de %22.5 iken 2000 yılında %12'ye, 2010 yılında da %5'e düşeceği tahmin edilmektedir (Çoban, 1997,s.49-50).

20. yüzyılda en fazla serveti, petrol üreten, işleyen ve ticaretini yapan ülkeler ve organizasyonlar kazanmıştır. 21. Yüzyılda ise bu durum bilgiye önem veren, işleyen, geliştiren, paylaşan ve onu etkili şekilde kullanabilen ülkeler ve organizasyonlar için geçerli olacaktır. Günümüzde bilgiye önem veren, onu etkili biçimde kullanan toplumların, ilerlediğini, çağdaşlaştığını, bilgiye kapalı toplumların ise, sonlarının karanlık olduğunu gözlemlemekteyiz.

Görülüyor ki insanlık tarihinin geçirdiği bu değişimler toplumsal yapıyı, ekonomiyi ve organizasyonları büyük ölçüde etkilemiştir. Değişime ayak uydurabilen ülkeler her alanda büyük gelişme gösterirken çağa ayak uyduramayan ülke ve organizasyonlar ise gelişmeleri yaklaşık yüzyıl kadar geriden takip etmek zorunda kalmıştır.

Bugün, sayıları az da olsa, bazı ülkelerin sanayi toplumu aşamasına geldikleri, ileri teknolojileri başarı ile uygulayan verimli ekonomik yapıya ulaştıkları görülmektedir. Çok sayıda ülkenin ise yoksulluğu yenmede başarılı olamadıkları, geri teknoloji, verimsiz üretim ve haksız bölüşüm sarmalından kendilerini kurtaramadıkları bilinmektedir. Üstelik son 50 yıllık gelişmelere bakılınca, ekonomik gelişme açısından başarılı olmuş zengin ülkeler ile diğerleri arasındaki uçurumun giderek daha da büyümekte olduğu bilinmektedir.

Çağdaş toplum örgütlerinin ve özellikle de iş örgütlerinin benzerleriyle rekabet edebilmek ve hatta hayatta kalıp varlıklarını sürdürebilmek için mutlaka değişmeleri, başka bir ifadeyle yapılarını ve iş yapma yöntemlerini gözden geçirmeleri ve kendilerini değişen çevre koşullarına adapte etmeleri gerekmektedir.

Bu işi başarmak örgütlerin dinamik yönünü meydana getiren yönetime düşen bir görevdir. Bu görevi ise, ancak teknik bilgi ve becerilerle donatılmış, dinamik, değişmelere direnmek yerine onlara uyum sağlayabilen, insanlar arası ilişkileri iyi bilen ve bilgi ve karizması ile iş görenleri etkileyip değişim de dahil karşılaşılan güçlüklerin üstesinden ekip ruhu ile gelebilen ve nihayet örgütü bir bütün olarak görüp onunla ilgili geleceğe yönelik stratejik kararlar alabilecek düzeyde yeteneğe sahip yöneticiler ve yönetimler yerine getirebilir (Eren,1999, s.1).

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçerken, insanlığın yaşadığı değişme, yenilenme ve dönüşüm süreci; günümüzde bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmelerle yapılanmaya başlayan bilgi toplumuna dönüşüm sürecinde de oldukça kapsamlı ve derin yaşanmaktadır. Bilgi teknolojileri, insanlığa yeni fırsatlar yaratırken toplumun yapısını da şekillendirmektedir. Elbette bu toplum içinde faaliyet gösteren ve yaşama savaşı gösteren örgütler ve bireyler de bu değişime ve yenilenme sürecine doğrudan maruz kalmaktadırlar. Bilgi toplumunun gerektirdiği yapısal ve köklü değişimleri yapabilmek, örgütler için yaşamsal bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Sanayi toplumu, teknolojik gelişmeleri, ekonomiye ve üretim sürecine girmesiyle tarıma dayalı geleneksel toplum yapısının çözülmesiyle doğmuştur (Bensghir, 1996, s.9).

Bilginin önem kazandığı günümüzde ise sanayi toplumundan bilgi toplumu düzeyine geçiş aşamasında toplumsal yapıda olduğu kadar, yönetim anlayışında da buna benzer çözümlerin daha doğrusu değişmelerin olacağı beklenmektedir.

20. yüzyılın lider ülkeleri, sanayinin gerektirdiği atılımları yapan maddi kaynakları işleyip, satan ve verime dayalı yönetsel yaklaşımlara göre yönetilmişlerdir. Günümüzde ise, en büyük sermaye olan bilgiyi üreten ve bilginin ticaretini yapan organizasyonlara dönüşmenin gereği vardır. Üstelik bilgi diğer maddi kaynaklar gibi kullanıldıkça biten bir kaynak değil, kullanıldıkça çoğalan bir kaynaktır. Bu sebepten bilginin üretilmesi, paylaşılması ve dağıtılması sağlanabilirse, kısacası bilgi yönetimi kültürü organizasyonlarda geliştirilip, yaygınlaştırılabilirse organizasyonlar için gelişme yönündeki engeller ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla organizasyonlarda bilgi yönetimi girişiminin başlatılması ve değişim döngüsünün yaratılması, bilgi yönetiminin uygulamaya konulması sonucunda çağın gereği olarak değişime ayak uydurulmuş olunacaktır. Üstelik geçen yüzyılda fırsatları ellerinden kaçıran ve Toffler'in belirttiği birinci dalga toplumundan ikinci dalga toplumuna yeni geçmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gelişmelerine hız kazandırmaları mümkün olacaktır.

O halde bu yüzyılda değişime inanma ve bilgi organizasyonlarına dönüşme zorunluluğu vardır. Bu sebeple; organizasyonlarda bilginin etkili bir şekilde kullanılabilmesi için bilgiye ve insana yapılan yatırımın en büyük kazanç olduğu bilincine sahip yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede bilgi yönetimi bir organizasyon konusu olmaktan çok bir anlayış bir kültür sorunudur. En genel anlamıyla bilgi yönetimi; öğrenme, organizasyon, enformasyon teknolojileri, insan kurumsal kültür ve bilgi unsurlarının bir bütünüdür (Kutluata, 2002, s.2-3).

Yeni Dünya düzeninde, hızla artan bilgi stoku, organizasyon yapıları ve yönetimlerini karşı konulmaz bir değişim baskısıyla karşı karşıya bırakmıştır. Yeni düzende “bilgi yönetimi”, bireysel ve organizasyonel potansiyelimizin ne kadarını kullandığımıza odaklanmaktadır.

Potansiyelimizin tamamını kullanmıyorsak, bazı değerleri tahrip ediyoruz demektir. Bilgiye sahip olmak ve yönetmek, değişebilme cesareti verir ve değişimi tetikler. Değişim ise bilginin yenilenmesine ve gelişmesine olanak sağlar. Varlığını sürdürmek ve ayakta kalmak için değişimi yönetebilmek, bilgiyi yönetebilmeye bağlıdır (Altıntaş, 2001,s.2-3).

Bilgi yönetimi, organizasyonel amaçların daha iyi bir şekilde elde edilebilmesi için bireylere, takımlara ve bütün organizasyona bilginin kolektif ve sistematik olarak yaratılması, paylaşılması ve uygulanması için olanak sağlayan bir disiplindir. Son 20 yılda, yeni bir bilgi parçasının yaşam döngüsü çarpıcı bir biçimde kısalmıştır. Günümüzde yaşam döngüsü aylarla ölçülebilmektedir. Bunun nedeni, yeni iletişim teknolojilerinin hızı ve çok yaygın kullanılıyor olmasıdır (Barutçugil, 2002, s.50).

Bilgi yönetimi uygulamalarından yani bilginin sistematik ve kollektif olarak yaratılmasını, paylaşılmasını ve kullanılmasını amaçlayan girişimlerden sonra organizasyonlar; beklentilerinin üstünde kazanç sağlamıştır. Enformasyon teknolojisi sektörünün önde gelen beş büyük firmasından biri olan Microsoft, 1997 yılında 1 milyar dolarlık satın alımlarını internet üzerinden gerçekleştiren General Electric, 1996’da uygulamaya başladığı ileri planlama sistemi (APS) ile ilk yıl içinde stok devrinde %40 satış hacminde %30 artış sağlayan IBM, Bilgi yönetimi yönündeki girişimler üzerine gelirlerinde 11 milyon dolar artış ve 18 ay içinde maliyetlerinde ciddi düşüşler gerçekleştiren Chase Manhattan Bank, yeni sabun fabrikalarının üretime geçmesi için gereken 57 haftalık süreci geliştirdikleri etkin know-how uygulamaları sayesinde 7 haftaya düşüren Unilever bunlardan sadece birkaçıdır (Barutçugil, 2002, ss. 51-52).

Toffler’a göre; sanayi çağı organizasyonları az bilgili organizasyonlardır ve ikinci dalgaya özgüdürler. Bilindiği gibi, az bilgili organizasyonlarda, zihinsel etkinlik genellikle tepe yönetiminde yoğunlaşmakta ve diğer yönetici ve çalışanlar ise emek-yoğun etkinlik gerçekleştirmektedir. Bilgi çağında, üçüncü dalga ekonomisi yürürlüktedir. Üçüncü dalga dönemini tecrübe eden bütün organizasyonlar, yönetim süreçlerinde ve kurumsal işleyişte bilginin rolünü yeniden düşünmek ve değerlendirmek durumundadırlar (Ögüt, 2001, s.69).

Bilgi çağı ile birlikte, rutin ve mekanik işlerin yerini zekaya ve yaratıcılığa dayanan meslekler almaktadır (Bozkurt, 1998, s.101). Bilgi çağında yöneticiler, teknoloji-organizasyon-insan kaynakları etkileşimini iyi tanımlamak ve kavramak durumundadırlar.

Bilgi çağında her kurumda öğrenme alışkanlığının gelişmesi ve teşebbüslerin birer öğrenme kurumu olması gerekir. Bu doğrultuda çağımızda organizasyon yönetiminin en temel işlevi bilgiyi; çalışmaya, araçlara, ürünlere, işin tasarımına ve bizzat bilginin kendisine uygulamak olmalıdır (Ögüt, 2001, s.69).

Bilgi organizasyonu olma sürecinin amacı, bireyin ve organizasyonunun bilinçli yetkinlik düzeyine ulaşmasını sağlamak ve aynı zamanda düzenli ve açık olarak bilgi paylaşımını kolaylaştıracak bir ortam yaratmaktır. Bu ortamın yaratılması bir inanç, güven ve kültür sorunudur. Öncelikle çalışanların bilginin çok özel bir varlık olduğunu ve kendi kaynaklarını azaltmadan başkalarına da verebileceklerini anlamaların gerekir. Ayrıca bilgi paylaşımının kendileri için bir tehdit değil bir takdir ve tanınma yaratacağını da görmeleri gerekir (Barutçugil, 2002, s. 43).

Bilgi yönetimi uygulamasının başarısındaki kritik değer taşıyan öğelerden birisi organizasyonel kültürdür. Organizasyonel kültürde ortaya çıkan farklar bilgiye, enformasyona, iletişime ve paylaşıma verilen önem ve öncelik farklılıklarında kendini gösterir. Kültür organizasyonu bir arada tutan, birleştirip bütünleştiren ve diğerlerinden ayırt eden özellikler dizisidir. Organizasyonda kabul edilen amaçlar, inançlar ve değerler sisteminin bütünüdür.

Bilgi organizasyonlarının başarısının temel koşullarından bir diğeri ise, insanların kendilerine fırsat verildiğinde ve kendi çıkarlarına olduğunu anladıklarında sorumluluk duygusu ile hareket edeceklerine inanmak ve bunu uygulamada göstermektir. Ancak kendilerine fırsat verildiğinde çalışanların sorumluluk duygusuyla davranmalarını beklemek yeterli değildir. Yönetim felsefesi, uygulamalarla ve özendiricilerle organizasyonun kültürünü değiştirmeye çalışmalıdır. Kültür yeni davranışları onaylamalı, kolaylaştırmalı ve hızlandırmalıdır (Barutçugil, 2002, ss.199-201).

Barutçugil'e göre (2002, ss.211-215); Bilgi organizasyonlarının yönetiminde başarılı olmak için yöneticilere sunduğu -gerek bilgi profesyonellerinin gerekse bilgi işçilerinin performanslarını yükselten, diğer taraftan bilgi organizasyonun amaçlarının gerçekleşmesini sağlayan- öneri ve ilkeler şunlardır:

- Bilgi uygulamalarını etkin olarak kazanacak, paylaşacak ve uygulayacak organizasyonel bir yapı kurun ve uygun süreçleri oluşturun.
- Öğrenmeyi ve öğrenilenlerin uygulanmasını destekleyen bir kültür oluşturun.
- Etkili iletişim sağlamak için elinizden gelen her şeyi yapın.
- Bilgi çalışanlarına, onları zorlayacak büyük bir resim sunun, vizyon verin.

- Çalışanlara yaptıkları iş üzerinde söz sahibi olma hakkı tanıyın.
- Güven ilişkilerini güçlendiren bir ortam yaratın.
- Yöneticileri, çalışanlarına yol gösterip onları eğittikleri için ödüllendirin.
- Bilgiyi yakalamayı ve paylaşmayı ve kullanmayı bir eğlence haline getirin.
- Teknolojiye değil, insanlara odaklanın.
- Düşünmeye ve değerlendirmeye zaman ayrılmasını isteyin.
- Olumlu bir duygusal ortam yaratın.

Görülüyor ki içinde bulunduğumuz yüzyılın en büyük zenginlik kaynağı bilgidir ve bilgiyi üretecek, paylaşacak ve üretecek olan da insandır. Böyle bir girişimi başlatmada üniversitelerdeki idari ve akademik personel yöneticilerine görevler düşmektedir. Bu konuda yöneticilere düşen ilk görev bilginin değerini anlamak, bilgi çalışanlarına güvenmek ve onların önündeki engelleri kaldırmak olacaktır. Bilgi yönetimi girişimini başlatarak kurum içi kültürün yaygınlaşmasını sağlamak, bilgi yönetiminin başarısı için iyi bir iletişim ağı kurarak bilgi akışını sağlamak ve uygun stratejilerle organizasyonu yönetmek ise yöneticinin değişim döngüsü yaratma noktasındaki başlıca hedefleri olmalıdır.

Bugün üniversitelerimizde en önemli sorun akademik personelin evrensel bilimsel ölçütleri kullanabilme alışkanlığının kazandırılmasıdır. Araştırma yapmak ve üst düzeyde eğitim-öğretim sunabilmek üniversitenin görevleri arasındadır. Bu işin başarılması için bilgiyi kullanabilen, yani yönetebilen üniversite yöneticilerinin bilgi yönetimi girişimini başlatabilme ve sürdürebilme becerilerinin değerlendirilmesi buna dayalı olarak bilgiyi yönetmede en uygun yaklaşımın belirlenmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Kuşkusuz Bilgi yönetimi uygulamalarının üniversitelerde başlatılması diğer kurumların etkilenmesine ve değişime uğramasına sebep olacak; dolayısıyla toplumumuzun çağın gereği olarak bilgi toplumu aşamasına gelmesi sağlanmış olacaktır. Bu sebeple bilgi yönetimine geçiş sürecinin üniversitelerde başlaması gerekmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile, üniversitelerde görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi girişimine yönelik, değişim döngüsünü başlatma ve bilgi organizasyonu kültürünü oluşturmada; bilgi organizasyonu vizyon ve misyonuna sahip olup olmadıkları konusunda genel bir görüş verme amaçlanmıştır. Bu amaçlara dayalı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Yöneticilerin, cinsiyete göre farklılık düzeyleri ile ilgili olarak,
 - 1.1.“ Bilgi yönetimi“ konusundaki görüşleri,
 - 1.2.Bilgi yönetimi girişimini başlatmak üzere; “organizasyonel kültür konusundaki anlayışlarına” yönelik görüşleri,
 - 1.3.“Teknoloji kullanımının yeterliliği“ konusundaki görüşleri,
 - 1.4.“Değişim arzusu” konusundaki görüşleri,
 - 1.5.“Öğrenen organizasyon olma anlayışları” konusundaki görüşleri,
 - 1.6.“Demokratik tutum“ konusundaki görüşleri,
 - 1.7.“Bilgi yönetimi girişimini başlatma sürecinde yönetici sorumluluğunu kavrama ve anlamaya“ yönelik,
 - 1.8.“Üniversitelerde değişimin başlatılması ve değişim döngüsü yaratma konusundaki anlayışları“na yönelik görüşleri,
 - 1.9.“Bilgi çağı“ konusundaki görüşleri,
 - 1.10.“Bilgini tanıma“ konusundaki görüşleri, yöneticilerin cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1.11.Yöneticilerin “Toplam puanları“ ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?
2. Yönetici görüşlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri ile ilgili olarak,
 - 2.1.“Bilgi yönetimi“ konusundaki görüşleri,
 - 2.2.“Organizasyonel kültür“ konusunda görüşleri,
 - 2.3.“Değişim döngüsü yaratmaya yönelik teknolojinin yeterliliği konusundaki görüşleri,
 - 2.4.“Bilgi yönetimine geçiş süreci ile ilgili değişim arzusu konusundaki anlayışları“na yönelik görüşleri,
 - 2.5.“Öğrenen organizasyon olma anlayışları“ konusundaki görüşleri,
 - 2.6.“Demokratik tutum“ konusundaki görüşleri,
 - 2.7.“Bilgi yönetimi girişimini başlatma sürecinde yönetici sorumluluğunu kavrama

ve anlamaya“ yönelik,

2.8.“Üniversitelerde değişimin başlatılması ve değişim döngüsü yaratma konusundaki anlayışları“na yönelik görüşleri,

2.9.“Bilgi çağı“ konusundaki görüşleri,

2.10.“Bilgini tanıma“ konusundaki görüşleri, üniversitelere göre farklılaşmakta mıdır?

2.11.Yöneticilerin “Toplam puanları“ arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

3. Yöneticilerin, İdari ve akademik kadroya göre farklılık düzeyleri ile ilgili olarak,

3.1.“Bilgi yönetimi“ konusundaki görüşleri,

3.2.“Organizasyonel kültür“ konusundaki görüşleri,

3.3.“Değişim döngüsü yaratmaya yönelik teknolojinin yeterliliği“ konusundaki görüşleri,

3.4.“Bilgi yönetimine geçiş süreci ile ilgili değişim arzusu konusundaki anlayışları“na yönelik görüşleri,

3.5.“Öğrenen organizasyon olma anlayışları“ konusundaki görüşleri,

3.6.“Demokratik tutum“ konusundaki görüşleri,

3.7.“Bilgi yönetimi girişimini başlatma sürecinde yönetici sorumluluğunu kavrama ve anlamaya“ yönelik görüşleri,

3.8.“Üniversitelerde değişimin başlatılması ve değişim döngüsü yaratma konusundaki anlayışları“na yönelik görüşleri,

3.9.“Bilgi çağı“ konusundaki görüşleri,

3.10.“Bilgini tanıma“ konusundaki görüşleri, idari ve akademik kadroya göre farklılaşmakta mıdır?

3.11.“Toplam puanları“ arasında idari ve akademik kadroya göre anlamlı bir fark bulunmakta mıdır?

4. Yöneticilerin, almış oldukları eğitim düzeyleri ile ilgili farklılık düzeyleri ile ilgili olarak,

4.1.“Bilgi yönetimi“ konusundaki görüşleri,

4.2.“Organizasyonel kültür“ konusundaki görüşleri,

4.3.“Değişim döngüsü yaratmaya yönelik teknolojinin yeterliliği“ konusundaki görüşleri,

- 4.4.“Bilgi yönetimine geçiş süreci ile ilgili değişim arzusu konusundaki anlayışları“na yönelik görüşleri,
- 4.5.“Öğrenen organizasyon olma anlayışları“ konusundaki görüşleri,
- 4.6.“Demokratik tutum“ konusundaki görüşleri,
- 4.7.“Bilgi yönetimi girişimini başlatma sürecinde yönetici sorumluluğunu kavrama ve anlamaya“ yönelik görüşleri,
- 4.8.“Üniversitelerde değişimin başlatılması ve değişim döngüsü yaratma konusundaki anlayışları“na yönelik görüşleri,
- 4.9.“Bilgi çağı“ konusundaki görüşleri,
- 4.10. “Bilgini tanıma“ konusundaki görüşleri ile yöneticilerin aldıkları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

4.11.Yöneticilerin “Toplam puanları“ göre, aldıkları eğitim düzeylerine göre aralarında anlamlı bir fark bulunmakta mıdır?

5. Yöneticilerin toplam tutum puanları incelenmek üzere;

- 5.1. Memuriyetteki hizmet yılı ile toplam tutum puanları
- 5.2. Yöneticilik süresi ile toplam tutum puanları
- 5.3. Yöneticinin yaşı ile toplam tutum puanları
- 5.4.Yöneticilik alanında alınan eğitim ile toplam tutum puanları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

6. Bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarına yönelik görüşler için ;

- 6.1. Cinsiyet ve bilgi teknolojileri eğitimi
- 6.2. İdari ve akademik kadro ile bilgi teknolojileri eğitimi
- 6.3. Yaş ve bilgi teknolojileri eğitimi
- 6.4. Yöneticinin eğitim düzeyi ve bilgi teknolojileri eğitimi
- 6.6. Yönetici eğitimi alıp almadığı ile bilgi teknolojileri eğitimi
- 6.7. Bilgi yönetimi konusunun bilinmesi düzeyleri ile bilgi teknolojileri eğitimi alma konusunda farklılaşma bulunmakta mıdır?

7. Bilgi teknolojileri kullanım düzeyine yönelik olarak ise;

- 7.1. Cinsiyet ve kullanım düzeyi
- 7.2. Kadro ve kullanım düzeyi
- 7.3. Yöneticilik süresi ile kullanım düzeyi
- 7.4. Yaş ile kullanım düzeyi
- 7.5. Yöneticilik alanında alınan eğitim ile kullanım düzeyi

7.6. Yöneticilik eğitimi alıp almadıkları ile kullanım düzeyi

7.7. Bilgi Yönetimi konusu ile kullanım düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile; bilgi organizasyonuna geçiş sürecinde yöneticilerin bilgi yönetimi konusunda anlayışlarını, bilgi yönetimi girişimi başlatma noktasındaki uygulamaları ve kurumlarının bilgi yönetimi organizasyonlarına dönüştürülmesini arzu edip etmediklerini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu sebepten elde edilen veriler bilgi organizasyonuna geçiş sürecinde ortaya çıkan engeller, aksaklıklar ve uygulama hatalarının anlaşılmasını sağlayacağından; bilgi yönetimi girişiminin başlatılması ve değişim döngüsünün nasıl başlatılması konusunda da fikir vereceğinden, araştırma sonuçları önem taşımaktadır.

Bilgi toplumu yaratma sürecinde, üniversitelerin öncülüğünde başlatılacak bir hareketin diğer eğitim kademelerini de etkileyeceği düşünülmektedir.

Araştırma ile toplanan verilerle, özellikle:

1. Bilgi toplumu aşamasına gelebilmek için yönetim ya da yöneticilere büyük sorumluluklar düştüğü kanısından hareketle bilgi yönetimi hareketini başlatmak ve değişim döngüsünü yaratmak konusunda mevcut üniversite yöneticilerin çabaları ya da bilgi yönetimi konusunda ortak bir anlayışa sahip olup olmadıkları ortaya konması,

2. Çağı yakalamak için organizasyonlarda yönetimden sorumlu olan yöneticilerin böyle bir hareketi başlatmak konusunda bilgi ve deneyime sahip olup olmadıklarıyla ilgili görüşlerin belirlenmesi,

3. Öğrenen organizasyonları yaratmak ve bilgi organizasyonuna geçiş sürecinde, bilginin üretilmesi, paylaşım dağıtılması için ortak bir kültür yaratmak konusunda yöneticilerin gayretleri araştırılarak; bilgi organizasyonu geçiş sürecinin başlatılması hareketine yönelik faaliyetlerin yürütülüp yürütülmemesi konusunda yeni görüşleri ortaya koyması bakımından,

4. Böylece bu konudaki elde edilecek bilgilerden diğer eğitim kurumlarındaki yöneticilerin görüş ve anlayışlarının hangi yönde olduğu tahmin edebilmeyi de sağlayacağından, bilgi yönetimine geçiş sürecinin başlatılması işinin umut verici olup olmadığı açısından önem taşımaktadır.

Sayıtlar

1. Üniversitelerde görev yapan yöneticilerin, bilgi organizasyonuna geçiş ve değişim döngüsü yaratma konusunda sorulan sorulara verdikleri cevaplar, gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.

2. Araştırmada kullanılan bilgi toplama aracı araştırmanın amacına uygundur.

3. Araştırma için seçilen kaynak grupları belirlenen ve bilinen sınırlar içinde evreni temsil edebilirler.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2002-2003 yılında Muğla, Bahçeşehir ve Gazi Üniversitesinde yönetici olarak akademik ve idari kadroda görev yapan yöneticilerin (Üniversitelerin kurum için tüm akademik kadroda görev yapan yönetici Dekan, Dekan Yardımcısı, Bölüm Başkanları v.b. gibi yöneticileri ile üniversitelerin tüm kurum içi idari kadroda bulunan yöneticiler) bilgi yönetimi konusundaki görüşleri ile sınırlıdır. Bunların dışındaki personel araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

2. Araştırma, görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi konusunda sahip oldukları bilgi, beceri, anlayış ve uygulamalarını kapsadığından araştırmada görüşlerine başvuru yöneticilerin cevapları ile sınırlıdır.

3. Sosyal Bilimlerle ilgili olarak yapılan alan araştırmaların;

a. İnsan unsurundan ve bilgi toplama araçlarından kaynaklanan sınırlılıklar

b. Toplanan verilerin işlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlerle ilgili sınırlılıklar bu araştırma içinde geçerlidir.

Tanımlar

Birinci dalga uygarlığı: Toffler'in birinci dalga olarak betimlediği tarım toplumunun egemen olduğu dünyada insanlar, ilkel ve uygar olarak ikiye ayrılmaktaydı. İkel olarak adlandırılan insanlar; kabileler halinde yaşayan, avlanma ve meyve toplama suretiyle yaşamlarını sürdürme çabasında olan ve dolayısıyla tarım devrimiyle karşılaşmamış kişilerdi. Uygar olarak adlandırılan toplumda ise insanlar, yerleşik düzende tarımla uğraşmakta ve geçimlerini toprağı işlemek suretiyle sağlamaktaydı. Bu toplumlarda ekonominin, aile yapısının ve kültürün temelinde "toprak" bulunmaktaydı. M.Ö. 8000 yıllarında başlayan ve yaklaşık olarak 1750'lere kadar süren tarım toplumunda

basit iş bölümü bulunmaktaydı. Sınırları, oldukça belirli olan toplumsal sınıfları; soylular, din adamları, savaşçılar ve köleler oluşturmaktaydı (Toffler,1981,ss. 33-45). Yerleşik hayata geçişle beraber yaşanan ve tarımsal üretimin ön planda önem kazandığı bu aşama dalga kuramcılarına göre uygarlık düzeyinin ilk aşaması olarak adlandırılmakta ve birinci dalga uygarlığı olarak kabul edilmektedir.

İkinci dalga uygarlığı: İnsanlık tarihinin, yaşadığı büyük değişimlerden biri kabul edilen tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş, 18. yüzyılın ikinci yarısı olarak kabul edilmektedir. Endüstri Devriminin başlangıcı bazen 1712 yılında keşfedilen Buhar Motoru ile, bazen de 1831'de kullanılmaya başlanan elektrikle ifade edilmektedir (Barutçugil, 2002, s. 20 - 21). 18. ve 19. yüzyılda Sanayi Devrimini gerçekleştiren toplumlar, sanayileşmiş ülkeler sınıfında yer alarak, siyasal, ekonomik ve hukuki yapıları itibariyle de değişime uğramıştır. Bu gün sanayi devriminin öncüleri olan bu ülkeler, ikinci dalga toplumunu oluşturan ülkeler sınıfındadırlar (Toffler, 1981, s.25-32). Dolayısıyla uygarlık düzeyi bakımından toplumların geldiği bu aşamaya ikinci dalga uygarlığı denilmektedir.

Üçüncü dalga uygarlığı: Sanayi toplumu uygarlığını aşmış ülkelerin geldiği noktayı vurgulamak ve günümüzde teknolojik gelişmelerin yanı sıra bilginin önem kazandığı yeni uygarlığı adlandırmak amacıyla, “teknokratik çağ”, “bilgi çağı, iletişim çağı ve elektronik çağ”dan söz edilmektedir. Ancak, özellikle XX. Yüzyılın son çeyreğine damgasını vuran bilgi teknolojilerinin toplumsal ve ekonomik gelişmeye sundukları imkanlar dikkate alındığı zaman, Toffler'in “üçüncü dalga” olarak betimlediği “bilgi çağı ve bilgi toplumu” olarak adlandırılmaktadır(Ögüt, 2001,ss.5-6).

Bilgi: 1.Haklılığı veya gerçekliği kanıtlanmış inanç 2. Enformasyonun uygulamayla bütünleştirilmesiyle kazanılan bir insan yeteneği

Bilgi yönetimi: 1.Organizasyonel bilginin ve uzmanlığın elde edilmesi, geliştirilmesi ve kullanılması yoluyla değer yaratma sürecidir. 2. Bilgiyi, organizasyonel performansı artırmak amacıyla, yaratma, ele geçirme, paylaşma ve kullanma sürecidir.

Bilgi yöneticisi:Bir organizasyonun en önemli varlıklarından olan bilgi aracılığıyla elde ettiği değeri en üst düzey çıkarma sorumluluğunu taşıyan yöneticidir.

Bilgi ağı: Organizasyonel öğrenmeyi sağlamak ve devamlı kılmada; tüm çalışanların bilgi ve becerilerini kullanmaları ve bilgiye ulaşmalarını sağlamak üzere kurulmuş, iletişim ya da yönetim ağıdır.

Bilgi çalışanı (bilgi işçisi): Bir bilgi operasyonunun başarısında bilgiyi yaratmak, dağıtmak ve paylaşmakla sorumlu entelektüel sermayedir.

Bilgi yönetimi girişimi: Bilgi yönetimini başlatmak üzere, uygulamaya yönelik stratejik kararların alınması ve ana stratejiler doğrultusunda taktik ve operasyonel kararların verilmesi ve eylem planlarının gerçekleştirilmesi sürecidir.

Bilgi yönetimi döngüsü: Tipik olarak bilginin yaratılması, depolanması, bilginin kişiler birimler, toplumlar arasında paylaşılmasıdır.

Bilgi stratejileri: Bilgi yönetimi girişimini başlatmada, bilgi organizasyonu olma yolunda etkili sonuçlar almak için atılacak adımlar ya da uygulamanın başarısı için düşünülecek ön koşullardır.

Bilgiyi üretmek: Organizasyon içinde bireyler ya da gruplar tarafından organizasyonun gelişimine etki edecek bilginin yaratılması.

Bilgiyi paylaşmak: Bilginin yaratılması aşamasından sonra kurum içerisinde yenilenmesi, aktarılması, katlanarak gelişmesinin sağlanmasıdır.

Bilgi transferi: Bilginin organizasyon içinde bireyler ve farklı fonksiyonlardaki gruplar arasında taşınma ve paylaşılması.

Bilgiyi dağıtmak: Organizasyonda yaratılan, üretilen ve yenilenen bilginin sürekli olarak iletişim kanalları vasıtasıyla tüm kurum çapında yaygınlaştırılması.

Değişim döngüsü: Bilgi yönetimine geçiş sürecinde, organizasyonel kültürün geliştirilmesi, organizasyonel bilginin geliştirilmesi ve bilgi yönetimi döngüsünün başlatılması işidir.

Enformasyon/ bilgi teknolojileri: Bilgisayarlar, telefon, fax ve internetten oluşan ve bilgi akışını gerçekleştiren teknolojik araçlar. Bilgi teknolojileri; kavram olarak, verilerin kayıt edilmesi, saklanması, belirli bir işlem sürecinden geçirmek suretiyle bilgiler üretilmesi, üretilen bu bilgilere erişilmesi, saklanması ve nakledilmesi gibi işlemlerin etkili ve verimli yapılmasına olanak tanıyan teknolojileri tanımlamada kullanılır (Ögüt, 2001, s.138). Bilgi teknolojileri, sesli, resimli, metinli ve sayısal verilerin elde edilmesi, işlenmesi, saklanması ve dağıtımını yürüten mikro-elektriğe dayalı hesaplama ve iletişim teknolojilerini içerir (Bengshir, 1996, ss.38-39).

İnsan kapitali: Organizasyonda çalışan bireylerin sahip oldukları bilgiler, yetkinlikler ve tutum özelliklerinin toplamıdır.

İletişim araçları: Elektronik iletişimi destekleyen telefon, bilgisayar, görsel-işitsel (video) konferans sistemleri, faks ve benzeri donanımlar.

Misyon: 1.Organizasyonun anlamlı ve haklı olarak ne yaptığını ve ne işe yaradığını açıklayan ifadedir. 2. Bir organizasyonun gideceği yolu gösteren, amaçlarını, hayallerini, davranışlarını, kültürünü ve stratejilerini ortaya koyan ya da özetleyen ifadedir.

Organizasyonel kültür: Bir organizasyonda geçerli olan, ortak paylaşılan inançlar ve değerler sistemidir. Semboller, sloganlar, kahramanlar, şarkılar ve törenlerle desteklenir.

Organizasyonel öğrenme:1. Bir organizasyonda büyüme, farklılaşma ve gelişme için yeni anlayışlar, yeni bilgi, yeni yapılar, yeni sistemler ve eylemler kazanılması ve bu amaçla daha önceden öğrenilenlerin terk edilmesidir.

Öğrenen organizasyon: Deneyimlerin sürekli test edildiği ve bu deneyimlerin bütün organizasyonun ulaşabileceği bir şekilde ve ana amaca uygun olan bilgiye dönüştürüldüğü organizasyondur.

Öğrenme: Eğitim-öğretme deneyiminin ileri enformasyon teknolojileri kullanılarak, öğrenenin kendi ortamında, çoğu kez hızını ve zamanın kendi ayarlayarak öğrenmesidir.

Vizyon: Yaratılmak istenilen geleceğin bir resmidir. Vizyon belirlemesi; nereye gitmek istendiğinin ve oraya varıldığında neye benzeneceğinin, gözde canlandırılmasıdır.

Bu Alanda Yapılmış Olan Bazı Araştırmalar

İşletmelerde bu konuda yapılmış pek çok araştırma bulunmakla beraber eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi konulu araştırma yok denecek kadar azlığı dikkat çekicidir.

Celep ve Çetin (2003), “İlköğretim Okullarında Öğrenme Kültürü” konulu araştırmada, ilköğretimde çalışan çalışanlara, yönetici yaklaşımları hakkında sorular yöneltilerek, okulların kültürel yapısının fiziksel özelliklerinden çok, yönetici-öğretmen-öğrenci iletişiminin yapısından kaynaklandığını saptamıştır. Yöneticinin rollerini, ortak amaç ve değerler oluşturma, mesleki dayanışmanın temelini atma; yönetilenleri etkileyen olaylar üzerinde daha fazla kontrol sağlamayı içeren davranışlar şeklinde açıklamış ve okuldaki öğrenme kültüründe belirleyici rol oynayan etmenleri açıklamaya çalışmıştır. Okulun öğrenme kültürü boyutlarını ölçmek amacıyla; Maehr v.d (1996) tarafından geliştirilen ve Barnett, McCormick, Connors (2001) tarafından uygulanan 5 boyuttan oluşan uyarlayıcı öğrenme gözlemi örüntülerini kullanmış ve kendi oluşturduğu sorular ve boyutlarla öğrenme kültürünü 7 boyutta ele almıştır (Celep, 2003,ss. 195-196). Elde ettiği

bulgular bilgi yönetimine geçiş sürecinde kültür boyutuna işaret ettiğinden; ilgili araştırmalar başlığı altında incelenmesine gerek duyulmuştur.

Yine “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları” adlı araştırmada Celep (2003), İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okullarının ne derecede bilgi yönetimi özelliklerine sahip olduğuna yönelik görüşlerini saptamak istemiştir. 67 sorudan oluşan geliştirdiği ölçekte bilgi yönetimi ölçeğinde 7 boyut (önderlik, kültürel yapı, üstü örtülü bilgi, açık bilgi, bilgi vizyonu, öğrenme kültürü, bilgi merkezi) belirlemiş ve bilgi yönetimi yaklaşımının dokuz boyutta ele alınması gerektiği halde bilgi yönetiminin ilköğretim okullarındaki iş görenlerce yedi boyutta algılandığını saptamış ve yöneticilerin bilgi yönetimi sürecinde yeterli bilgiye sahip olmadıkları, okul dışındaki bilgi kaynaklarına ulaşmada yetersiz kaldıkları, okul yöneticilerinin yeterince yaratıcı düşünmeye zaman ayırmadıkları, bilgi yönetiminin, okulun sahip olması gereken en önemli yeterliği olarak görülmediği, okulda okul içi bilgisayar ağı gibi hazır ulaşılabilir enformasyon ve bilgi envanterinin yeterince olmadığı, okulda yapılandırılmış ve etkin biçimde yararlanılan yeterli düzeyde bir bilgi vizyonu olmadığı, öğrenme kültürünün oluşturulamadığı ve okulda gereksinme duyulduğunda bilgiye kolaylıkla ulaşmalarını sağlamak için bilgi kaynak merkezi bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan internet taramasında, Özdilek (2003), “21. Yüzyıl Bilgi Çağında Türk Üniversite Rektörlerinin İnternet ve Elektronik Posta Kullanımları Üzerine Bir İrdeleme” konulu araştırmasında; 21. Yüzyılında, Türk Üniversite Rektörlerinin elektronik posta ve internetten yararlanmaları üzerine hazırladığı anketi 20 Ekim 2003 günü itibari ile görev başında olan hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin rektörlerine elektronik posta yolu göndermiş ve elde edilen verileri, rektörlerin internet ve elektronik mektubun getirdiği avantajlardan yararlanıp yararlanmadıkları; eğer yararlanıyorlarsa ne tür amaçlarla bu gelişmeleri uyguladıkları ve tercih ettikleri ve diğer iletişim araçlarına göre elektronik posta kullanımının ne seviyede olduğu gibi faktörler ile beraber değerlendirmeye çalışmıştır. Vakıf üniversiteleri rektörlerinin, devlet üniversite rektörlerine göre elektronik posta hesabına sahip olmada biraz daha az istekli oldukları ve gönderilen anketi cevaplandırma durumlarına göre elektronik posta hizmetinden yararlanmada daha çekimser oldukları tespit etmiştir (Özdilek 2003, s.1).

BÖLÜM II

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler bulunmaktadır.

Yöntem

Bu araştırma tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. Var olan durumu olduğu şekliyle betimlenmek üzere yöneticilerin bilgi yönetimine geçiş sürecinde, bilgiye verdikleri önem, bilgi yönetimi girişimi başlatma, değişim döngüsünü başlatma ve örgüt kültürü oluşturma konusundaki tutum ve davranışları saptanmak istenmiştir.

Ayrıca Bilgi toplama aracı olarak uzman görüşlerine de başvurulmak suretiyle anket hazırlanmış ve geçerlik ve güvenirlik analizi yapıp geliştirildikten sonra anket örneklem gruplarına uygulanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2002-2003 yılında Türkiye üniversitelerinde random usulüyle seçilen; özel bir üniversite olan Bahçeşehir Üniversitesi, diğeri gelişmiş bir üniversite olan Gazi Üniversitesi ve bir diğeri de yeni gelişmekte olan Muğla Üniversitesinde görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada, bilgi yönetimi girişimi başlatma ve değişim döngüsü yaratma konusunda belirleyici olgusal veriler ile yöneticilerin bilgiye verdikleri önem, bilgi yönetimi girişimi başlatma ve değişim döngüsü yaratma konusundaki görüşlerine ilişkin veriler toplanmıştır.

Araştırmada var olanı tespit etmek ve yöneticilerin bilgi yönetimi konusunda anlayışlarını ortaya koymak üzere 68 sorudan oluşan anket hazırlanmıştır.

Anket soruları geliştirilirken konu alanı ile ilgili ilk olarak kaynak taraması yapılmış ve 75 soru hazırlanmıştır. Geliştirme aşamasında, uzman kişilerin eleştirileri ışığı altında 68 soru olması kararlaştırılan anketin; ön denemesi idari ve akademik kadroda görev yapan 80 kişilik yönetici grubuna uygulanmıştır. Geçerlik ve güvenirlik analizi yapılan anketin Alpha güvenirlik katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır. Böylece son şeklini kazanan anket formları uygulanmaya hazır hale getirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Bilgi yönetimi ve boyutlarına yönelik yönetici görüşleri ve anlayışları ölçülmek üzere “Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Ölçeği” ile “Kaynak Gruplar ve Özellikleri Ölçeği” geliştirilmiştir.

On boyuta yönelik olarak hazırlanan ve 56 sorudan oluşan “Bilgi yönetimi Ölçeği” Ek 3’de sunulmuştur. Yöneticilerin bu ölçekteki sorulara verdikleri cevaplar “Kuvvetle Kabul Ederim 5 puan, Kabul Ederim 4 puan, Kararsızım 3 puan, Reddederim 2 puan ve Şiddetle Reddederim 1 puan” olacak şekilde hesaplanmıştır.

En yüksek puan, en olumlu yönetici görüşünü, en düşük puan ise en olumsuz yönetici görüşünü yansıtmaktadır. Bu sebepten olumlu görüşler, olumlu yönetici yaklaşımını yansıttığından puanlaması 5,4,3,2,1 şeklinde yapılmıştır.

Ankette yer alan, olumsuz cümleler için ise puanlama tam tersi olacak şekilde sırasıyla; 1, 2, 3, 4 ve 5 olarak hesaplanmıştır. Ankette yöneticilerin bilgi yönetimine uymayan görüşlerini yansıtan ve olumsuz görüşleri yansıttığı kabul edilen “8. 20. 23. 24. 25. 31. 32. 33. 34. 36. 37. ile 55.” sorulardır.

Kaynak Gruplar ve Özellikleri ile ilgili ölçek için on iki boyut belirlenmiş ve on iki soruya yönelik puanlama; iki yanıtı olanlarda “1,2” 3 yanıtı olanlarda “1,2,3” 4 yanıtı olanlarda “1,2,3,4” ve beş yanıtı olanlarda “1,2,3,4,5” şeklinde puanlaması yapılmıştır. Bu boyutlara yönelik ölçek ise Ek 4’de gösterilmiştir.

Üç üniversiteye uygulanan anket sonuçları; her iki ölçeği değerlendirecek şekilde ele alınarak; geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve Alpha güvenilirlik katsayısı 0,8063 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Veriler problem ve alt problemlere göre; yönetici görüşleri frekans, yüzde, toplam yüzde, korelasyon katsayısı, aritmetik ortalama, ortanca ve standart sapma değerleriyle analiz edilip yorumlanmıştır. Ayrıca var olanla, olması gerekenler arasındaki farkı belirtmek amacıyla ve boyut değişkenleriyle ilişkileri karşılaştırmak üzere; t-testi, F testi, Sheffe testi, ki-kare testiyle analiz edilmiştir. Analizlerde SPSS for windows 9.0 istatistik paket programından yararlanılmıştır.

Araştırmada ilk olarak kaynak gurupların genel özellikleri incelemek amacıyla geliştirilen Ek 4'deki ölçekte grupların yüzdeleri hesaplanmaya çalışılmıştır.

Yöneticilerin "Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Yaratmaya" yönelik görüşleri incelenmek üzere Ek 3'de sunulan ölçek geliştirilmiş ve ölçek boyutları sırasıyla; cinsiyet, kadro, üniversitelerin farklılık düzeyleri ve yöneticilerin eğitim düzeylerine göre, karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalarda t-testi, F testi, Sheffe testlerinden yararlanılmıştır.

Bu konuyla ilgili olarak ilk olarak, cinsiyet ve boyutlarla ilgili karşılaştırmalar t testi ile yapılarak cinsiyete yönelik yaklaşım farklılıklarının olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Üniversite yöneticilerinin bilgi yönetimi girişimine yönelik, değişim döngüsü yaratma ve bilgi organizasyonu kültürünü oluşturmaya ilişkin görüşlerinin üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik görüşler tek yönlü varyans analizi ile test edilerek, Sheffe testi sonuçları yorumlanmıştır. Yöneticilerin bilgi yönetimi ve değişim döngüsünün yaratılmasına yönelik görüşlerinde akademik ve idari kadroya göre farklılık bulunup bulunmadığı t testi ile analiz edilmiş ve yorumlanmış kadronun değişim döngüsü yaratmadaki önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Ayrıca yöneticilerin eğitim düzeyleri ele alınmak üzere; bilgi yönetimi ve değişim döngüsü ölçeğindeki boyutlara yönelik yönetici görüşlerinde farklılaşma olup olmadığı F testi ve Sheffe testiyle çözümlenmiştir.

Kaynak grupların özelliklerini belirlemek üzere Ek 4'de sunulan ölçeğe göre kaynak grupların toplam tutum puanlarına yönelik, bilgi teknolojilerini alıp almadıklarına yönelik ve bilgi teknolojilerini kullanım düzeylerine yönelik karşılaştırmalar için F testi, Sheffe testi ve ki-kare testlerinden yararlanılmıştır.

Kaynak grupların özellikleri ile ilgili karşılaştırmalar yapmak için öncelikle sırasıyla; üniversitelerin alt ölçek puanları arasındaki farklılaşmaları, yöneticilerin memuriyetteki hizmet yılı, yöneticilik süresi, yaşı, yöneticilik alanında aldıkları eğitim, F testi ve Sheffe testiyle analiz edilmiştir.

Kaynak grupların özelliklerine yönelik karşılaştırmalarla ilgili olarak yine yöneticilerin bilgi teknolojilerine konusunda eğitim alıp almadıkları konusu ile cinsiyet, kadro, yaş, yöneticinin eğitim düzeyi, yönetici eğitimi alıp almadıkları ve bilgi yönetimi konusunu ne derecede bildikleri konuları karşılaştırılmak üzere ki-kare testi ile çözümlenmeler yapılmıştır.

Yöneticilerin bilgi teknolojilerini kullanım düzeyi ile sırasıyla; yöneticilerin cinsiyeti, kadrosu, yöneticilik süresi, yaşı, yönetici eğitim düzeyi, yönetici eğitimi alıp almadıkları ve bilgi yönetimi konusunu hangi düzeyde bildikleri konusu karşılaştırmak için yine ki-kare testi uygulanarak sonuçlar incelenmiştir.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarına uygun olarak, anket yoluyla üniversite yöneticilerini tanıtıcı bilgilere, Scheffe testi, tek yönlü varyans analizi, t testi, F testi ve ki-kare ile elde edilen verilere ve bu verilerin istatistik analizlerine ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

A-KAYNAK GRUPLARIN GENEL NİTELİKLERİ

Araştırma örnekleminde yer alan kaynak grupların nitelikleri hakkında bilgi vermek amacıyla Ek 1'deki veriler elde edilmiştir. Bulgulara göre kaynak grupların üniversitelere göre cinsiyet dağılımları incelendiğinde: Bahçeşehir'de 23 bay-22 bayan, Gazi'de 82 bay-41 bayan ve Muğla'da 64 bay-16 bayan iken; kadroya göre dağılımlarda ise Bahçeşehir'de 15 idari-30 Akademik, Gazi'de 48 İdari-72 Akademik ve Muğla'da 32 idari-47 Akademik kadro yöneticilerinin araştırmaya katıldığı gözlenmiştir. Yöneticilerin Üniversitelere göre cinsiyet ve kadro dağılımları incelendiğinde ise; Bahçeşehir'de idari kadroda cinsiyeti bay sayısı 7 iken bayan sayısı 8 olarak, Gazi Üniversitesinde 36'ya 12, Muğla Üniversitesinde 27'ye 5 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin akademik kadroya göre cinsiyeti incelendiğinde ise sırasıyla; Bahçeşehir'de 16'ya 14, Gazi'de 44'e 28 ve Muğla Üniversitesinde 36'ya 11 olarak saptanmıştır.

Tüm üniversiteler olarak ele alınınca araştırmaya 169 bay, 79 bayan toplam 248 kişi katıldığı gözlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılanların yöneticilik süresi 1-5 yıl arasında olanlar 137, 6-10 yıl arasında olanlar 60, 11-20 yıl arasında olanlar 23, 20 yıl ve üstü olanlar ise 21 kişidir. Örneklem grubumuzda yer alanların yaşlara göre dağılımı ise; 30-35 yaş arasında olanlar 30, 36-40 yaş arasında olanlar 51, 41-45 yaş arasında olanlar 80, 46 ve üstü olanlar da 81 kişidir. Kaynak gruplara ait genel veriler ve tablolar Ek 2'de sunulmuştur.

B-BİLGİ YÖNETİMİ ve DEĞİŞİM DÖNGÜSÜ BOYUTLARINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALAR

Bu bölümdeki bulgu ve yorumlar için yönetici görüşleri incelenmek üzere; bilgi yönetimi ve değişim döngüsünün yaratılmasına yönelik on boyut belirlenmiş ve 56 sorudan oluşan ölçek geliştirilmiştir. Ek 3'de Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Ölçeği'nde yer

alan boyutlara göre; Bahçeşehir, Muğla ve Gazi Üniversitesinde görev yapan idari ve akademik kadroda yer alan yöneticilerin görüşleri incelenmiştir.

Bu bölümde üniversite yöneticilerinin on boyuta yönelik görüşlerine ek olarak onbirinci boyut olarak yöneticilerin toplam tutum puanları arasında farklılaşma olup olmadığı sırasıyla; cinsiyete, kadroya, üniversiteler arasında farklılaşmaya göre ve yöneticilerin eğitim düzeylerine göre analiz edilmeye çalışılmıştır. Belirlenen on bir boyuta yönelik yönetici görüşlerinin puanlarına ait analiz ve yorumlar aşağıdaki tablolarla bir arada verilmiştir.

I. Cinsiyete Göre Karşılaştırmaya Yönelik Bulgular ve Yorumlar:

I.1. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Bireyi tanımak Bilgi Yönetimi’ne geçiş sürecinde oldukça önemli bir konudur. Çünkü bilgi organizasyonlarının temelini insan kaynağı oluşturur. İster yönetici, ister bilgi çalışanı olsun değişim döngüsü yaratma ya da bilgi yönetimi organizasyonlarına dönüşmede insan kaynağı yaklaşımlarının ölçülmesi son derece önemlidir. Bu sebepten bilgi yönetimi konusundaki görüşlerde cinsiyete göre yaklaşım farklılığının da olup olmadığının bilinmesinde yarar vardır. Bu nedenle Tablo I.1’de yöneticilerin bilgi yönetimi konusundaki görüşlerinde cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo: I.1. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	58,2641	4,3220	2,669	0,008
Bayan	79	56,5910	5,1304		

Tablo I.1.’de Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” konusuna yönelik görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 58,2641 olarak, bayanların ortalaması 56,5910 olarak bulunmuştur. t değeri ise 2,669 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmektedir. ($t=2,669$ $P<0,008$). Aritmetik ortalamalar yönünden incelendiğinde erkeklerin bilgi yönetimi konusunda 58,2641’lik bir ortalamayla daha duyarlı oldukları anlaşılmaktadır.

I.2.Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları”na Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi uygulamasının başarısındaki diğer bir kritik faktör organizasyonel kültürdür. Organizasyonel kültürde ortaya çıkan farklar bilgiye, enformasyona, iletişime ve paylaşımına verilen önem ve öncelik farklılıklarında kendini gösterir. Kültür, organizasyonu bir arada tutan, birleştirip bütünleştiren ve diğerlerinden ayırt eden özellikler dizisidir. Organizasyonda ortak kabul edilen amaçlar, inançlar ve değerler sisteminin bütünüdür (Barutçugil,2002, ss.28-29). Bilgi organizasyonlarına dönüşme sürecinde organizasyonel kültür yaratma işi de yöneticiye düşen bir görevdir. Bilgi yöneticisi sistemin kurulması ve yönetilmesinden sorumludur. Değişim döngüsünün yaratılması aşamasında; yöneticinin ilk ve en önemli amacının organizasyonel kültür yaratma noktasında üzerine düşen sorumluluğun farkına varması beklenir. Bu sebepten yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre organizasyonel kültür yaratma noktasındaki görüşleri Tablo I.2’de incelenmek istenmiştir.

Tablo: I.2 Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları”na Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	9,0575	1,3610	0,081	0,935
Bayan	79	9,0422	1,4226		

Tablo I.2’de yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşlerinde cinsiyete göre farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; erkeklerin ortalaması 9,0575 olarak, bayanların ortalaması 9,0422 olarak tesbit edilmiştir. t değeri ise 0,081 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=0,081$ $P>0,05$).

I.3.Yöneticilerin “Teknoloji Kullanımının Yeterliliği” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Dünyadaki baş döndürücü değişme ve gelişmeler sadece tek bir alanda olmayıp tüm sistemleri etkilemektedir. Bilgi çağına geçiş sürecinde önem kazanan teknolojik gelişmeler, organizasyonların yapısını, yönetim anlayışlarını, kullanılan teknolojileri ve dolayısıyla iş gücünün kullanımını da etkileyecektir. Bilgi teknolojilerinin kullanımındaki artış değişim döngüsünün kendiliğinden oluşmasına ve bilgi yönetimi hareketinin yaygınlaşmasına neden olacaktır. Başlangıçta yeterli donanım bulunmasa bile eldeki imkanlar dahilinde bilgi teknolojilerinin en etkin bir biçimde kullanılması bilgi yönetimi girişimi için önemlidir. Bu nedenle teknolojinin fazlalığından ziyade bilgi teknolojilerini etkin bir şekilde kullanan insanların sayısının artırılmasına ihtiyaç vardır. Yöneticilerin mevcut teknolojilerin yeterliliği konusundaki görüşleri Tablo I.3’deki veriler ışığında incelenmeye çalışılmıştır.

Tablo: I.3.Yöneticilerin “Teknoloji Kullanımının Yeterliliği” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	5,1280	1,5321	0,484	0,629
Bayan	79	5,0253	1,6031		

Tablo I.3’de yöneticilerin “Teknoloji Kullanımının Yeterliliği” konusuna yönelik görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 5,1280 olarak, bayanların ortalaması 5,0253 olarak bulunmuştur. t değeri ise 0,484 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=0,484$ $P>0,05$).

I.4.Yöneticilerin “Değişim Arzusu” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

21. yüzyılda bir organizasyonun başarısı için en önemli kriter bilgiye sahip olmak ya da olmamaktır. Artık bilgiyi ele geçirme, geliştirip, yaratma ve paylaşım etkili kullanma avantajından yararlanan organizasyonlar hem günümüzde hem de gelecekte başarılı olma yolundaki tüm engelleri aşabileceklerdir. Bu nedenle bilgi ve bilişim çağının özellikleri, bu çağın insanın beklentileri ve bilgi yönetiminin teknikleri bilinmeli ve bilginin sağlayacağı olanaklardan yararlanılmalıdır. Değişen koşullara uyum sağlayarak, başarılı

olunmak isteniyorsa bilgi organizasyonlarına dönüşmek için değişimin arzulanması gerekmektedir. Değişim arzusu yaratmak ise yöneticinin görevidir. Bunun için öncelikle değişimi arzulayan yöneticinin kendisi olmalıdır. Tablo I.4’de yöneticilerin cinsiyete göre değişimi arzu edip etmedikleri ile ilgili farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: I.4.Yöneticilerin “Değişim Arzusu” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	31,5756	3,2518	0,997	0,320
Bayan	79	31,1266	3,4011		

Tablo I.4’de yöneticilerin “Değişim Arzusu” konusuna yönelik görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 31,5756 olarak, bayanların ortalaması 31,1266 olarak bulunmuştur. t değeri ise 0,997 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmemektedir ($t= 0,997 P >0,05$).

I.5.Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Anlayışları” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Yenilik yaratma amacıyla olan yönetimler, vizyonlarını ve stratejilerini oluşturup, bilginin yaratılması, elde edilmesi, işlenmesi ve kullanılmasını sağlayacak enformasyon sistemlerini kurduktan sonra bütün bunlardan daha zorlu ve daha karmaşık olan bir işi başarmak zorundadırlar. Bu bilgi temelli yeniliği oluşturacak olan insanların yani bilgi çalışanlarının organizasyonlarını oluşturmak için organizasyonel öğrenme yollarını keşfetmek ve uygulamak zorunluluğudur (Barutçugil, 2002, ss.150). Bu nedenle öğrenen organizasyon modeli benimsenmelidir. Öğrenen organizasyon düzeyine gelmek için, farklı bilgi, deneyim ve becerilerden yararlanarak güç kazanmak için, işbirliğine dayalı ilişkilerin düzenlenmesi gerekir. Bilgiyi elde etme, enformasyonun dağılımı ve paylaşımı, ve kullanılabilir hale gelmesi noktasında kurumsal hafıza oluşturma gibi düzenlemelerin organizasyonel öğrenme ile bağlantısı sağlanmalıdır. Tüm çalışanların, yöneticinin liderliğinde öğrenen organizasyon olma yolundaki tüm engelleri ortadan kaldırmaları ve bu anlayışın savunucuları olmaları gerekmektedir. Yöneticilerin bu konudaki anlayışları ölçülmek üzere Tablo I.5’deki bulgular incelenmiştir.

Tablo: I.5.Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Anlayışları” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	9,9762	1,0100		
Bayan	79	9,5190	1,2378	3,081	0,002

Tablo I.5’de Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Anlayışları” konusuna yönelik görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 9,9762 olarak, bayanların ortalaması 9,5190 olarak bulunmuştur. t değeri ise 3,081 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmektedir ve 9,9762’lik ortalamayla erkeklerin daha duyarlı oldukları gözlenmektedir (t=3,081 P<0,002).

I.6.Yöneticilerin “Demokratik Tutum” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi uygulamalarıyla; etkin olarak kazanacak, paylaşacak ve uygulayacak bir organizasyonel yapı kuracak ve uygun süreçleri oluşturacak yöneticilerin demokratik bir anlayışa sahip olmaları beklenir. Öğrenmeyi ve öğrenilenlerin uygulanmasını destekleyen bir kültür oluşturmak, çalışanlara yaptıkları iş üzerinde söz sahibi olma hakkı tanımak, güven ilişkilerini güçlendiren bir ortam yaratmakla ve bilginin paylaşılması, yaratılması ve kullanılması işini bir eğlence haline getirmek için olumlu bir duygusal hava yaratmakla sorumlu olan yöneticinin; empatik anlayış, dürüstlük ve koşulsuz saygı ilkelerini benimseyen insancıl yaklaşımı benimseyen demokratik bir lider olması da gerekmektedir. Bu nedenle Tablo I.6’da değişim döngüsünü yaratacak yöneticilerin demokratik tutumları incelemeye alınmıştır.

Tablo: I.6.Yöneticilerin “Demokratik Tutum” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	15,2173	2,5842	0,032	0,974
Bayan	79	15,2068	1,9748		

Tablo I.6’da yöneticilerin “Demokratik Tutum” konusuna yönelik görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz

sonucunda erkeklerin ortalaması 15,2173 olarak, bayanların ortalaması 15,2068 olarak bulunmuştur. t değeri ise 0,032 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmemektedir (t=0,032 P>0,05).

I.7.Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlamaya” Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi organizasyonuna dönüşüm, kendiliğinden gerçekleşecek bir olay değildir. Yöneticinin girişkenliği ele alarak, bilgi girişimini başlatması ve değişim döngüsünün oluşumunu sabırla beklemesi gerekir. Doğru yönde ve sağlam adımlarla hem üstleri hem de astları dönüşüme ikna ederek, onların bu dönüşüm fikrine alışması ve inanmasını sağlamalıdır. Tüm herkesin bilgi yönetimi fikri ve uygulamalarının savunucuları olmaları için kısa ve uzun vadede de gerekli önlemleri almalıdır. Bu nedenle bilgi organizasyonuna başarılı bir dönüşüm arzu ediliyorsa ilk iş olarak yöneticilerin bu döngüyü yaratma sürecinde kendisinden beklenen sorumlulukların farkında olması beklenir. Yönetici sorumluluklarının farkındalık derecesi cinsiyete göre tablo I.7’de analiz edilmiştir.

Tablo: I.7.Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlamaya” Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	14,0060	1,6549	2,927	0,004
Bayan	79	13,3354	1,7297		

Tablo I.7’de Yöneticilerin cinsiyete göre “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlama” konusundaki görüşlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 14,0060 olarak, bayanların ortalaması 13,3354 olarak bulunmuştur. t değeri ise 2,927 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında ise erkeklerin 14,0060’lik ortalamayla daha duyarlı oldukları gözlenmektedir (t=2,927 P<0,004).

I.8.Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Eğitim örgütlerinin bilgi organizasyonlarına dönüşümü uzun bir zaman gerektirebilir. Değişimin üniversiteler düzeyinde başlatılması öncü ya da model olması, bilgi yoluculuğunda daha sağlam adımların atılmasına neden olacaktır. Üniversitelerde yönetimler kurumsal bilinçlenmeyi yükseltmek ve değişimi başlatmak üzere; konferanslar, seminerler ve örgütün en üst yetkilisi tarafından vizyon konulu toplantılar düzenleyebilir. Böylece Üniversiteler düzeyinde yapılacak bilimsel çabalarla ortaya çıkan bilgi yönetimi hareketi, zamanla diğer tüm eğitim örgütlerini de etkileyip bilgi toplumu yaratılabilir. Üniversitelerin öncü olma rolünü yerine getirme noktasında yönetici görüşlerinin cinsiyete göre farklılık düzeyleri tablo I.8’de incelenmiştir.

Tablo: I.8.Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	25,0425	2,5636	-,169	0,866
Bayan	79	25,0425	2,7383		

Tablo I.8’de yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 25,0425 olarak, bayanların ortalaması 25,0425 olarak bulunmuştur. t değeri ise -,169 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=-,169$ $P>0,05$).

I.9. Yöneticilerin “Bilgi Çağı ” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi tarih boyunca her zaman güç demektir. Günümüzde ise bilgi yaymak ve bilgi sahibi olmak herkesin sahip olabileceği bir güç anlamına gelmektedir. Toplumlara yönlendirmek ve giderek bilgi temelli bir yaşamın şartlarına uyum sağlamak için paradan daha farklı bir ekonomik sermayeye ihtiyaç olduğu bilincini taşıyan yönetimler çağımızın bilgi çağı olduğunun da farkındadırlar. Yeni ekonomik oluşumlar ile rekabet edebilmek

veya bu ekonomik oluşumlar içerisinde rekabet edebilmekte bilgi yoğun bir yönetim yapısı gerektirir. İçinde bulunduğumuz çağ, bilgi çağıdır ve bu çağa ayak uydurabilen organizasyonlar çağın koşullarına uyum sağlamış olabileceklerdir. Bu sebepten eğitim örgütlerinin bilgi çağının gereklerine uygun olarak yönetilmeleri ve diğer bütün kurumları etkilemeleri gerekmektedir. Kısacası çağımızın bilgi çağı olduğu gerçeği kabullenilmelidir. Üniversite yöneticilerinin bilgi çağı konusundaki cinsiyete göre farklılık düzeyleri Tablo I.9’da analiz edilmiştir.

Tablo: I.9. Yöneticilerin “Bilgi Çağı ” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	168	17,4964	2,4548	1,221	0,223
Bayan	79	17,0785	2,6209		

Bilgi çağını tanımlamaya yönelik görüşlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Tablo I.9’da t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 17,4964 olarak, bayanların ortalaması 17,0785 olarak bulunmuştur. t değeri ise 1,221 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=1,221$ $P>0,05$).

I.10. Yöneticilerin “Bilginin Tanımı” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Düzeyleri

Bu çağda gerçek sermaye, para değil bilgidir. Bilgi çağında başarının ölçütü bilginin doğru kullanılabilmesi ve kontrol edilebilmesine bağlıdır. Bilgi çağında bilgi bilimsel bir çabanın ürünüdür. Yeni enformasyonu elde ederken, iletirken, öğrenirken ve yeni organizasyonel bilgi paylaşılırken hızlı olunması ve insanları sınırlandıran inançlardan vazgeçilmesi kısaca yeni alışkanlıkların kazanılması gerekmektedir. Bilgi bilimsel çabanın ürünü olduğuna ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırladığına göre gerçek değer olarak algılanmalıdır. Bilgi yönetimi girişiminin başlatıldığına en büyük göstergesi yöneticiler de dahil tüm çalışanların bilgiyi gerçek bir değer olarak algılayıp algılamadıkları ile ilgilidir. Bu sebepten yöneticilerin bilgiye verdikleri değer cinsiyete göre farklılık düzeyleri Tablo I.10’da incelenmiştir.

Tablo: I.10. Yöneticilerin “Bilginin Tanımı” Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	167	31,5674	3,3549	2,484	0,014
Bayan	79	30,3070	4,3849		

Tablo I.10’da Yöneticilerin “Bilginin Tanımı” konusuna yönelik görüşlerinin cinsiyete değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 31,5674 olarak, bayanların ortalaması 30,3070 olarak bulunmuştur. t değeri ise 2,484 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmektedir. Ortalamalar yönünden incelendiğinde bayların 31,5674’lik ortalamayla daha duyarlı oldukları gözlenmektedir (t=2,484 P<0,014).

I.11. Yöneticilerin Cinsiyete Göre “Toplam Puanları” Arasında Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi girişimi başlatmak için yöneticilerin bu konudaki görüş ve anlayışlarının ilgili boyutlara göre bütünüyle incelenmesi gerekmektedir. Bu sebepten bilgi yönetimi döngüsünün yaratılması noktasında yöneticilerin toplam tutum puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı t testi ile incelenmiş , sonuçlar Tablo I.11’de verilmiştir.

Tablo :I.11 : Yöneticilerin Cinsiyete Göre “Toplam Puanları” Konusunda Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik t-testi Sonuçları

	N	\bar{X}	S	t değeri	P
Bay	167	214,1795	13,1944	2,729	0,007
Bayan	79	209,0520	14,8853		

Tablo I.11’de Yöneticilerin cinsiyete göre “Toplam Puanları” konusunda anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin ortalaması 214,1795 olarak, bayanların ortalaması 209,0520 olarak bulunmuştur. t değeri ise 2,729 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre cinsiyet açısından farklılaşma görülmektedir ve erkeklerin toplam puanlar açısından daha duyarlı oldukları gözlenmektedir (t=2,729 P<0,007).

II. Yönetici Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeylerine Yönelik Bulgular ve Yorumlar:

II.1. Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Organizasyonlarda bilgi yönetimi konusunda farklı yaklaşımlar sergilenmektedir. Her ne kadar bilginin ve öğrenmenin önemi ve nasıl işlediği yaygın olarak kavranmasa da çok sayıda organizasyonda kurumsal öğrenme ve bilgi yönetimi konularında çabalar bulunmaktadır. Bazıları bilgi yönetimini yalnızca yeni enformasyon teknolojilerinin daha iyi uygulanması olarak algılamakta, kimisi de bilgi yönetimini, toplam kalite yönetimi, süreçlerin yeniden yapılandırılması ve öğrenen organizasyon kavramlarının üzerine oturtmaktadır.

Şüphesiz bu kavramların her biri bilgi yönetiminde önemlidir. Ancak, hiçbiri tek başına bilgi yönetimi değildir. Bilgi yönetimi; öğrenme, organizasyon, enformasyon teknolojileri, insan, kurumsal kültür ve bilgi unsurlarının bir bütünüdür. Bilgi yönetimini anlamak için tüm boyutları birlikte değerlendirmek gerekir. Aşağıda Tablo II.1'de yöneticilerin bilgi yönetimi konusundaki görüşlerinin, üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: II.1. Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	537,113	2	268,556	13,747	,000
Grup İçi	4786,137	245	19,535		
Toplam	5323,249	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	54,9778	6,2879
Gazi Üniversitesi	123	57,7119	3,4158
Muğla Üniversitesi	80	59,2961	4,5326
Toplam	248	57,7268	4,6424

Tablo II.1’ de yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” konusunda, üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili görüşleri tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Buna göre yapılan analizde üniversitelere göre farklılık olduğu görülmektedir. Scheffe testi sonuçlarına göre puan ortalamaları Bahçeşehir’de 54,9778 Gazi Üniversitesinde 57,7119 Muğla Üniversitesinde ise 59,2961 olarak hesaplanmıştır. Buna göre; Bahçeşehir Üniversitesi örneklemleri ile Gazi Üniversitesi arasında, Muğla Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi arasında ve Bahçeşehir Üniversitesi Gazi Üniversitesi arasında farklılaşma gözlenmektedir. Bulgulara göre Muğla Üniversitesi’nin bilgi yönetimi konusuna daha olumlu baktığı söylenebilir ($F=13,747$, $P< 0,000$).

II.2. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde Yöneticilerin “Organizasyonel Kültür” Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Bir organizasyonel kültürün değişik boyutlarından söz edilebilir: Birincisi bireysel özgürlük düzeyi; organizasyonda çalışanların karar alma ve uygulamada sahip oldukları güç, sorumluluk düzeyi, bağımsızlık ve kullanabilecekleri fırsatların yoğunluk derecesi ile ilgilidir. Bir diğeri yapı ve işleyişin çalışanların doğrudan kontrolüne yönelik esneklikte oluşu, çalışanlara sağlanan rehberlik ve danışmanlık hizmetleriyle yeterli desteğin sağlanması ve takdir ve ödül anlayışının adil olması, çatışmaların en akılcı yöntemlerle ortadan kaldırılmaya çalışılması ve çalışanların risk üstlenmeleri ve girişken, yenilikçi olmaları yönünde cesaretlendirilme ve özendirilme derecesinin dikkate alınması. Bütün bunlar sağlandığında bilginin dağıtımı ve kültürün oluşması konusunda yönetici ve yönetilenler üzerine düşen görevleri yerine getirebileceklerdir. Yönetilenlerin ikna edilmesi işi ise yöneticinin görevidir. Aşağıda organizasyonel kültür konusundaki yönetici görüşlerinin Tablo II.2.’de dağılımı verilmiştir.

Tablo: II.2. Bilgi Yönetimi Yönetimine Geçiş Sürecinde Yöneticilerin “Organizasyonel Kültür” Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	46,337	2	23,169	13,435	,000
Grup İçi	422,501	245	1,724		
Toplam	468,838	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	8,9852	1,8627
Gazi Üniversitesi	123	9,4580	1,0699
Muğla Üniversitesi	80	8,4833	1,2838
Toplam	248	9,0578	1,3777

Tablo II.2’de yöneticilerin “Organizasyonel Kültür” konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği, tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Buna göre yapılan analizde üniversitelere göre farklılık olduğu görülmektedir. Scheffe testi sonuçlarına göre puan ortalamaları Bahçeşehir Üniversitesinde 8,9852, Gazi Üniversitesinde 9,4580 Muğla Üniversitesinde ise 8,4833 olarak hesaplanmıştır. Buna göre; Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi arasında ve Gazi Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında farklılaşma gözlenmektedir. Buna göre aritmetik ortalamalara bakıldığında Gazi Üniversitesinin diğerlerine göre, bu konuya daha olumlu yaklaştığı söylenebilir ($F=13,435$, $P < 0,000$).

II.3. Bilgi Yönetimi Yönetimine Geçiş Sürecinde Yöneticilerin “Değişim Döngüsü Yaratmaya Yönelik Teknolojinin Yeterliliği” Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetiminde teknolojiden ve süreçlerden çok insanlara odaklanılmalıdır. Deneyimler üzerinde düşünmeye, tartışmaya ve değerlendirmeye zaman ayrılmalıdır. Yönetimin teknolojinin yaygınlaştırılmasından önceki sorumluluğu iyi bir iletişim ağının kurulması konusunda çalışmalar yapması olmalıdır. Ancak eğitim-öğretim deneyiminin sağlanabilmesi için enformasyon teknolojilerini kullanabilen, kendi ortamında çoğu kez hızını ve zamanını kendisi ayarlayan elektronik öğrenme yeteneğini geliştirebilen çalışanların sayısını arttırmak olmalıdır.

Başlangıçta hali hazır teknolojilerin (bilgisayar, fax makinası, telefon v.s) kullanımının arttırılması ve nitelikli olarak kullanımı, daha sonrasında ise nicelik olarak bilgi teknolojilerinin çoğaltılması yoluyla hem nitelik hem de nicelik yönünden dönüşümün yavaş manevralarla başlatılması bilgi yönetimi girişiminin hedefidir.

Kısacası çok sayıda olmasa bile bilgi yönetimi girişimi mevcut araç-gereçlerle nitelik açısından başlatılabilir. Üniversiteler incelendiğinde sayıca az olmakla birlikte bilgi teknolojilerinin bulunduğu gözlenmektedir. Yukarıda saydığımız nedenlerden dolayı bilgi yönetimi girişimini başlatma sürecinde üniversitelerde teknolojinin yeterliliği konusundaki

yönetici görüşlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri bilgi yönetimi girişimini başlatılması konusunda bir fikir verecektir. Bu sebeple Tablo II.3’de yöneticilerin teknoloji yeterliliğine bakış açıları değerlendirilmiştir.

Tablo: II.3. Bilgi Yönetimi Yönetimine Geçiş Sürecinde Yöneticilerin “Değişim Döngüsü Yaratmaya Yönelik Teknolojinin Yeterliliği” Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	51,940	2	25,970	11,756	,000
Grup İçi	541,238	245	2,209		
Toplam	593,177	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	4,2000	2,1805
Gazi Üniversitesi	123	5,1382	1,2968
Muğla Üniversitesi	80	5,5375	1,2673
Toplam	248	5,0968	1,5497

Tablo II.3’de yöneticilerin “Değişim Döngüsü Yaratmaya Yönelik Teknolojinin Yeterliliği” konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Buna göre yapılan analizde üniversitelere göre farklılık olduğu görülmektedir. Scheffe testi sonuçlarına göre puan ortalamaları Bahçeşehir’de 4,2000 , Gazi Üniversitesinde 5,1382 Muğla Üniversitesinde ise 5,5375 olarak hesaplanmıştır. Buna göre; Bahçeşehir Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi arasında ve Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında farklılaşma gözlenmektedir. Ortalamalar yönünden ele alındığında ise en yüksek ortalamayla Muğla Üniversitesi’nin diğerlerine göre konuya daha olumlu yaklaştığı anlaşılmaktadır (F=11,756, P< 0,000).

II.4.Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Bilgi Yönetimine Geçiş Süreci ile İlgili Değişim Arzusu Konusundaki Anlayışları”na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimine geçiş sürecinde organizasyonel kültür güçlü ya da zayıf olabilir. Güçlü bir kültürde inançlar ve değerler daha yoğun ve daha geniş olarak paylaşılır. Vizyon ve amaçlar etrafında bütünleşme daha kolay sağlanır. Biçimsel kurallara ve düzenlemelere ihtiyaç azalır. Davranışlarda tutarlılık sağlanır ve bağlılık duygusu artar. Bilgi yönetimi girişimi yöneticilerin ve tüm çalışanların bağlılık duyguları neticesinde başarılı olmalarına

ve hedeflerin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine imkan sağlar. Bilgi yönetimi girişimi, organizasyon için gerekli şartların yönetimce hazırlanması ve insanları ortak bir vizyon altında toparlayabilmesiyle sağlanabilir. Bu sebepten öncelikle yöneticilerin değişimi arzulaması gerekmektedir. Tablo II.4’de yöneticilerin değişim döngüsü yaratma konusundaki sorumluluklarını algılayış biçimlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: II.4.Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Bilgi Yönetimine Geçiş Süreci ile İlgili Değişim Arzusu Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	56,798	2	28,399	2,645	,073
Grup İçi	2630,953	245	10,739		
Toplam	2687,751	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	30,7756	3,5198
Gazi Üniversitesi	123	31,2707	3,1458
Muğla Üniversitesi	80	32,0863	3,3347
Toplam	248	31,4440	3,2987

Tablo II.4’de yöneticilerin “Bilgi Yönetimine Geçiş Süreci ile İlgili Değişim Arzusu Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşlerinde fakülteler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve Scheffe testi sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı anlaşılmıştır. Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşleriyle ilgili veriler açısından, Scheffe testi sonuçları incelendiğinde; farklılık düzeyi Bahçeşehir Üniversitesi’nde 30,7756, Gazi Üniversitesi’nde 31,2707, Muğla Üniversitesi’nde ise 32,0863 olarak gözlenmiştir (F=2,645, 747 P >0,05).

II.5. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Kollektif ve sistematik bir şekilde bilgi derlemek, yaratmak, paylaşmak ve kullanmak için organizasyonların kendi içlerindeki ve dışlarındaki kaynaklardan etkin bir şekilde bilgiyi öğrenmeleri ve paylaşımlarıyla mümkündür. Bilgi organizasyonları için önemli ilke “öğrenebildiğin kadar hızlı öğren” olmalıdır (Barutçugil, 2002, s.120). Hızlı öğrenmek yetkinliği artırır, daha fazla güven oluşturur ve doğal olarak daha fazla paylaşım arzusu yaratır. Organizasyonel öğrenmenin temeli olan bilginin yaratılması elde edilmesi ve kontrolü bilgi yönetimi işinin uygulamaya dönüşmesi için şarttır. Öğrenen organizasyon yaratma sürecinde yönetici yaklaşımlarının üniversitelere göre farklılık düzeyleri Tablo II.5’de analiz edilmiştir.

Tablo: II.5.Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	3,708	2	1,854	1,526	,219
Grup İçi	297,625	245	1,215		
Toplam	301,333	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	9,5926	1,6235
Gazi Üniversitesi	123	9,8428	,9754
Muğla Üniversitesi	80	9,9500	,9111
Toplam	248	9,8320	1,1045

Tablo II.5’de yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Anlayışları” na yönelik görüşlerinde fakülteler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testi sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür. Scheffe testi sonuçlarına göre farklılık düzeyi Bahçeşehir Üniversitesi’nde 9,5926 Gazi Üniversitesinde 9,8428, Muğla Üniversitesinde ise 9,9500 olarak hesaplanmıştır (F=1,526 P >0,05).

II.6. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Üniversite Yöneticilerinin “Demokratik Tutumları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Organizasyonel amaçlarla uyumlu, insanların gerçek ve algıladıkları iş ile bağlantılı, bugünün sorunlarına ve gelecekteki fırsatlara uygulanabilmesi ve insanların yaptıkları işe değer katmasına olanak sağlanmak isteniyorsa yönetilenlerin bilgiyi yaratma, paylaşma noktasında etkin katılımı gerekmektedir. Çalışanlar öğrenme aktivitelerini kendilerini planlayıp iş ile bağlantısını gördüklerinde ve öğrendiklerini uygulamaya başladıklarında gerçekten orada bilgi yönetimi girişimi başlamış demektir. Bunu yapabilmenin koşulu ise yöneticilerin demokratik bir anlayışa sahip olmaları gerektiğinin bilincinde olmalarıdır. Tablo II.6’da üniversitelere göre yöneticilerin demokratik tutumları ile ilgili veriler analiz edilmiştir.

Tablo: II.6. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Üniversite Yöneticilerinin “Demokratik Tutumları” na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	64,860	2	32,430	5,838	,003
Grup İçi	1361,051	245	5,555		
Toplam	1425,911	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	15,6333	2,3721
Gazi Üniversitesi	123	14,6897	2,5528
Muğla Üniversitesi	80	15,7521	2,0075
Toplam	248	15,2036	2,4027

Tablo II.6’da yöneticilerin “Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Üniversite yöneticilerinin “Demokratik Tutumları” konusundaki görüşlerin üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizde üniversitelere göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir ($F=5,838$ $P<0,003$). Hangi üniversite yada üniversiteler arasında fark olduğunun analizi için Scheffe testi sonuçlarına göre, Bahçeşehir Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi

ile Muğla Üniversitesi arasında; anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Tablo II.6'daki bulgulara göre "Demokratik Tutumları" konusundaki görüş ortalamasında; 14,6897'lik en düşük ortalama Gazi Üniversitesi'nde görülmektedir.

II.7. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin "Bilgi Yönetimini Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlama" ya Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Çalışanlara kendilerini geliştirmeleri ve ihtiyaç duyulan bilgiyi oluşturacak yetkinlik için ortam hazırlamak, bilginin etkin bir şekilde yaratılması ve paylaşılmasına yönelik bilgi yönetimi girişimini başlatmak; yönetilenleri ikna etmek ve bu konuda örgüt kültürü oluşturarak yönetsel bir vizyon oluşturmak yöneticinin sorumluluklarından bir kaçıdır.

Yöneticilerin bu sorumluluğu algılayış biçimleri incelenmek istendiğinden Tablo II.7'de bilgi yönetimi girişimini başlatma sürecinde yönetici sorumluluğunu kavrama ve anlamaya yönelik olarak yönetici görüşlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: II.7. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin "Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlama" ya Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	46,075	2	23,038	8,437	,000
Grup İçi	669,021	245	2,731		
Toplam	715,097	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	13,2556	2,1021
Gazi Üniversitesi	123	13,6016	1,6567
Muğla Üniversitesi	80	14,3906	1,3299
Toplam	248	13,7933	1,7015

Tablo II.7'de yöneticilerin "Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde" yöneticilerin üniversiteler arası "Yöneticilere Düşen Sorumlulukları Algılayışları"na yönelik görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

Yapılan analizde üniversitelere göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir ($F=8,437$ $P<0,000$).

Hangi üniversite yada üniversiteler arasında fark olduğunun analizi için Scheffe testi sonuçları incelendiğinde; Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında; anlamlı farklılaşmaların olduğu görülmektedir. Tablo 2.8'deki bulgulara göre yöneticilerin "Yöneticilere Düşen Sorumlulukları Algılayışları" na yönelik görüş ortalamasında en düşük ortalama 13,2556'le Bahçeşehir Üniversitesinde görülmektedir. Ortalamalara göre incelendiğinde 14,3906 değerinde en yüksek ortalamaya sahip olan Muğla Üniversitesi'nin bu konuya daha duyarlı olduğu söylenebilir.

II.8. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin "Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları" na Yönelik Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Yükseköğrenim gören insan gücü göz önünde bulundurulduğunda bilgi yönetimi girişiminin üniversitelerde başlatılması halinde; yaygınlaşması ve diğer eğitim kademelerini etkilemesi daha kolay olacaktır. Eğitimin en üst kademesinde başlayacak böyle bir girişim, süreç içinde diğer kademeleri de etkileyecek ve bilgi yönetimi girişimi için kökten bir değişiklik yapılmasına gerek kalmayacaktır. Bu sebepten değişimin üniversitelerde başlaması zorunludur. Aşağıda değişimin üniversitelerde başlatılması ve değişim döngüsünün yaratılması konusunda üniversitelere göre yönetici görüşlerinin farklılık düzeyleri Tablo II.8'de incelenmiştir.

Tablo: II.8. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin "Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları" na Yönelik Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	53,297	2	26,648	4,002	,019
Grup İçi	1631,501	245	6,659		
Toplam	1684,797	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	24,1302	3,9490
Gazi Üniversitesi	123	25,4019	2,1012
Muğla Üniversitesi	80	25,0446	2,2690
Toplam	248	25,0559	2,6117

Tablo II.8’de yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşlerinde üniversiteler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlemlendiği görülmüştür (F=4,002, P<,019).

Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşleriyle ilgili verilerin; Scheffe testi sonuçlarına göre farklılık düzeyi Bahçeşehir’de 24,1302 Gazi Üniversitesinde 25,4019, Muğla Üniversitesinde ise 25,0446 olarak hesaplanmıştır. Ortalamalara yönünden incelendiğinde ise 25,4019 değerinde en yüksek ortalamaya sahip olan Gazi Üniversitesi’nin daha konuya daha duyarlı yaklaştığı, en düşük ortalama sahip Bahçeşehir Üniversitesi’nin 24,1302’lik ortalama ile diğerlerine göre konuya daha az inandığı söylenebilir.

II.9. Bilgi Çağı Konusundaki Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Çağları kendine özgü kılan toplumsal ve ekonomik nitelik ve koşullardır. Bilginin önem kazandığı günümüzde gerçek sermaye akıldır. Kısacası çağımız bilgi çağıdır. Bu sebepten organizasyonda görevler ve fonksiyonlar değil, süreçler ve sonuçlar etrafında yeniden yapılandırılmalıdır. Amaç yönetimin kökten değişimi değil, kökten yeni bir düşünme, değerlendirme ve iş süreçlerinin tasarlanması olmalıdır.

Bilgi çağına ayak uydurmak isteniyorsa bilginin yaratılıp paylaşıldığı ortak bir vizyon yaratılmalıdır. Vizyon yaratılmak istenilen geleceğin bir resmidir. Vizyon belirlemesi; nereye gitmek istediğimizin ve oraya vardığımızda neye benzeyeceğimizin şimdi oluyormuş gibi anlatılmasıdır. Bilgi organizasyonlarında çalışanların, başarılı olacaklarını düşündükleri geleceklerini hayal ederken; sanki o an yaşıyorlarmış gibi zihinlerinde canlandırabilme duyarlılığına sahip olmaları istenir. Bu sebepten hem yöneticilerin hem de yönetilenlerin bilginin önem kazandığı bu günlerde; çağımızın bilgi çağı olduğu inancına sahip olmaları beklenir.

Bilgi çağında, bilgi yöneticilerine bilgi organizasyonunu yönetmede büyük sorumluluklar beklemektedir. Bu sebepten yöneticilerin; çağımızın bilgi çağı olduğunun bilince varmış olmaları gerekmektedir. Aşağıda Tablo II.9’da yöneticilerin bilgi çağı konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: II.9. Bilgi Çağı Konusundaki Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	156,472	2	78,236	13,740	,000
Grup İçi	1395,082	245	5,694		
Toplam	1551,553	247			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	15,8044	3,2458
Gazi Üniversitesi	123	17,4390	2,1686
Muğla Üniversitesi	80	18,1250	2,1281
Toplam	248	17,3637	2,5063

Tablo II.9’da yöneticilerin “Bilgi Çağı” konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizde üniversitelere göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir (F=13, 740 P< 0,000).

Hangi üniversite yada üniversiteler arasında fark olduğu Scheffe testi ile analiz edilmiştir. Scheffe testi, analizi sonucunda Bahçeşehir Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi ve Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında; Bahçeşehir Üniversitesi lehine anlamlı farklılaşma olduğu gözlenmektedir. Tablo IV.II.9’daki bulgulara göre “Bilgi Çağı” konusundaki görüş ortalamasında en düşük ortalama 15,8044’le Bahçeşehir Üniversitesi’nde gözlemlenirken, 18,1250’le en yüksek ortalamaya sahip olan Muğla Üniversitesi’nin diğerlerine göre bu konuda daha duyarlı olduğu anlaşılmaktadır.

II.10. Bilgi Tanımı Konusundaki Görüşlerin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri

Yüzyılın en büyük zenginlik kaynağı bilgi yönetiminde bilgiyi üretecek, paylaşacak ve dağıtacak olan da insandır. Bu sebepten bilgiye değer verilmesi, kavramın iyi anlaşılması ve niteliğinin artırılması gerekmektedir. Bilgi yönetimi girişiminde ise yönetici ve yönetilenlerin ortak amacı bilgiye ulaşmak olmalıdır. Bunun için ise bilgi kültürünün yapılandırılmasına gerek vardır. Aşağıda Tablo II.10’da yöneticilerin bilgiye

verdikleri değer konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: II.10. Bilgi Tanımı Konusundaki Görüşlerinin niversitelere Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	nem Düzeyi
Gruplar Arası	179,067	2	89,533	6,660	,002
Grup İçi	3280,280	244	13,444		
Toplam	3459,347	246			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	29,5500	5,5573
Gazi Üniversitesi	123	31,2043	3,1701
Muğla Üniversitesi	79	32,0475	2,9858
Toplam	247	31,1726	3,7500

Tablo II.10’da yöneticilerin “Bilgi Tanımı” konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Bulgulara göre “bilgi tanımı” konusu ile ilgililerin üniversitelere göre farklılaştığı gözlenmektedir (F=6,660 P< 0,002). Scheffe testi sonuçlarına göre Bahçeşehir niversitesi, diğer üniversitelere göre farklılaşmaktadır. Puan ortalamaları Bahçeşehir’de 29,55, Gazi niversitesinde 31,2043, Muğla niversitesinde ise 32,0475 olarak hesaplanmıştır. Ortalamalar yönünden incelendiğinde ise 32,0475’lik en yüksek ortalamaya sahip Muğla niversitesi’nin diğerlerine göre, konuya daha duyarlı yaklaştığı anlaşılmaktadır.

II.11. Üniversitelere Göre Toplam Puanları Açısından niversiteler Arası Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi girişimini başlatmak ve kurumsallaşmasını sağlamak noktasında yöneticileri pek çok görevler beklemektedir. Yöneticilerin bilgi yönetimi boyutları konusundaki görüşlerinin, üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelenmek üzere tablo IV.II.11’deki veriler incelenmiştir.

Tablo: II.11. Üniversitelere Göre Toplam Puanları Açısından Üniversiteler Arası Farklılık Olup Olmadığı İle İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	6266,242	2	3133,121	18,485	,000
Grup İçi	41355,944	244	169,492		
Toplam	47622,186	246			

	N	\bar{X}	S
Bahçeşehir Üniversitesi	45	203,5333	19,1176
Gazi Üniversitesi	123	212,1810	10,3308
Muğla Üniversitesi	79	218,2769	12,5341
Toplam	247	212,5552	13,9135

Tablo II.11’de Yöneticilerin “Toplam Puanları” arasında üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Bulgulara göre toplam puanlar yönünden üniversiteler arası farklılıkların olduğu gözlenmiştir ($F=18,485P < 0,000$).

Scheffe testi sonuçlarına göre Bahçeşehir Üniversitesi örnekleme diğer üniversitelere göre farklılaşmaktadır. Puan ortalamaları Bahçeşehir Üniversitesi’nde 212,1810, Gazi Üniversitesi’nde 212,1810, Muğla Üniversitesi’nde ise 218,2769 olarak hesaplanmıştır. Ortalamalar yönünden incelendiğinde ise 218,2769’lık en yüksek ortalamaya sahip Muğla Üniversitesi’nin diğerlerine göre konuya daha olumlu yaklaştığı söylenebilir.

III. İdari ve Akademik Kadroya Göre Karşılaştırmalara Yönelik Bulgular ve Yorumlar:

III.1.Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” Konusundaki Görüşlerinin İdari ve Akademik Kadroya Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yöneticisi, bir organizasyonun en önemli varlıklarından olan bilgi aracılığıyla elde ettiği değeri en üst düzeye çıkarma sorumluluğunu taşıyan yöneticidir. Bilgi yönetiminin enformasyon teknolojilerinin yönetimi ile karıştırılmaması gerekir. Enformasyon yöneticisi bilgiyi toplama ve kullanmanın mekanizması ya da alt yapısı ve bilgi sistemlerinin çalıştırıcısı olarak görmek gerekir.

Bilgi yönetiminin birçok kaynağı ve sahibi vardır ve herkes yönetimde aktif katılımcıdır. İster akademik, ister idari düzeyde yer alan yönetici olsun tüm yöneticilerin rolü ise bilgi bayrağını taşımak, politikaları belirleyip üst yönetimin desteğini almak, bilgi yönetimini yönlendirecek genel bir çerçeve geliştirmek, işbirliği, iletişim ve koordinasyonu kolaylaştırmak, bilgiye ulaşma ve kullanma araçlarını sağlayıp kullanıma açmak, bilgi ağlarını oluşturup alt yapısını kurmak, bilgiye önem veren ve paylaşan kurumsal bir kültür yaratmaktır. Aşağıda Tablo III.1’de idari ve akademik kadroda yer alan yöneticilerin bilgi yönetimi konusundaki görüşlerinin kadroya göre farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: III.1.Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” Konusundaki Görüşlerin İdari ve Akademik Kadroya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	56,8918	5,1339	-2,162	,032
Akademik Kadro	149	58,2127	4,2749		

Tablo III.1’de Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” konusuna yönelik görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya göre farklılaşıp farklılaşmadığı, t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 56,8918 olarak, akademik kadro ortalaması 58,2127 olarak bulunmuştur. t değeri ise -2,162 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmektedir ve en yüksek ortalamayla idari kadronun konuya daha olumlu yaklaştığı anlaşılmaktadır ($t=-2,162P<0,032$).

III.2.Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları”na Yönelik “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Başarılı bilgi organizasyonları, düşünce ile duygu arasındaki ilişkiyi kavramışlardır. Bilgiyi sadece paylaşıp işbirliğine gitmenin ötesinde neyin çalışıp neyin çalışmadığının da farkına varılması gerekir. Çalışanın olabildiğince yaratıcılığını kullanıp, gelişimini sağlamak ve bu anlamda çalışanı geliştirmek, bireyin performansını ve etkililiğini artırma olanağını sağlamak için kurumsal kültürün oluşturulması gerekmektedir.

Aşağıda yöneticilerin bilgi girişimini başlatma noktasında organizasyonel kültür konusundaki görüşlerin idari ve akademik kadroya göre farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: III.2.Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları”na Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	8,9785	1,3259		
Akademik Kadro	149	9,1253	1,4118	-,805	,422

Tablo III.2.’de yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatmak Üzere Organizasyonel Kültür Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşlerinde kadroya göre farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 8,9785 olarak, akademik kadro ortalaması 9,1253 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise -,805 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir. ($t=-,805P>0,05$).

III.3. Yöneticilerin “Teknoloji Kullanımı Yeterliliği ” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimine geçiş sürecinde teknolojilerin azlığı değişim döngüsünün yaratılmasında bir engel değildir. Bilgi yönetimi girişimi başlatılıp yönetici ve yönetilenler bilginin yaratılıp paylaşılması gerektiğine inanmışlarsa, ortak bir kültür oluşturulup iletişim önündeki engeller kaldırılmışsa ve varolan teknolojiler etkin bir şekilde kullanılabiliriyorsa zamanla teknolojik yetersizliklere de çare bulunabilir.

Yöneticiler genelde bilgi yönetimi ile enformasyon yönetimini birbirine karıştırmaktadırlar. Bilgi yönetiminin temeli bilgi, dolayısıyla insandır. Teknolojiler önemli olmakla birlikte; mevcut teknolojilerin nicelik açısından az olması, bilgi yönetimi girişimini başlatma noktasında dikkate alınacak bir engel değildir. Aşağıda Tablo III.3’de yöneticilerin bilgi yönetimi girişimini başlatmak için mevcut teknolojilerin yeterliliği konusundaki görüşlerinin akademik ve idari kadroya göre farklılık düzeyleri ele alınmaya çalışılmıştır.

Tablo: III.3. Yöneticilerin “Teknoloji Kullanımı Yeterliliği ” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	5,0323	1,4630	-,509	240
Akademik Kadro	149	5,1376	1,6252		

Yöneticilerin “Teknoloji Kullanımı Yeterliliği” konusuna yönelik görüşlerinde kadroya göre farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. “İdari ve Akademik Kadro”ya göre farklılık düzeyleri yönünden veriler incelendiğinde; kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=-,509P>0,05$). Aritmetik ortalamalar yönünden ise idari kadro ortalaması 5,0323 olarak, akademik kadro ortalaması 5,1376 olarak tespit edilmiştir.

III.4. Yöneticilerin “Değişim Arzusu” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Geleneksel olarak bildiğimiz ve içinde yaşadığımız organizasyonlar hiyerarşik yapılara ve fonksiyonel bölümlere sahiptir (Barutçugil, 2002, s.38). Bütün güç tepede toplanmıştır. Tepede bulunanlar bilgi de dahil olmak üzere tüm kaynakların sahipleri konumundadır. Bilgi yönetimi modelinde ise gücün kaynağı bilgidir ve bu bilgi organizasyon çapında hemen herkese eşit dağıtılmıştır. Bu geleneksel yapıdan kurtulup, bilgi organizasyonuna dönüşme noktasında yönetici yeniliği, gücün elden gideceğini düşünerek reddedebilir.

Ancak yönetici, çağa ayak uydurmak istiyor ve organizasyonun bu günkü ve gelecekteki başarısını düşünüyorsa değişime hazır olması ve bilgi yönetimi girişimini başlatması için çaba sarfetmesi gerekir. Aşağıda yöneticilerin bilgi yönetimi döngüsünü yaratma sürecinde değişimi ne düzeyde arzuladıkları Tablo III.4’de akademik ve idari kadroya göre farklılık düzeylerine göre ele alınıp yorumlanmıştır.

Tablo: III.4. Yöneticilerin “Değişim Arzusu” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	31,4968	3,5564	,404	,686
Akademik Kadro	149	31,3201	3,1402		

Yöneticilerin “Değişim Arzusu” konusuna yönelik görüşlerinde kadroya göre farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 31,4968 olarak, akademik kadro ortalaması 31,3201 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise 0,404 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=0,404 P>0,05$).

III.5. Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma ” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Organizasyonel öğrenme, birçok şekilde gerçekleşebilir. Biçimsel eğitim programlarından akıl hocalığına, rehberliğe, okumaya ve gözlem yapmaya kadar çeşitli yollarla yeni bilgiler ve beceriler kazanılabilir. Yönetimin başlatacağı eğitim programları, danışmanlarla çalışma, konferanslara katılma, yeni bilgiler ve beceriler getirebilecek yeni insanları işe alma gibi aktivitelerin organizasyonel öğrenmeye ve dönüşüme katkısı olacaktır (Barutçugil, 2002, s.155).

Bütün bunların ötesinde yöneticilerin tüm çalışanların öğrenme yeteneklerini geliştirme ve bu konudaki tüm engelleri kaldırma konusunda gerekenleri yapmaları gerekmektedir. Tablo IV.III.5’de idari ve akademik kadroda çalışan yöneticilerin, öğrenen organizasyon konusundaki görüşlerinin farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: III.5. Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma ” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	9,8423	1,1750	0,114	240
Akademik Kadro	149	9,8255	1,0791		

Tablo III.5’de Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma” konusundaki görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 9,8423 olarak, akademik kadro ortalaması 9,8255 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise 0,114 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=0,114$ $P>0,05$).

III.6. Yöneticilerin “Demokratik Tutum” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Çalışanlara yaptıkları iş üzerinde kontrol hakkı tanınmaması ve sonuçların sonradan öğrenilmesi, onlar üzerinde bir çaresizlik duygusuna yol açar. Kendisini çaresiz hissetmek insanları yalnızca sorunlara çözüm aramaktan alıkoymakla kalmayıp, onların düşünme yeteneklerini de etkiler. Kişiler işleri üzerinde söz sahibi olmadıkça ve değerlendirme yapıp sonuca ulaşma yeteneklerini kullanmalarına izin verilmedikçe, çalışanlar aşağıya

doğru inen bir sarmal üzerinde giderek daha kötü değerlendirmeler yapar, daha kötü karar verirler (Barutçugil, 2002, s.213).

Oysa entelektüel kapasitenin özelliği kullanıldığında gelişip çoğalması ve kullanılmadığında ise körelmesidir. Çalışanları değerlendirme yapmaya, kararlar vermeye, iş yaşamları üzerinde söz sahibi olmaya özendirilecek yönetici; demokratik bir tutuma sahip olduğunda, çalışanların düşünce güçlerinin gelişmesini sağlaması da kolaylaşacaktır. Aşağıda Tablo III.6'da yöneticilerin idari ve akademik kadroya göre demokratik tutumları incelenmeye çalışılmıştır.

Tablo III.6. Yöneticilerin “Demokratik Tutum” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	15,1613	2,0940	-,248	,804
Akademik Kadro	149	15,2405	2,5904		

Tablo III.6'da yöneticilerin “Demokratik Tutum” konusundaki görüşlerinde kadroya göre farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 15,1613 olarak, akademik kadro ortalaması 15,2405 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise -,248 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=-0,248$ $P>0,05$).

III.7. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlamaya” Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi, organizasyonel amaçların daha iyi bir şekilde elde edilebilmesi için bireylere, takımlara ve bütün organizasyona bilginin kollektif ve sistematik olarak yaratılması, paylaşılması ve uygulanmasına olanak sağlayan bir disiplindir. Bilgi yönetimi uygulamalarında bilginin bu anlamda kullanımının gerçekleşmesi yönetici sorumluluğunda gerçekleşebilir.

Bilgi yönetimi girişimini başlatmada; bütün yapı ve süreçleri bilmek ve uygulamaya geçmek için yöneticinin kendisinden beklenen sorumlulukların farkında olması istenir. Aşağıda Tablo III.7'de bilgi yönetimi girişimi başlatma sürecinde kadroya göre yöneticilerin kendi sorumluluklarını anlamalarına yönelik düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: III.7. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlamaya” Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	13,6129	1,9576	-1,149	,252
Akademik Kadro	149	13,8708	1,5145		

Tablo III.7’de yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlamaya” yönelik görüşlerinde kadroya göre farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 13,6129 olarak, akademik kadro ortalaması 13,8708 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise -1,149 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=-1,149>0,05$).

III.8. Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi toplumuna geçiş sürecinde üniversiteler öncü olmalıdır. Üniversiteler bilimsel çalışmalara açık ve bilgiye değer veren kurumlardır. Bilgi temelli yönetimin anlayışı üniversitelerde başlatılıp yaygınlaştırılacak olursa, süreçteki en önemli basamak çıkmış olacaktır. Aşağıda Tablo III.8’de üniversitelerde başlatılacak değişim döngüsü ve bilgi yönetimi girişiminin, idari ve akademik kadroya göre yöneticilerin farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: III.8. Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	25,1997	2,2867	,913	,362
Akademik Kadro	149	24,8840	2,8033		

Tablo III.8’de yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na Yönelik “İdari ve Akademik Kadro”ya

göre farklılık düzeyleri t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 25,1997 olarak, akademik kadro ortalaması 24,8840 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise 0,913 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=0,913, P>0,05$).

III.9. Yöneticilerin “Bilgi Çağı” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Günümüzde, toplumsal olduğu kadar sürekli olarak sosyo-ekonomik etkilerinin görüleceği yeni bir çağa girmiş bulunmaktayız. Günümüzün bilgi devriminde sürekli değişimin yer alması, çağımızın en önemli özelliği olmuştur. Toplumda etkin veri iletişiminin sağlanması, teknik, ekonomik ve kültürel gelişimi de hızlandırdığı bir gerçektir. Günümüzün bilgi çağında, insanlığın tümüyle varolan bilgiye hakim olma çabası doğmuştur. 2000’li yılların toplumlari bilgi ve iletişim toplumu adaydırlar. Bu gerçeği görmek ve Bilgi çağını yakalamak için bilgi organizasyonlarına dönüşme zorunluluğu vardır.

Kısacası çağımız bilgi çağıdır ve bilgi yönetimi girişimi de ancak bu anlayışı benimseyen yöneticilerin katkılarıyla gerçekleşebilir. Tablo III.9’da yöneticilerin bilgi çağına yönelik düşüncelerinde idari ve akademik kadroya göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo: III.9. Yöneticilerin “Bilgi Çağı ” Konusundaki Görüşlerin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	17,0301	2,7429	-1,575	0,117
Akademik Kadro	149	17,5490	2,3244		

Tablo III.9’da yöneticilerin yönelik “Bilgi Çağı” konusuna yönelik görüşlerinde kadroya göre farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 17,0301 olarak, akademik kadro ortalaması 17,5490 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise -1,575 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=-1,575>0,05$).

III.10. Yöneticilerin “Bilginin Tanımı” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Düzeyleri

Organizasyonda neyin değer yarattığı konusundaki anlayışın kökten değişmesi gerekmektedir. Herkes, gerçek değer yaratanın bilgi olduğunu görmelidir. Organizasyonlar bilginin sistematik şekilde yaratılmasına ve kullanılmasına dayalı olarak yaratılan değeriyle zenginleşeceklerdir. Yöneticiler bilgi yönetimi girişimi başlatmak istiyorlarsa bilgiye gereken değeri vermeleri gerekmektedir.

Aşağıda Tablo III.10’da yöneticilerin idari ve akademik kadroya göre bilginin tanımı konusundaki görüşlerinin farklılık düzeyleri ele alınmıştır.

Tablo: III.10. Yöneticilerin “Bilginin Tanımı” Konusundaki Görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro”ya Göre Farklılık Gösterip Göstermediği ile İlgili t-testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	30,9126	4,0372	-,753	,452
Akademik Kadro	148	31,2872	3,5772		

Tablo III.10’da yöneticilerin “Bilginin Tanımı” konusundaki görüşlerinin kadroya göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda idari kadro ortalaması 30,9126 olarak, akademik kadro ortalaması 31,2872 olarak tespit edilmiştir. t değeri ise -0,753 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre kadro açısından farklılaşma görülmemektedir ($t=-0,753$, $P>0,05$).

III.11. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecine Yönelik Yönetici Toplam Tutum Puanlarının İdari ve Akademik Kadrolara Göre Farklılaşma Düzeyleri

Kurumsal bilginin denetimini sağlamak amacıyla ortaya atılan bilgi yönetimi, yönetim biliminden türemiş ve ticari işletmeler üzerinde başarılı sonuçlar vermiştir. Ticari işletme olmasalar da eğitim kurumlarının da müşterileri öğrencileridir. Sistemin girdisini teşkil edecek olan öğrencilerin en etkili bir şekilde işlemlerden geçirildikten sonra, diğer sistemleri etkileyebilecekleri ve eğitim örgütlerinden mezun olanların toplumda çeşitli görevler alarak, toplumun yapılandırılmasında hizmet edecekleri düşünülürse, bilgi yönetimi girişiminin üniversitelerde başlaması gerektiği daha iyi anlaşılabilir.

Üniversitelerde idari ve akademik kadroda başlayacak döngüsel bilgi yönetimi hareketi, üniversitede görev yapan çalışanları (öğretim elemanı, memur, hizmetli vb.)

etkileyecek yaygınlaşan hareket öğrencileri dolayısıyla hem toplumu hem de kurumları etkileyebilecektir. Üniversitede çalışan idari ve akademik kadronun görüşleri ile toplam tutum puanları incelenmek üzere tablo III.11'deki veriler incelenmiştir.

Tablo: III.11. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecine Yönelik Toplam Tutum Puanlarının İdari ve Akademik Kadrolara Göre Farklılaşmalarıyla ilgili t- testi Sonuçları:

	N	\bar{X}	S	t değeri	Önem Düzeyi
İdari Kadro	93	210,9382	14,8635	-1,330	,185
Akademik Kadro	148	213,3891	13,3061		

Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde idari ve akademik kadroların görüşleri arasında toplam tutum puanlarına göre farklılaşma olup olmadığını analiz etmek üzere t testi uygulanmış ve t değeri -1,330 bulunmuştur. Tablodaki bulgulara göre ortalamalar arasında fark bulunmamaktadır ($t=-1,330, P>0,05$).

IV. Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırmalara Yönelik Bulgular ve Yorumlar:

IV.1. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi, kurum tarafından üretilen veya dışarıdan sağlanan her türlü açık ve örtülü bilginin tespiti, toplanması, kaydedilmesi, ilgililerine iletilmesi ve depolanmasını, en etkin, ekonomik ve hızlı bir biçimde yerine getiren sistemdir. Bu nedenle bilgi yönetimi, kendi yönetim yapısına göre her türlü organizasyona uyarlanabilen ve aktif olarak kullanılması gereken çağdaş bir yönetim modelidir.

Bilginin gerçek değer olarak algılandığı ve bilginin üretilip, çoğaltılarak dağılması ve depolanmasına dayalı bir bilgi yönetimi anlayışını benimseyecek olan yöneticinin eğitim düzeyi ile görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı konusunu incelenmek üzere Tablo IV.1'deki verilere bakılacaktır.

Tablo: IV. 1. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecine Yönelik Toplam Tutum Puanlarının İdari ve Akademik Kadrolara Göre Farklılaşmalarıyla ilgili t- testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	25,871	3	8,624	,402	,752
Grup İçi	5131,686	239	21,471		
Toplam	5157,557	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	58,9856	4,29792
Lisans	64	57,6592	5,43817
Yüksek Lisans	50	57,4575	4,69202
Doktora	116	57,8658	4,13694
Toplam	243	57,7873	4,61652

Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür (F=0,402 P >0,05). Tablo IV.1’deki verilere göre ortalamalar Lisans öncesinde 58,9856 Lisansda 57,6592 Yüksek Lisansda 57,4575 ve Doktora düzeyinde ise 57,8658 olarak bulunmuştur.

IV.2. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Organizasyonel Kültürün Oluşturulması Anlayışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi uygulamasında bulunması gereken niteliklerden biri ve önceliklisi programın gerekliliğine; organizasyonda çalışan bütün personeli inandırmak, tasarlanan programı bütün yönleriyle uygulamaktır. Bundan sonraki aşamalarda ise sırasıyla; organizasyonun bütün bölümlerini incelemek, bölümlerde yapılan işleri belirlemek ve iş akış sisteminin tespitini yapmak. Organizasyonda yapılan her çalışmanın kayda geçirilmesini, bu kayıtların sorumlularına en hızlı ve ekonomik yoldan ulaştırılmasını sağlamak. Bilginin organizasyon içinde bir döngü biçiminde dolaşımını ve her dolaşımda kendini yenilemesini sağlamak. Bilgi yönetimi uygulamasının kısa ve uzun vadede

organizasyona ne kadar getirisinin olacağını tespit etmek ve ortaya çıkan değerleri çalışanlara iletmek. Tasarlanan sistemin kalıcı olmasını, yeniliklerin uygulanmasını ve çalışanları teşvik edici rekabetçi ortamın oluşmasını sağlamak (Kalseth and Cummings, 2001, s. 163).

Bütün bunların oluşumu için teknolojinin kullanımı, bilginin bir değer olarak nasıl paylaşılacağı konusunda ortak bir kültürün oluşturulması gerekmektedir. Organizasyonel kültür oluşturma işi yöneticinin görevidir. Yöneticilerin bu konudaki görüşleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığının anlaşılabilmesi için Tablo IV.2'deki veriler incelenmiştir.

Tablo: IV.2. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Organizasyonel Kültürün Oluşturulması Anlayışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	8,993	3	2,998	1,592	,192
Grup İçi	450,122	239	1,883		
Toplam	459,115	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	9,1795	,96815
Lisans	64	8,7656	1,42994
Yüksek Lisans	50	9,3067	1,38151
Doktora	116	9,1034	1,37220
Toplam	243	9,0604	1,37738

Tablo IV.2'de yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Organizasyonel Kültürün Oluşturulması Anlayışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür ($F=1,592$ $P > 0,05$). Ortalamalar yönünden incelendiğinde Lisans Öncesinde 9,1795 Lisans 8,7656 Yüksek Lisans 9,3067 ve Doktora düzeyinde ise 9,1034 olarak ortalamalar hesaplanmıştır.

IV.3.Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde Teknoloji Kullanımının Yeterliliği” ile “Eğitim Düzeyleri”ne Göre Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi uygulaması kurumsal faaliyetlerin sürdürülmesinde çok çeşitli unsurlardan oluşmaktadır. Bu unsurlar arasında kurumsal iletişimde aktif rol oynayan bilgi teknolojilerinin varlığı ve etkin kullanımı büyük önem taşımaktadır. Çeşitli yazılımlar, sunucu (server) teknolojisi, açık sistemler ve kablosuz iletişim, kişilerin bütün bir organizasyonun adeta damıtılmış bilgisini tek bir bilgisayarda tutmasına olanak sağlamaktadır (Barutçugil, 2002: 125; Spiegler, 2002: 2).

Üniversitelerimiz diğer kurumlardan önce teknolojik donanım bakımından bir takım eksikleri olsa da donatılmış, teknolojik girişim başlatılmıştır. Ancak teknolojik imkanlar olsa bile bunların kullanımıyla ilgili sorunlar olabileceği gerçeği düşündürücüdür. Üniversitelerde gerek yöneticilerin gerekse çalışanların mevcut teknolojilerden yararlanıp yararlanamadıkları konusunda; yöneticilerin görüşlerinin incelenmesi gerekmektedir. Buna yönelik olarak aşağıda yöneticilerin bu konudaki görüşleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak üzere Tablo IV.3’deki veriler incelenmiştir.

Tablo: IV.3. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde Teknoloji Kullanımının Yeterliliği” Konusundaki Görüşleri ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	4,938	3	1,646	,691	,559
Grup İçi	569,700	239	2,384		
Toplam	574,638	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	4,6538	1,32892
Lisans	64	5,1016	1,44524
Yüksek Lisans	50	4,9900	1,97301
Doktora	116	5,2241	1,40240
Toplam	243	5,1132	1,54095

Tablo IV.3’de Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde Teknolojinin Yeterliliği” konusundaki görüşleri ile “Eğitim Düzeyleri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür. Ortalamalar ise Ön Lisans’ta 4,6538 Lisans’ta 5,1016 Yüksek Lisans’ta 4,9900 ve Doktora düzeyinde 5,2241 olarak hesaplanmıştır (F=,691, P >0,05).

IV.4. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecini Başlatma ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Görüşleri” nin, Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Düzeyleri

Gelişmiş bir organizasyon, kendinden daha az gelişmiş bir başka organizasyona göre yeniliklere daha açık, değişimi kabul eden ve yeni taleplerin üstesinden gelebilen bir yönetim yapısına sahiptir. Kurumsal gelişimini sürdürmek isteyen bir organizasyonda bilgi yönetimi yaklaşımına göre yeniden yapılanma sürecine girilmesi için öncelikle üst yönetimin bilgi yönetimi boyutlarını bilmesi ve en önemlisi de değişime inanıp, örgütün değişimini gerçekleştirmek için kendini bu işe adanması gerekmektedir.

Aşağıda Tablo IV.4’de üniversite yöneticilerinin bilgi yönetimini başlatma ve değişim döngüsünü yaratma konusundaki görüşleri ile eğitim düzeyleri arasında farklılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo: IV.4. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecini Başlatma ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	54,854	3	18,285	2,716	,055
Grup İçi	1608,919	239	6,732		
Toplam	1663,772	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	23,7802	3,09905
Lisans	64	25,6004	2,51271
Yüksek Lisans	50	25,4314	2,77888
Doktora	116	24,7956	2,49786
Toplam	243	25,0841	2,62204

Tablo IV.4’de yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” yönelik görüşleri ile “Eğitim Düzeyleri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testi sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür ($F=2,716$ $P >0,05$). Ortalamalar yönünden incelendiğinde Lisans Öncesinde 23,7802 Lisans 25,6004 Yüksek Lisans 25,4314 ve Doktora düzeyinde ise 24,7956 olarak hesaplanmıştır.

IV.5. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetiminin Bir Gereği Olarak Öğrenen Organizasyon Olma Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasındaki Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi kavramı ile birlikte akla ve gündeme gelen kavramlardan biri, öğrenen organizasyon ve yeniden yapılanmadır. Öğrenen organizasyon kavramı bazı noktalarda bilgi yönetimi kavramıyla örtüşmektedir. Öğrenen organizasyonlarda kurumsal öğrenmenin temel faktörü olarak kabul edilen takımın üzerinde durulur. Buna karşın bilgi yönetimi bireyi temel almaktadır. Öğrenen organizasyon takımdan organizasyona ve oradan bireye ulaşırken bilgi yönetiminde bireyden organizasyona ve oradan takıma giden bir neden ilişkisi kurulur. (Barutçugil, 2002, s. 77).

Bilginin üretilip, dağıtılması ve birikimli hale gelmesi, kurumsal hafızanın gelişimi için; yöneticinin, çalışanların öğrenme yeteneklerini geliştirebilen ve bu konudaki engelleri ortadan kaldırabilen bir yaklaşım izlemesi gerekmektedir. Bilgi yönetimi anlayışına uygun olarak, yöneticilerin öğrenen organizasyon yapılandırılmasına yönelik görüşleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo IV.5’de incelenmiştir.

Tablo: IV.5. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetiminin Bir Gereği Olarak Öğrenen Organizasyon Olma Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	3,337	3	1,112	,987	,400
Grup İçi	269,341	239	1,127		
Toplam	272,679	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	10,1026	1,05747
Lisans	64	9,7448	1,10273
Yüksek Lisans	50	10,0267	,94242
Doktora	116	9,8046	1,08665
Toplam	243	9,8505	1,06149

Tablo IV.5’de “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetiminin Bir Gereği Olarak Öğrenen Organizasyon Olma Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür ($F=0,987$, $P > 0,05$). Ortalamalar yönünden incelendiğinde Lisans Öncesinde 10,1026 Lisansda 9,7448 Yüksek Lisansda 10,0267, Doktora düzeyinde ise 9,8046 olarak hesaplanmıştır.

IV.6. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Demokratik Tutumu Benimse Davranışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimi insan merkezli değerleri yönetmek için strateji ve taktiklerle ilgili olan bir etkinliktir (Brooking,1997: Celep, 2003, s.26). Bilgi yönetimi insanların yeterliliklerini, deneyimlerini, uzmanlıklarını, yeteneklerini, düşüncelerini, fikirlerini, adanmışlıklarını, yeniliklerini, eğilimlerini, uygulamalarını ve hayallerini etkili olarak örgütleyen, bunlardan yararlanan örgütsel ve kişisel uygulamalardan oluşan enerjilerini örgütün içerisine katma ve örgütün amaçlarına ulaşması için enformasyon kaynaklarının parçaları olarak ifade edilen durumları örgütle bütünleştirmedir. (Todd, 1990: Celep, 2003,s.26)

Yöneticinin insan merkezli bilgiye dayalı girişimi ve insanın önem kazandığı böyle bir yönetsel değişimi başlatabilmesi için demokratik bir tutumunun olması gerekmektedir. Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile demokratik tutumu benimseme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik görüşler incelenmek üzere Tablo IV.6 oluşturulmuştur.

Tablo: IV.6. Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Demokratik Tutumu Benimse Davranışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	15,894	3	5,298	,919	,432
Grup İçi	1377,142	239	5,762		
Toplam	1393,036	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	15,5128	2,03836
Lisans	64	15,0990	2,01400
Yüksek Lisans	50	15,6533	3,30152
Doktora	116	15,0216	2,16221
Toplam	243	15,1982	2,39924

Tablo IV.6’da yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Organizasyonlarına Dönüşme Sürecinde Demokratik Tutumu Benimse Davranışları ” ile “Eğitim Düzeyleri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans ile analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür ($F=0,919$ $P >0,05$). Ortalamalar yönünden incelendiğinde Lisans Öncesinde 15,5128 Lisansta 15,0990 Yüksek Lisansta 15,6533 Doktora düzeyinde ise 15,0216 olarak hesaplanmıştır.

IV.7. “Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Yaratılmasında Yöneticiye Düşen Sorumluluğu Farkında Olma Düzeyi” “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Düzeyleri

Günümüzün gelişen modelleri arasında kurum içindeki herkes bilgi yönetiminden sorumlu olarak gösterilmektedir. Organizasyon içindeki herkes bilgi yönetiminin aktif birer katılımcıdır. Ancak bilgi yönetiminin tasarımından uygulamasına kadar belli bir düzenin sağlanabilmesi için bir yönetim birimine ve yöneticiye gereksinim vardır. Bilgi yöneticisinin, açık ve örtülü bilginin tespiti, toplanması, kurum içi ve dışına iletilmesi, personel arasında dolaşımı ve geri alınması için bir akış sisteminin kurulması, bu sistem için uygulanacak stratejilerin belirlenmesi gibi birçok konuda görev ve sorumlulukları bulunmaktadır.

Bundan daha önemli olan ise sorumlulukları bilmekle kalmayıp görevi yerine getirme inancına sahip olup olmadıklarıdır. Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile değişim döngüsünün yaratılması noktasında kendisine düşen sorumluluğun farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı aşağıda Tablo IV.IV.7’de incelenmiştir.

Tablo: IV.7. “Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Yaratılmasında Yöneticiye Düşen Sorumluluğu Farkında Olma Düzeyi” “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	7,268	3	2,423	,891	,446
Grup İçi	649,463	239	2,717		
Toplam	656,730	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	14,4423	1,45471
Lisans	64	13,8516	1,91160
Yüksek Lisans	50	13,8850	1,73073
Doktora	116	13,6897	1,46578
Toplam	243	13,8128	1,64735

Tablo IV.7’de “Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Yaratılmasında Yöneticiye Düşen Sorumluluğu Farkında Olma Düzeyi” “Eğitim Düzeyleri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür ($F=0,891$, $P>0,05$). Ortalamalar yönünden incelendiğinde Lisans Öncesinde 14,4423 Lisansda 13,8516 Yüksek Lisansda 13,8850 ve Doktora düzeyinde 13,6897 olarak hesaplanmıştır.

IV.8. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Üniversitelerde Başlatılması Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Düzeyleri

Organizasyonlarda uygulanacak olan bilgi yönetimi sistemi, atılan adımlar ve bu adımların içerdiği unsurların birinin veya birkaçının yokluğu, sistemin aksak işlemesine ya da çalışmamasına neden olacaktır. Yöneticilerin bilgi yönetiminin ne olduğunu ve nasıl uygulandığını bilmelerinden bu yaklaşıma hazır olup olmadıkları kadar; değişim için

gerekli koşulları yaratıp yaratamayacakları ve bilgi yönetimi uygulamasının kendi kurumlarında başlatıp başlatılmayacağı noktasındaki görüşlerinin bilinmesine gerek vardır. Tablo IV.8’de üniversite yöneticilerin bilgi yönetimine geçiş sürecinde; üniversitelerin öncü olma konusuna yönelik görüşleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmek istenmiştir.

Tablo: IV.8. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Üniversitelerde Başlatılması Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	54,854	3	18,285	2,716	,045
Grup İçi	1608,919	239	6,732		
Toplam	1663,772	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	23,7802	3,09905
Lisans	64	25,6004	2,51271
Yüksek Lisans	50	25,4314	2,77888
Doktora	116	24,7956	2,49786
Toplam	243	25,0841	2,62204

Tablo IV.8’de “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Üniversitelerde Başlatılması Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” arasında farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve Ön lisans Düzeyi ile diğerleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. ($F=2,716$ $P<0,045$). Scheffe testi sonuçlarına göre Ön Lisans örneklemini diğer eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Puan ortalamaları Ön Lisansta 23,7802 Lisansta 25,6004 Yüksek lisansda 25,4314 Doktora düzeyinde ise 24,7956 olarak hesaplanmıştır.

IV.9. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Çağı İnançına Yönelik Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Düzeyleri

Günümüzde iletişim teknolojilerinin önem kazanması ve yaygınlaşması neticesinde 'bilgi'nin kendisi bir ürün, bir meta haline gelmiştir. Sanayi devrimi sonrasında toplum hayatındaki değişmelere paralel olarak bilgi de önem kazanmış ve 'Bilgi toplumu' olma

zorunluluğu doğmuştur. Sanayi toplumları yeni bir çağa, Enformasyon Çağı'na dönüşürken, henüz sanayileşme eşiğini aşamamış olan ülkemizin şimdi, hem tarihsel açığını kapatmak hem de teknolojideki bu çağ değişimini yakalayabilmek sorunu ile karşı karşıyadır. O halde bir sonraki aşamaya gelmek ve aradaki açığı kapatabilmek isteniyorsa; çağımızın bilgi çağı olduğu ve buna uyum sağlanması gerçeğini kabul etmemiz gerekecektir. Aşağıda üniversite yöneticilerinin bu çağın bilgi çağı olarak algılayıp algılamadıkları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek üzere Tablo IV.9 hazırlanmıştır.

Tablo: IV.9. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Çağı İncancına Yönelik Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	19,017	3	6,339	1,051	,371
Grup İçi	1441,243	239	6,030		
Toplam	1460,260	242			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	17,5846	2,0984
Lisans	64	17,7031	2,5298
Yüksek Lisans	50	16,8960	2,5489
Doktora	116	17,4103	2,4081
Toplam	243	17,3909	2,4564

Tablo IV.9’da “Üniversite Yöneticilerinin Bilgi Çağı İncancına Yönelik Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür ($F=1,051$, $P >0,05$). Ortalamalar yönünden incelendiğinde Lisans Öncesinde, 17,5846 Lisansta 17,7031 Yüksek lisansda 16,8960 ve Doktora düzeyinde ise 17,4103 olarak ortalamalar hesaplanmıştır.

IV.10. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilginin Tanımı Konusundaki Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Düzeyleri

Bilgi her koşulda ve her zaman önemini korumuş ve korumaya da devam edecektir. Geleneksel örgütlerde de bilgi önem kazanmış ve kurum içi bilgi üst birimlerden alt

birimlere doğru, yönetmelik, genelge ve yasalarla aktarılmaya çalışılmış ve insanların tek ve biricik gayesi bu değişmez kabul edilen bilgiyi, her koşul ve süreçte uygulamak olmuştur. Bu gün için ise önemli olan bilgiye sahip olmak ya da kölesi olmak değil, bilginin nasıl kullanacağını bilmek gerekmektedir. Yani neyi bildiğimiz, neyi bilmediğimiz değil, bildiklerimizden en etkili bir şekilde nasıl kullanacağımızın önemi vardır. Bu anlamda bilgi yönetimi uygulamaları başlatılmak isteniyorsa bilginin yeniden tanımlanması gerekmektedir. Organizasyonda yöneticinin bilgiye hangi anlamda değer yüklediği ve eğitim düzeyleri ile bu konudaki görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere aşağıda Tablo IV.10’da yönetici görüşleri incelenmiştir.

Tablo: IV.10. Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; “Üniversite Yöneticilerinin Bilginin Tanımı Konusundaki Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	12,347	3	4,116	,295	,829
Grup İçi	3317,717	238	13,940		
Toplam	3330,064	241			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	31,4808	4,62186
Lisans	64	31,4863	3,76453
Yüksek Lisans	50	30,8750	4,04148
Doktora	115	31,1130	3,46438
Toplam	242	31,1823	3,71722

Tablo IV.10’da yöneticilerin “Üniversite Yöneticilerinin Bilginin Tanımı Konusundaki Görüşleri” ile Eğitim Düzeyleri Arasında Farklılık Olup Olmadığı ile İlgili görüşlerinde fakülteler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi analiz edilmiş ve Scheffe testine sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmediği görülmüştür ($F=0,295$, $P > 0,05$). Ortalamalar ise Lisans Öncesinde 31,4808 Lisans 31,4863 Yüksek lisansda 30,8750 ve Doktora düzeyinde 31,1130 olarak hesaplanmıştır.

IV.11.Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Toplam Tutum Puanları Konusunda Farklılık Düzeyleri

Bilginin kaybolmaması, boşa harcanmaması, doğru yönlendirilmesi ve üretken olabilmesi için 'bilgi yönetimi' uygulamasına geçilmesi gerekmektedir. Yöneticilerin bilgi yönetimine geçiş sürecinde bilgi yönetimi ile ilgili boyutlara yönelik vermiş oldukları cevaplar incelendikten sonra eğitim düzeylerine ile toplam tutum puanları arasında farklılık olup olmadığını yorumlamak üzere aşağıda Tablo IV.11'deki veriler incelenmiştir.

Tablo: IV.11. Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Toplam Tutum Puanları Konusunda Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	178,318	3	59,439	,317	,813
Grup İçi	44584,293	238	187,329		
Toplam	44762,611	241			

	N	\bar{X}	S
Lisans Öncesi	13	214,9863	12,3778
Lisans	64	213,7087	15,1925
Yüksek Lisans	50	212,0664	14,6204
Doktora	115	212,2293	12,4712
Toplam	242	212,7350	13,6285

Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde yöneticilerin eğitim düzeyleri ile toplam tutum puanlarında farklılaşma olup olmadığını analiz etmek üzere F testi uygulanmış ve F değeri 0,317 bulunmuştur. Tablodaki bulgulara göre ortalamalar arasında fark bulunmamaktadır. (F=0,317, P>0,05).

C-KAYNAK GURUPLARIN ÖZELLİKLERİ İLE BİLGİ YÖNETİMİ VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KONULARINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALAR

Bu bölümde kaynak grupların özellikleri ile bilgi yönetimi ve bilgi teknolojileri kullanımına yönelik karşılaştırmalar yapılmak istendiğinden Ek 4'de ele alınan boyutlar oluşturulmuş, yönetici görüşleri bu boyutlara göre aşağıdaki veriler elde edilerek, analiz edilerek yorumlanmıştır.

V. Toplam Tutum Puanlarının Karşılaştırmasına Yönelik Bulgular ve Yorumlar: (Memuriyetteki hizmet yılı ,yöneticilik süresi, yaşı, yöneticilik alanında aldığı eğitim)

V.1. Yöneticilerin Memuriyetteki Hizmet Yılı ile Toplam Tutum Puanları Arasındaki Farklılık Düzeyleri

Bilgi yönetimine geçiş sürecinde memuriyetteki hizmet yılının bilgi yönetimi anlayışını yaygınlaştırma noktasında önemi konusu araştırılmak üzere; yöneticilerin üniversitelere göre toplam tutum puanları ile hizmet yılı arasında farklılık düzeyleri aşağıda Tablo V.1'deki verilere göre değerlendirilmiştir.

Tablo: V.1. Yöneticilerin Memuriyetteki Hizmet Yılı ile Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	587,475	3	195,825	,993	,397
Grup İçi	43794,232	222	197,271		
Toplam	44381,707	225			

	N	\bar{X}	S
1-5 yıl	19	207,8919	19,1188
6-10 yıl	20	213,1661	13,0336
11-20 yıl	96	212,5219	14,2849
20 yıl ve üstü	91	213,9482	12,7374
Toplam	226	212,7640	14,0446

Yöneticilerin memuriyetteki hizmet yılı ile toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına göre toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir (F=,993, P>0,05).

V.2. Yöneticilerin Yöneticilik Süreleri ile Toplam Tutum Puanları Arasındaki Farklılık Düzeyleri

Yukarıda Tablo V.1'deki verilere göre yöneticilerin memuriyetteki hizmet yılının önem düzeyi araştırılmış ve toplam tutum puanlar ile hizmet yılı arasında anlamlı bir

farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebepten yöneticilerin yöneticilik süreleri ile toplam tutum puanları arasında bir farklılık bulunmadığı araştırılmak üzere Tablo V.2'deki veriler elde edilerek incelenmek istenmiştir.

Tablo: V.2. Yöneticilerin Yöneticilik Süreleri ile Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	399,401	3	133,134	,676	,568
Grup İçi	46477,552	236	196,939		
Toplam	46876,953	239			

	N	\bar{X}	S
1-5 yıl	137	212,4469	11,63764
6-10 yıl	60	211,1122	16,61233
11-20 yıl	22	215,9683	16,70150
20 yıl ve üstü	21	213,4498	17,20246
Toplam	240	212,5238	14,00492

Yöneticilik süresinin toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına göre toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir (F=0,676, P>0,05).

V.3. Yöneticilerin Yaşlarıyla Toplam Tutum Puanları Arasındaki Farklılık Düzeyleri

Tablo I.11.'de yöneticilerin toplam tutum puanları ile cinsiyetleri arasında farklılık olup olmadığı incelenmiş eldeki verilere göre cinsiyet açısından bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

Yaşın da etkin bir faktör olabileceği düşünülerek, yöneticilerin yaşları ile toplam tutum puanları arasında farklılık düzeyinin ne yönde olduğu araştırılmak üzere aşağıdaki Tablo V.3'deki verilere başvurulmuştur.

Tablo: V.3. Yöneticilerin Yaşlarıyla Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	552,522	3	184,174	,956	,414
Grup İçi	45651,936	237	192,624		
Toplam	46204,457	240			

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
30-35 yaş	30	208,8970	16,7505
36-40 yaş	51	212,6768	11,9988
41-45 yaş	79	213,8734	14,5194
46 ve üstü	81	212,0668	13,1686
Toplam	241	212,3935	13,8751

Yöneticilerin yaşları ile toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına göre toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir (F=0,956, P>0,05).

V.4. Yöneticilerin Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim ile Toplam Tutum Puanları Arasında Farklılık Düzeyleri

Tablo IV.11’de yöneticilerin eğitim düzeyleri toplam tutum puanları arasında farklılık düzeyleri incelenmiş ve eldeki verilere göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmıştır. Yöneticilik alanında alınan eğitimin görüşleri etkileyip etkilemediği ve toplam tutum puanlar ile görüşler arasında farklılık olup olmadığı da incelenmek istendiğinden aşağıdaki Tablo V.4’deki veriler karşılaştırılmıştır.

Tablo: V.4. Yöneticilerin Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim ile Toplam Tutum Puanları Arasında Fark Olup Olmadığı ile İlgili F testi Sonuçları:

	Kareler Ortalaması	Sd	Ortalama Kareler	F	Önem Düzeyi
Gruplar Arası	1251,341	3	417,114	2,098	,102
Grup İçi	34597,990	174	198,839		
Toplam	35849,331	177			

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Seminer	63	214,3203	12,1220
Kurs	48	210,6730	14,8807
Mastır	24	208,8214	15,0481
Diğer	43	207,8090	15,3312
Toplam	178	211,0224	14,2316

Yöneticilerin yöneticilik alanında aldıkları eğitim ile toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına göre toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir (F=2,098, P>0,05).

VI. Yöneticilerin Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıklarına Yönelik Karşılaştırmalara Göre Bulgular ve Yorumlar: (cinsiyet, kadro, yaş, yönetici eğitimi düzeyi, yönetici eğitimi alıp almadığı, bilgi yönetimi konusu)

Bu bölümde yöneticilerin bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarına yönelik cevaplarla; sırasıyla, cinsiyet, kadro, yaş, yönetici eğitimi düzeyi, yönetici eğitimi alıp almadığı, bilgi yönetimi konusunu bilip bilmediklerine yönelik cevaplar karşılaştırılmak istenmiştir.

Tablo: VI.1. Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Cinsiyet Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

Bilgi Teknolojisi Eğitimi Alıp Almadığı			
Cinsiyet	Evet	Hayır	Toplam
Bay	62	99	161
Bayan	39	39	78
Toplam	101	138	239
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,843	1	,092

Yöneticilerin bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarının, cinsiyetten bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 2,843 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 2,843 Sd:1, P>0,05).

Tablo: VI.2. Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Akademik ve İdari Kadro Göre İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

Bilgi Teknolojisi Eğitimi Alıp Almadığı			
Kadro	Evet	Hayır	Toplam
Akademik	43	46	89
İdari	57	89	146
Toplam	100	135	235
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,945	1	,163

Bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarının kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 1,945 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri konusunda eğitim düzeyinin kadroya göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 1,945 Sd:1, P>0,05).

Tablo: VI.3. Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Yaşın Yönelik ki-kare Değerlerinin Karşılaştırılması

Bilgi Teknolojisi Eğitimi Alıp Almadığı			
Yönetici Yaşı	Evet	Hayır	Toplam
30-35	12	16	28
36-40	17	31	48
41-45	41	38	79
46 ve üstü	29	49	78
Toplam	99	134	233
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,746	3	,191

Bilgi teknolojilerini konusunda eğitim alıp almadıklarının yaşa göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 4,746 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, yaşa göre farklılaşmadığı tesbit edilmiştir (ki-kare: 4,746 Sd:3, P>0,05).

Tablo: VI.4. Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

Bilgi Teknolojisi Eğitimi Alıp Almadığı			
Yöneticilik Alanında Aldığı Eğitim	Evet	Hayır	Toplam
Seminer	35	26	61
Kurs	26	21	47
Yükseklisans	17	8	25
Doktora	14	28	42
Toplam	92	83	175
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,328	3	,025

Bilgi teknolojilerini eğitimi alıp almadıklarının, yöneticilik alanında alınan eğitim düzeyine göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 9,328 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, yöneticilik alanında alınan eğitim düzeyine göre farklılaştığı tesbit edilmiştir (ki-kare: 9,328 Sd:3, P<0,25).

Tablo: VI.5. Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Yöneticilik Eğitimi Alıp Almadıklarına Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

Bilgi Teknolojisi Eğitimi Alıp Almadığı			
Yöneticilik Eğitimi Alıp Almadığı	Evet	Hayır	Toplam
Evet	71	43	114
Hayır	29	92	121
Toplam	100	135	235
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35,248	1	,000

Bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, yöneticilik alanında eğitim alıp almadığı konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 35,248 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, yöneticilik alanında eğitim alıp alınmadığına göre farklılaştığı tespit edilmiştir (ki-kare: 35,248 Sd:1, P<0,00).

Tablo: VI.6. Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları ile Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşler Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

Bilgi yönetimi Konusunu bilip bilmediği	Bilgi Teknolojisi Eğitimi Alıp Almadığı		
	Evet	Hayır	Toplam
Basından Takip Ediyorum	22	32	54
İnternette Araştırdım	30	28	58
Bu konuda yazılmış Kitap Okudum	33	39	72
Bilgim Yok	5	28	33
Toplam	90	127	217
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,506	3	,006

Bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarının, bilgi yönetimi konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 12,5061 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, bilgi yönetimi konusunun bilinip bilinmemesine göre farklılaştığı tesbit edilmiştir. (ki-kare: 12,506 Sd:3, P<0,06).

VII. Yöneticilerin Bilgi Teknolojilerini Kullanım Düzeyine Yönelik Karşılaştırmalara Göre Bulgular ve Yorumlar:

Yöneticilerin bilgi teknoloji eğitimi alıp almadıklarına yönelik karşılaştırmalardan sonra, bilgi teknolojilerini kullanma düzeyleri ile diğer boyutlar arasında karşılaştırmalar yapılmak istendiğinden bu bölümde yöneticilerin bilgi teknolojilerinin kullanım düzeyleri ile sırasıyla; cinsiyet, kadro, yöneticilik süresi, yaş, yönetici eğitim düzeyi, yönetici eğitimi alıp almadıkları ve bilgi yönetimi konularına yönelik cevapları ki-kare tekniğine göre karşılaştırılmıştır.

Tablo: VII.1. Bilgi Teknolojilerini Kullanımı ile Cinsiyet Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

Cinsiyet	Bilgi Teknolojilerini Kullanımı	Her Alanda	Yeterince	Daha İyi	Kullanamıyorum	Toplam
		Kullanıyorum	Kullanamıyorum	Kullanmak İsterdim		
Cinsiyet	Bay	45	37	75	8	165
	Bayan	31	17	30	1	79
Toplam		76	54	105	9	244

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,030	3	,170

Bilgi teknolojilerini kullanmanın cinsiyetten bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 5,030 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın cinsiyete göre farklılaşmadığı tesbit edilmiştir (ki-kare: 5,030 Sd:3, P>0,05).

Tablo: VII.2. Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Akademik ve Akademik ve İdari Kadro Göre İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri:

	Bilgi Her Alanda Yeterince Daha İyi Kullanamıyorum	Kullanamıyorum	Kullanamıyorum	Kullanmak İsterdim	Toplam	
Kadro	Akademik	29	21	40	4	94
	İdari	46	32	64	4	146
Toplam		75	53	104	8	240

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,428	3	,934

Bilgi teknolojilerini kullanmanın kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 0,428 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın kadroya göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: ,428 Sd:3, P>0,05).

Tablo: VII.3. Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Yöneticilik Süresine Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

	Bilgi Her Alanda Yeterince Daha İyi Kullanamıyorum	Kullanamıyorum	Kullanamıyorum	Kullanmak İsterdim	Toplam	
Memuriyette ki Hizmet Yılı	1-5 yıl	44	23	62	6	135
	6-10 yıl	18	18	22	1	59
	11-20 yıl	4	6	12	1	23
	20 yıl ve üstü	8	5	6	1	20
Toplam		74	52	102	9	237

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)

Pearson Chi-Square	8,593	9	,476
--------------------	-------	---	------

Bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik süresinden bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 8,593 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik süresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 8,593 Sd:9, P>0,05).

Tablo: VII.4 . Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Yaşa Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

	Bilgi Teknolojilerini Kullanımı	Her Alanda Kullanıyorum	Yeterince Kullanamıyorum	Daha İyi Kullanmak İsterdim	Kullanamıyorum	Toplam
Yaşlar	30-35	12	5	13		30
	36-40	12	11	21	6	50
	41-45	27	14	34	2	77
	46 ve üstü	23	23	34	1	81
Toplam		74	53	102	9	238

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,317	9	,061

Bilgi teknolojilerini kullanmanın kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 16,317 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilerin yaşlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 16,317 Sd:9, P>0,05).

Tablo: VII.5. Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı İle Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

	Bilgi Teknolojilerini Kullanımı	Her Alanda Kullanıyorum	Yeterince Kullanamıyorum	Daha İyi Kullanmak İsterdim	Kullanamıyorum	Toplam
Yöneticilik Alanında Aldığı Eğitim Düzeyi	Seminer	23	12	24	2	61
	Kurs	19	7	21	1	48
	Yüksek lisans	15	6	4		25
	Doktora	10	11	21	1	43
Toplam		67	36	70	4	177

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,750	9	,174

Bilgi teknolojilerini kullanmanın kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 12,750 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik alanında alınan eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 12,750 Sd:9, P>0,05).

Tablo: VII.6. Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Yöneticilik Eğitimi Alıp Almadıklarına Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri

	Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı	Her Alanda Kullanıyorum	Yeterince Kullanamıyorum	Daha İyi Kullanmak İsterdim	Kullanamıyorum	Toplam
Yöneticilik Eğitimi Alıp Almadığı	Evet	52	25	35	2	114
	Hayır	23	27	66	6	122
	Toplam	75	52	101	8	236

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,560	3	,000

Bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik alanında eğitim alıp almadığı konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 22,560 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik eğitimi alınıp alınmadığına göre farklılaştığı tespit edilmiştir (ki-kare: 22,560 Sd:3 P<0,00).

Tablo: VII.7. Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile Bilgi Yönetimi Konusundaki Görüşlere Yönelik İlişkilerle İlgili ki-kare Değeri:

	Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı	Her Alanda Kullanıyorum	Yeterince Kullanamıyorum	Daha İyi Kullanmak İsterdim	Kullanamıyorum	Toplam
Bilgi Yönetimi Konusundaki Bilgisi	Basından Takip Ediyorum	12	15	29		56
	İnternette Araştırdım	25	15	18	1	59
	Bu Konuda Yazılmış Kitap Okudum	28	9	34	1	72
	Bilgim Yok	1	10	17	7	35
Toplam		66	49	98	9	222

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	49,356	9	,000

Bilgi teknolojilerini kullanmanın bilgi yönetimi konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 49,356 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın bilgi yönetimi konusuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir (ki-kare: 49,356 Sd:3 P<0,06).



BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile, üniversitelerde görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi girişimine yönelik, değişim döngüsünü başlatmak ve bilgi organizasyonu kültürünü oluşturmada; bilgi organizasyonu vizyon ve misyonuna sahip olup olmadıkları konusunda genel bir görüş vermek amaçlanmıştır.

Bu sebeple, çağın bir gereği olarak, Bilgi Organizasyonlarına dönüşümün başladığı şu günlerde; “Üniversite yöneticileri bilgi yönetimini nasıl algılamaktadırlar? ve değişim döngüsünü yaratma arzusunda mıdırlar?” sorularına araştırma sürecinde yanıt bulmak istenmiştir. Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak genel sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

SONUÇ

Yöneticilerin bilgi yönetimi ve değişim döngüsünün yaratılmasına yönelik genel görüşlerini değerlendirmek amacıyla; Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Ölçeği ile Kaynak Gruplar ve Özellikleri Ölçeği boyutlarına yönelik veriler yorumlanıp, gerekli analizler yapıldıktan sonra aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada ilk olarak kaynak grupların üniversitelere göre genel dağılımları cinsiyet ve kadroya göre incelenmek istendiğinden elde edilen veriler yorumlandıktan sonra; kaynak grupların özellikleri ile ilgili bilgiler toplanmak üzere yöneticilerin cinsiyetleri, idari ve akademik kadroya göre görevleri, memuriyette ve yöneticilikteki hizmet yılları, yaşları, eğitim düzeyleri, yöneticilik eğitimi alıp almadıkları almışlarsa hangi eğitim düzeyinde buldukları, bilgi teknolojileri konusunda yardım yada eğitim alıp almadıkları almışlarsa düzeyi, bilgi yönetimi konusunu bilip bilmedikleri araştırılmaya çalışılmıştır.

Ek 1’deki tablo verilerine göre Yöneticilerin Üniversitelere göre cinsiyet ve kadro dağılımları incelendiğinde; Bahçeşehir Üniverstesinde idari kadroda cinsiyeti bay olanların sayısı 7 iken bayan sayısı 8, Gazi Üniversitesinde 36’ya 12, Muğla Üniversitesinde 27’ye 5 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin akademik kadroya göre cinsiyeti incelendiğinde ise sırasıyla; Bahçeşehir’de 16’ya 14, Gazi’de 44’e 28 ve Muğla Üniversitesinde 36’ya 11 olarak saptanmıştır.

Ek 2'deki tablodaki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan bayların sayısı 169 ve yüzdesi 68,1 iken bayanların sayısı 79 ve yüzdesi 31,9 olarak gözlenirken; idari kadroda yer alanların sayısı 95 ve yüzdesi 38,3 iken akademik kadroda yer alanların sayısı 149, yüzdesi 60,1 olarak bulunmuştur.

Araştırma örnekleminde yer alan yöneticilerin memuriyetteki hizmet yılı incelendiğinde 20 yıl ve üstü çalışan yöneticilerin toplam sayısı 91 iken grup içerisinde yüzde 39,1 olarak bulunmuştur. Yöneticilik alanındaki hizmet yılı incelendiğinde ise en düşük oranın yine 20 yıl ve üstü grupta yer alanların toplamda 21 yüzde olarak ise yüzde 8,5'lük dilimde yer aldıkları gözlenmiştir. Yöneticilik süresine göre toplamda 137 ve yüzdeleri dilimde yüzde 55'lik oranda 1-5 yıllık yöneticilik yapanların çoğunlukta oldukları tespit edilmiştir.

Yöneticilerin yaşı incelendiğinde yaklaşık yüzdelerle 41-45 yaş arasında olanlar 32,3'lük dilimi, 46 ve üstü olan gruptakiler ise 32,7'lik dilimi oluşturmuştur.

Yöneticilerin eğitim düzeyleri incelendiğinde ise lisans öncesi eğitim alanların yüzde 5,2'lik dilimde yer aldıkları ve sayıca az oldukları, buna karşılık doktora düzeyinde olanların yüzde 46,8'lik dilimde en fazla orana sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma örnekleminde yer alan yöneticilerin yüzde 46,8'i yönetici eğitimi aldıklarını, yüzde 50'i si almadıklarını gözlemlenirken; alınan eğitim düzeyi incelendiğinde yüzde 25,4'ü seminer, yüzde 19,4'ü kurs, yüzde 10,1'i yüksek lisans eğitimi, yüzde 17,3'ü ise diğer eğitim düzeylerinde eğitim aldıkları anlaşılmıştır.

Yöneticilerin bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıkları konusunda ise; tablodaki veriler incelendiğinde yüzde 40,7'si evet, yüzde 55,6'sı hayır cevabı verdikleri buna karşılık; Bilgi teknolojilerinin kullanımı konusunda yardım alıp almadıkları incelenmek istendiğinde yüzde 56,9'unun evet cevabı, yüzde 39, 5'i hayır cevabı verdikleri gözlenmiştir. Bilgi teknolojilerinin kullanımı konusunda tablodaki veriler incelendiğinde, yüzde 30,6'sının her alanda kullandığı, yüzde 21,8'inin yeterince kullanmadığı, yüzde 42,3'ünün daha iyi kullanmak istediği, yüzde 3,6'sının kullanamadığı, soruyu cevapsız bırakanların yüzdesi 1,6 olarak gözlenmiştir. Sonuçlar bakımından ele alındığında yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun bilgi teknolojilerini az çok kullandıkları söylenebilir.

Yöneticilerin bilgi yönetimini hangi düzeyde bildikleri konusundaki veriler incelendiğinde ise yüzde 23'ünün basından takip ettiği, yüzde 23,8'inin internetten araştırdığı, yüzde 29,4'ünün bu konuyla ilgili kitaplar okuduğu tespit edilmiş, konuyu bilmeyenlerin yüzdesinin 14,5, cevapsız bırakanların yüzde 9,3 olduğu gözlemlendiğinden; yöneticilerin yüzde 76,2'sinin bilgi yönetimini anlayışını bildikleri anlaşılmıştır.

Araştırmanın genel çerçevesini belirleyen bölümde ise “Bilgi Yönetimi Yaklaşımı ve Değişim Döngüsü Yaratmaya Yönelik Yönetici Görüşleri” incelenmek istendiğinden Ek 3’de belirlenen on boyuta yönelik karşılaştırmaların ardından; yöneticilerin toplam tutum puanlarına yönelik karşılaştırmalara da yer verilmiştir. Aşağıda belirlenen boyutlara yönelik; cinsiyet, kadro, eğitim düzeyleri değişkenleri ile üniversitelere göre farklılık düzeylerine göre karşılaştırmalarla ilgili sonuçlar sunulmuştur.

Yapılan analiz sonucunda Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” konusuna yönelik görüşlerinde cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiş ve bulgular incelendiğinde, cinsiyet açısından farklılaşma olduğu görülmüştür ($t=2,669$ $P<0,008$). Aritmetik ortalamalar yönünden incelendiğinde erkeklerin bilgi yönetimi konusuna daha duyarlı yaklaştıkları anlaşılmıştır.

Yöneticilerin “Öğrenen Organizasyon Olma Anlayışları” konusuna yönelik görüşlerinde cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığına yönelik bulgulara bakıldığında cinsiyet açısından farklılaşma olduğu görüldüğü ve 9,9762’lik ortalamayla erkeklerin daha bu konuda daha duyarlı oldukları anlaşılmıştır ($t=3,081$ $P<0,002$).

Yöneticilerin “Bilgi Yönetimi Girişimini Başlatma Sürecinde Yönetici Sorumluluğunu Kavrama ve Anlama” konusundaki görüşler incelendiğinde erkeklerin 14,0060’lik ortalamayla konuya, daha olumlu yaklaştıkları gözlenmiştir ($t=2,927$ $P<0,004$).

Yöneticilerin bilginin tanımına yönelik görüşleri incelendiğinde ise “Bilginin Tanımı” konusuna yönelik görüşlerinde cinsiyete göre farklılık düzeylerine bakıldığında bayların 31,5674’lik ortalamayla bu konuyu daha iyi bildikleri anlaşılmıştır ($t=2,484$ $P<0,014$).

Yöneticilerin diğer boyutlarla cinsiyetleri arasındaki farklılık düzeyleri incelendiğinde ise Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Ölçeğinde yer alan, bilgi yönetiminde organizasyonel kültür, teknoloji kullanımı, değişim arzusu, demokratik tutum, üniversitelerde bilgi yönetimi girişiminin başlatılması, bilgi çağı inancı boyutlarına yönelik görüşlerinde farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Ancak yöneticilerin Cinsiyete Göre “Toplam Puanları” Konusunda Farklılık Düzeyleri t testi sonuçlarına göre incelendiğinde cinsiyet açısından farklılaşma görülmüş ve erkeklerin toplam puanlar açısından da daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir ($t=2,729$ $P<0,007$).

Sonuç olarak erkeklerin yukarıda belirtilen dört boyut ve toplam tutum puanlar açısından boyutlara daha olumlu yaklaştıkları söylenebilir.

Yine belirlenen on boyuta ve toplam tutum puanlarına yönelik “Yönetici Görüşlerinin Üniversitelere Göre Farklılık Düzeyleri” ile karşılaştırmalar yapıldıktan sonra aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Buna göre ilk olarak yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” Konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili düzeyleri tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve yapılan analizde üniversitelere göre farklılıklar tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına göre Bahçeşehir Üniversitesi örneklemini ile Gazi Üniversitesi arasında, Muğla Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi arasında ve Bahçeşehir Üniversitesi Gazi Üniversitesi arasında farklılaşmaların olduğu anlaşılmış ve yine bulgulara göre Muğla Üniversitesi'nin bilgi yönetimi konusuna daha olumlu yaklaştığı sonucuna ulaşılmıştır (F=13,747, P< 0,000).

Yöneticilerin “Organizasyonel Kültür” konusundaki görüşleri üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi yapıldıktan sonra elde edilen sonuçlara göre üniversitelere göre farklılık olduğu görülmüş, Scheffe testi sonuçları incelendiğinde; Bahçeşehir Üniversitesi örneklemini ile Muğla Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi arasında ve Gazi Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında farklılaşma gözlemlenirken, aritmetik ortalamalar yönünden incelendiğinde Gazi Üniversitesinin diğerlerine göre bu konuya daha olumlu yaklaştığı sonucuna ulaşılmıştır (F=13,435, P< 0,000).

Üniversitelere göre yöneticilerin “Değişim Döngüsü Yaratmaya Yönelik Teknolojinin Yeterliliği” konusundaki görüşleri incelendiğinde; Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi arasında ve Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında farklılaşmaların olduğu görülmüştür. Yine ortalamalar yönünden incelendiğinde en yüksek ortalamaya Muğla Üniversitesi'nin diğerlerine göre bu konuda daha duyarlı olduğu anlaşılmıştır (F=11,756, P< 0,000).

Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Üniversite yöneticilerinin “Demokratik Tutumları” konusundaki görüşlerin üniversitelere göre farklılık gösterdiği anlaşılmış (F=5,838 P< 0,003) ve Scheffe testi sonuçlarına göre, Bahçeşehir Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında; anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür. Tablo II.6'daki bulgulara göre “Demokratik Tutumları” konusundaki görüş ortalamaları incelendiğinde; 14,6897'lük, en düşük ortalamaya sahip Gazi Üniversitesinin, diğerleriyle kıyaslandığında bu konuda endişelerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin “Bilgi Yönetimine Geçiş Sürecinde; Yöneticilerin Üniversiteler arası “Yöneticilere Düşen Sorumlulukları Algılayışları” konusunda üniversitelere göre farklılıkların olduğunu Tablo II.7’deki bulgular göstermektedir (F=8,437 P< 0,000). Elde edilen Scheffe testi sonuçlarına göre, Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında; anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiş; 14,3906 değerinde en yüksek ortalamaya sahip olan Muğla Üniversitesi’nin bu konuda daha istekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin “Üniversitelerde Değişimin Başlatılması ve Değişim Döngüsü Yaratma Konusundaki Anlayışları” na yönelik görüşlerinde üniversiteler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (F=4,002, P<,019) ve ortalamalar yönünden incelendiğinde 25,4019 değerinde en yüksek ortalamaya sahip olan Gazi Üniversitesi’nin daha gayretli, en düşük ortalama sahip Bahçeşehir Üniversitesi’nin 24,1302’lik ortalamayla diğerlerine göre daha az istekli olduğu anlaşılmıştır.

Yöneticilerin “bilgi çağı” konusundaki görüşlerinin üniversitelere anlamlı farklılıkların olduğu görülmüş (F=13, 740 P< 0,000) ve Scheffe analizi sonucunda Bahçeşehir Üniversitesi ile Gazi Üniversitesi ve Bahçeşehir Üniversitesi ile Muğla Üniversitesi arasında; Bahçeşehir Üniversitesi lehine anlamlı farklılaşma görülmektedir. bulgulara göre “bilgi çağı” konusundaki görüş ortalamasında en düşük ortalama ile 15,8044 Bahçeşehir Üniversitesi’nin daha az avantajlı, 18,1250’lik en yüksek ortalamayla Muğla Üniversitesi yöneticilerinin diğerlerine göre daha inançlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin “bilgi tanımı” konusundaki görüşlerinin üniversitelere göre farklılık gözlenmektedir (F=6,660 P< 0,002). Puan ortalamaları Bahçeşehir’de 29,55, Gazi Üniversitesinde 31,2043, Muğla Üniversitesinde ise 32,0475 olarak hesaplanmıştır. Ortalamalar yönünden incelendiğinde ise 32,0475’lik en yüksek ortalamaya sahip Muğla Üniversitesi’nin diğerlerine göre bilgiyi tanımlamada daha duyarlı oldukları anlaşılmaktadır.

Son olarak yöneticilerin “Toplam Puanları” arasında üniversitelere göre farklılık düzeyleri incelenmiş ve farklılıklar olduğu gözlenmiştir (F=18,485P< 0,000). Sonuçlarına göre Bahçeşehir Üniversitesi diğer üniversitelere göre farklılaşmaktadır. Toplam tutum puanlar açısından ele alındığında en yüksek ortalamaya sahip Muğla üniversitesinin tüm boyutlara daha duyarlı ve bu konularda daha istekli olduğu söylenebilir.

Yönetici görüşlerinin üniversitelere göre farklılık düzeyleri ile üniversitelere göre bilgi yönetimi ve değişim döngüsü ölçeğindeki diğer boyutlar arasında farklılaşma olmadığı tablo analizleri yapıldıktan sonra anlaşılmıştır.

Bilgi yönetimi ve değişim döngüsü boyutlarına yönelik üçüncü karşılaştırma “Yönetici Görüşlerinin İdari ve Akademik Kadroya Göre Farklılık Düzeyleri”ne yönelik yapılmıştır. “Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Ölçeği”ndeki boyutlarla kadro değişkenlerine yönelik verilerle ilgili analizler sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Ölçeğin ilk boyutu olan yöneticilerin “Bilgi Yönetimi” konusuna yönelik görüşlerinin “İdari ve Akademik Kadro” açısından farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili sonuçlara ulaşmak için t testi verileri elde edilmiş, bu konuda farklılıklar olduğu anlaşılmış ve en yüksek ortalamaya sahip idari kadronun bilgi yönetimi konusuna daha olumlu yaklaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($t=-2,162P<0,032$).

Yönetici görüşlerinin kadroya farklılık düzeyleri ile bilgi yönetimi ve değişim döngüsü ölçeğindeki diğer on boyuta yönelik karşılaştırmalar t testi sonuçlarına göre incelendiğinde yöneticilerin görüşlerinde farklılaşmaların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kadro değişkenlerine göre genel olarak yönetici görüşleri incelendiğinde; bilgi yönetimi ve değişim döngüsü yaratma noktasında, yöneticilerin boyutlara olumlu yaklaştığı, aralarında ortalamalar yönünden belirgin farklılıkların olmadığı söylenebilir. Bu da değişim döngüsünün üniversitelerde başlayabileceği sonucuna bizi götürebilir.

“Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Ölçeği”ndeki boyutlara yönelik yönetici görüşleri ile yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri”ne yönelik karşılaştırmalar için, yapılan analizlerde farklılık düzeyleri incelendikten aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Boyutlara yönelik analizlerde ölçekteki 8. boyut hariç diğerler boyutlar açısından yönetici görüşlerinde; eğitim düzeylerine göre farklılaşmaların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sekizinci boyutla ilgili yorumlar için; “Üniversitelerde Yöneticilerin Bilgi Yönetimine Geçiş ve Değişim Döngüsünün Üniversitelerde Başlatılması Konusunda Görüşleri” ile “Eğitim Düzeyleri” arasında farklılık olup olmadığının anlaşılmasında veriler tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Veriler yorumlandığında Ön lisans Düzeyi ile diğerleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür ($F=2,716 P<0,045$). Scheffe testi sonuçlarına göre Ön Lisans örnekleme diğer eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Puan ortalamaları Ön Lisans 23,7802, Lisans 25,6004, Yüksek

Lisansta 25,4314, Doktora düzeyinde ise 24,7956 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre “Üniversitelerde Değişim Döngüsünün Başlatılması” konusunda Ön Lisans yapmış olan yöneticilerin değişimi daha çok arzuladıkları söylenebilir.

Araştırma sürecinde; son olarak “Bilgi Yönetimi” girişiminin başlatılması ve değişim döngüsünün yaratılması konusunda, yönetici görüşlerini daha iyi yorumlayabilmek için; kaynak grupların özelliklerine yönelik karşılaştırmaların yapılmasına da gerek duyulmuştur.

Kaynak grupların özellikleri ile ilgili karşılaştırmalar yapmak üzere sırasıyla; üniversitelerin alt ölçek puanları arasındaki farklılaşmaları, yöneticilerin memuriyetteki hizmet yılı, yöneticilik süresi, yaşı, yöneticilik alanında aldıkları eğitim, F testi ve Sheffe testi sonuçlarına göre analiz edilip yorumlanmıştır. Buna göre;

Yöneticilerin memuriyetteki hizmet yılı ile toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına göre incelendiğinde; toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir ($F=,993, P>0,05$).

Yöneticilik süresinin toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına göre toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir ($F=0,676, P>0,05$).

Yöneticilerin yaşları ile toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına bakıldığında; toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir ($F=0,956, P>0,05$).

Yöneticilerin yöneticilik alanında aldıkları eğitim ile toplam tutum puanları arasında fark olup olmadığı ile ilgili F testi sonuçlarına göre incelendiğinde toplam tutum puanları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir ($F=2,098, P>0,05$).

Yine kaynak grupların özellikleri ile karşılaştırmalar için; yöneticilerin, bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıkları konusu ile cinsiyet, kadro, yaş, yöneticinin eğitim düzeyi, yönetici eğitimi alıp almadıkları ve bilgi yönetimi konusunu ne derecede bildikleri konularının karşılaştırmaları yapılmak istendiğinden ki-kare testinden yararlanılmıştır.

Yöneticilerin bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarının, cinsiyetten bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 2,843 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 2,843 Sd:1, $P>0,05$).

Bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarının kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 1,945 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının kadroya göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. (ki-kare: 1,945 Sd:1, P>0,05).

Bilgi teknolojilerini konusunda eğitim alıp almadıklarının yaşa göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 4,746 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, yaşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 4,746 Sd:3, P>0,05).

Bilgi teknolojilerini eğitimi alıp almadıklarının, yöneticilik alanında alınan eğitim düzeyine göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 9,328 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıkları ile yöneticilik alanında alınan eğitim düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir (ki-kare: 9,328 Sd:3, P<0,25).

Bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıklarının, yöneticilik alanında eğitim alıp almadığı konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 35,248 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadıkları ile yöneticilik alanında eğitim alınıp alınmadığına göre farklılaştığı tespit edilmiştir (ki-kare: 35,248 Sd:1, P<0,00).

Bilgi teknolojileri konusunda eğitim alıp almadıklarının, bilgi yönetimi konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 12,5061 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojileri eğitimi alınıp alınmadığı ile bilgi yönetimi konusunun bilinip bilinmemesine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. (ki-kare: 12,506 Sd:3, P<0,06).

Ek 4'deki "Kaynak Grupların Özellikleri ile İlgili Ölçeği"ndeki boyutlar yönünden sonuçlar değerlendirildiğinde; yöneticilerin teknoloji eğitimi alıp almadıkları konusuna göre "Cinsiyet, Kadro, Yaş" boyutları bakımından farklılaşma olmadığı, "Yönetici Eğitim Düzeyi, Yönetici Eğitimi Alıp Almadığı, Bilgi Yönetimi Konusu" boyutlarıyla ilgili farklılaşmaların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, kaynak gruplar bu özelliklere yönünden incelendiğinde "Bilgi Yönetimi" girişimi başlatma noktasında ciddi bir sorun olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma sürecinde, yöneticilerin bilgi teknolojileri eğitimi alıp almadığı kadar, bilgi teknolojilerini kullanma düzeyleri de yorumlanmak istendiğinden; yine Ek 4'deki "Kaynak Grupların Özellikleri ile İlgili Ölçeği"ndeki boyutlar içinde yer alan

“Yöneticilerin Bilgi Teknolojilerini Kullanım Düzeyleri” boyutu ile sırasıyla; yöneticilerin cinsiyeti, kadrosu, yöneticilik süresi, yaşı, yönetici eğitim düzeyi, yönetici eğitimi alıp almadıkları ve bilgi yönetimi konusunu hangi düzeyde bildikleri konusuna yönelik karşılaştırmalar ki-kare testi sonuçlarına göre yorumlanmıştır. Yapılan test analizlerine göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Bilgi teknolojilerini kullanmanın cinsiyetten bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 5,030 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın cinsiyete göre farklılaşmadığı anlaşılmıştır (ki-kare: 5,030 Sd:3, $P>0,05$).

Bilgi teknolojilerini kullanmanın kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 0,428 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın kadroya göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: ,428 Sd:3, $P>0,05$).

Bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik süresinden bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 8,593 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik süresine göre farklılaşmadığı anlaşılmıştır (ki-kare: 8,593 Sd:9, $P>0,05$).

Bilgi teknolojilerini kullanmanın kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 16,317 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilerin yaşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (ki-kare: 16,317 Sd:9, $P>0,05$).

Bilgi teknolojilerini kullanmanın kadrodan bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 12,750 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik alanında alınan eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (ki-kare: 12,750 Sd:9, $P>0,05$).

Bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik alanında eğitim alıp almadığı konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 22,560 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın yöneticilik eğitimi alınıp alınmadığına göre farklılaştığı gözlenmiştir (ki-kare: 22,560 Sd:3 $P<0,00$).

Bilgi teknolojilerini kullanmanın bilgi yönetimi konusuna göre bağımsız olup olmadığı ki-kare testi ile analiz edilmiş ve ki kare değeri 49,356 olarak hesaplanmıştır. Bu

bulgulara göre bilgi teknolojilerini kullanmanın bilgi yönetimi konusuna göre farklılaştığı sonucu elde edilmiştir(ki-kare: 49,356 Sd:3 P<0,06).

Sonuç olarak Ek 4’de yer alan ölçekteki bilgi teknolojilerinin kullanım düzeyiyle ilgili boyutla ilgili olarak, “cinsiyet, kadro, yöneticilik süresi, yaş” değişkenleriyle ilgili karşılaştırmalarda farklılaşma olmadığı, “yöneticilik eğitimi alıp almadıkları, yönetici eğitim düzeyi, ve bilgi yönetimi konusunu bilip bilmedikleri” konularıyla ilgili değişkenlerle ilgili farklılaşmaların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre “Bilgi Yönetimi” yaklaşımına yönelik boyutlar yönünden değerlendirmeler yapıldığında mevcut yöneticilerin; bilgi yöneticisi olabilecek özelliklere az çok sahip oldukları söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar yönünden araştırma bulguları değerlendirildiğinde ise; üniversitelerde bilgi yönetimi girişiminin başlatılması ve değişim döngüsünün yaratılması konusunda umutlu olmamız gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sebepten bu bölümde değişimin döngüsünün yaratılması ve bilgi yönetimi hareketinin başlatılması ile ilgili önerilere ayrı bir başlık altında yer verilmiştir.

ÖNERİLER

21. yüzyıla girdiğimiz şu günlerde bilgi teknolojisi alanındaki hızlı değişim, bilginin önem kazanmasına neden olmuş, organizasyonları, hatta ülkeleri değişime zorlamıştır. Küreselleşen dünyada çağı yakalamak zorunda olan organizasyonların bilgi yönetimi konusunda hazırlıklarına çoktan başlamıştır. Araştırmada yer alan boyutlara yönelik görüşler yönünden incelendiğinde; bu süreçte yer alabilmemiz için şunlar önerilebilir;

A. Eğitim Kurumlarına Yönelik Öneriler

1- Bu kurumlar, çağın değişim hızına ayak uyduran, sistemlerini yenileyen ve entelektüel sermayeden en iyi yararlanan organizasyonlar, olmalıdırlar. Geçmiş dönemlerde olduğu gibi kas gücünün değil, beyin gücü önem kazandığı günümüzde; bu sermayeyi elinde bulunduran, geliştiren ve değerlendirebilen organizasyonların başarılı olacağı unutulmamalıdır.

2- Çağımız toplumlarının en büyük hedefi, artık bilgi toplumu düzeyine erişmektir. Gelişmekte olan ülkeler kalkınma stratejilerinde değişiklik yapmak suretiyle bilgi toplumu

düzeğine geçişi başlatabilirler. Bunun için gelişmiş ülkelerin terk ettikleri eski teknolojileri almak yerine, bilgi toplumu ve bilgi teknolojilerinin stratejilerini benimsemeleri ve bilgi organizasyonlarına dönüşmeleri gerekmektedir. Bu işi başlatmak eğitim kurumlarının öncelikli misyonu olmalıdır.

3- 21. yüzyıl organizasyonları, endüstri toplumuna özgü düşünce ve davranışlardan vazgeçmek durumundadırlar. Artık bütün kaynaklardan farklı ve sonsuz bir kaynak olan bilginin nasıl yönetileceğine ilişkin kuralların geçen yüzyılın ekonomi anlayışından ve kurallarından tümüyle farklı bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Eğitim kurumlarının bu konuyla ilgili olarak da bilgi organizasyonlarına dönüşmesinin gereği vardır.

4- Artık organizasyonlar, kurumsal öğrenme ve bilgi yönetimi konusunda ciddi çabalar içinde bulunmalıdırlar. Bilgi yönetimi organizasyonuna dönüşüm, kendiliğinden ve kısa sürede gerçekleşecek bir olay değildir. Bunun için yapılacak ilk iş bilgi yönetimi konusunda kararlı olmak ve organizasyonda bulunan bütün bireylerin- üst düzeydeki yöneticilerden başlayarak, örgüt kültürünü oluşturuncaya kadar diğer çalışanların- ikna edilmesi gerekir. İnsanların bu dönüşüm fikrine alışması inanması ve fikrin savunucuları haline gelmeleri için yaratılacak değişim döngüsü konusunda sabırlı olunmalıdır. Değişimin çabuk olacağı beklenmemeli aksine zor ve engelli olacağı önceden bilinmelidir. Eğitim yöneticileri değişimi başlatmak için kurumsal kültürlerini yenilemelidir.

5- Başlangıçta uygulamanın kolay olabileceği ve sonuçlarının açık ve çabuk elde edileceği bir ya da iki bölümle işe başlanmalıdır. Bu bölümler, bilgi yönetimi ve bilgi organizasyonu kavramını bilen ve değerini destekleyen insanların bulunduğu insan kaynakları departmanları olabilir. Organizasyon çapında bilinçlenmeyi sağlamak için geliştirme programları uygulanarak, bir dizi konferans verilme suretiyle dönüşümün kabul görmesi sağlanmalıdır. Eğitim yöneticileri organizasyonel kültürü desteklemek için öğrenen organizasyon olma konusunda bütün ilgilileri bir vizyon sahibi yapabilmeyi başarabilmelidir.

6- Bilgi organizasyonu konusunda bilgi vizyonu oluşturulmalı ve tüm organizasyonda uygulanmaya çalışılmalıdır. Bilgi organizasyonuna özgü inananlardan oluşan güçlü bir koalisyon oluşturulmalı, tüm insanlarda bilgi organizasyonu olma konusunda aciliyet duygusu yaratılmalı, bütün organizasyonun önündeki engeller ortadan kaldırılmalı ve dönüşümün kurum kültürüne yerleşmesi sağlanmalıdır. Eğitim

kurumlarında çalışanların ortak bir amaca sahip olmaları sağlandığında bilgi yönetimi hareketinin daha olumlu sonuçlar vereceği unutulmamalıdır.

7- Bilgi toplumunda bireylerin yaratıcılığı önemlidir. Bilgi toplumunda bireyler; kendini gerçekleştiren, girişimci, yaratıcı ve üretici olmaya yönlendirilmelidir. Bilgi toplumunda bireyler, bilgi teknolojilerinden etkin bir şekilde yararlanabilmeli ve bilgiye gereken değer verilmelidir.

8- Bilgi çağına uyum sağlayabilmek için en önemli alt yapılardan birisi de eğitimidir. Eğitim örgütlerinin bilgi toplumundaki rolü değişmektedir. Bilgi çağında bilgiler hızlı bir şekilde aktarılmakla kalınmamalı, bireylerin öğrenme ve öğretme yetenekleri geliştirilmeye çalışılmalıdır. Bu sebepten Eğitim ve öğretim kurumlarının niteliği değişime uğramalıdır ve bilgi üretebilen yerler olmalıdır. Eğitim kurumları bilgi çağını yakalayabilmek için bilginin tanımını yeniden yapmalıdır.

9- Yöneticinin görevi ise bireylerin öğrenme kapasitesini geliştirmek olmalıdır. Örgütsel kültürde önemli değişiklikler yapılarak; bu kültür, bilimsel gelişme ve yeniliğe açık, insan kaynaklarına değer veren, bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım eden örgütsel kültür olmalıdır ve bireysel yetenekler üzerinde yoğunlaşılmalıdır. Bireyler, nedensel düşünen, düşünce üreten, zihinlerini kullanabilmeyi öğrenmiş çalışanlar haline getirilmelidir.

10- Mevcut olan teknolojiyi kullanma çabası içinde olmak bilgi yönetimini başlatmak için önemlidir. Bilgi yönetimi için yeterli teknolojinin olmasının yanı sıra bu teknolojilerin tüm çalışanlar tarafından yeterli düzeyde kullanılmalıdır.

11- Sadece bilgi yönetiminde değil her alanda bir gelişme sağlanabilmesi için kurumun her kademesindeki çalışanların değişimi arzulaması yönünde ikna ve teşvik edilmesi yöneticinin diğer sorumluluklarındandır.

12- Yenilik oluşturmak için, kurumlar vizyonlarını ve stratejilerini oluşturup, bilginin elde edilmesi, işlenmesi ve kullanılmasını sağlayacak enformasyon sistemlerini kurmalıdır.

13- Bilgi yönetimi anlayışı çerçevesinde yöneticinin empatik anlayış, dürüstlük ve koşulsuz saygı ilkelerini benimseyen demokratik bir tutum sergilemelidir.

14- Eğitim alanında gerçekleştirilecek olan değişimin üniversiteler düzeyinde başlatılması öncü yada model olması, bilgi yolculuğunda daha sağlam adımların atılmasına

neden olacağı unutulmamalıdır. Bu sebepten üniversite yöneticilerini bilgi yönetimi girişimini başlatmada çok önemli bir görev beklemektedir.

B. Araştırma Alanına Yönelik Öneriler:

1- Bu alanda, diğer eğitim basamaklarında görevli olan yöneticilerin, öğretmenlerin ve memurların okullarında var olan teknolojiden ne kadar yüksek düzeyde yararlanıp yararlanmadıklarını tespit etmek ve bilgileri gerektiği gibi kullanabilme becerisine sahip olup olmadıkları konusuna yönelik bir araştırma yapılabilir.

2- Ayrıca, eğitim kurumlarımızda çalışan personel okulun misyon ve vizyonun ne olduğunu tam olarak bilebiliyor ve değişimi ve gelişimi sağlamak için bu alanda düşünceler oluşturabiliyorlar mı? Sorusunun cevabı da araştırılabilir.

3- Bilgi yönetimi girişimi başlatma noktasında; üniversitelerin, idari ve akademik olmayan kadrolarında çalışanların da, bilgi yönetimi yaklaşımına yönelik görüşleri incelenmek suretiyle; değişimin başlatılmasında yönelik kurumsal kültürün ne düzeyde geliştiği konusuna cevap aranabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, B. (1999). “2000 Yılına Doğru Bilgi Toplumu Üzerine Genel Bir Değerlendirme ve Bilgi Ekonomisinin Özellikleri”, Verimlilik Dergisi 1999/1, Ankara
- _____ .“Dijital Ekonomide Bilişim Teknolojisi Kullanımının İş Ekosistemleri ve Örgüt Yapıları Üzerindeki Etkisi”, Bilişim 2000 Etkinlikleri 6-9 Eylül, İstanbul: İnterpo Yayınları
- Akova, Ş. ve H. Oğuzhan (2002). **Bilişimden Bilgi Yönetimine** , oakova@kho.edu.tr
- Altıntaş, L. (2001). MD. PhD. Temmuz-Eylül 2001 Sayı:7
- Avcı, N. ve C. N. Taşçı, D. Derman, N. Erdoğan, Ü. Köymen (1992). **Enformasyon Toplumu ve Eğitim Sistemlerine Etkileri**, MEB Araştırma Raporu Ankara: MEB Yayını
- Barutçugil, İ. (2002). **Bilgi Yönetimi**, İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Bensghir, T. Kaya (1996). **Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim**, Ankara: TODAİE Yayınları
- Bozkurt, V. (1996). **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, İstanbul: Sistem Yayınları
- Celep, C. ve B. Çetin (2003). **Bilgi Yönetimi**, Ankara: Anı Yayıncılık
- Çoban, H.(1997). **Bilgi Toplumu Planlı Geçiş İçin Stratejik Planlama ve Yönetim Bilgi Sistemi Uygulanması**, İstanbul: İnkılap Kitabevi
- Demircan, M. Levent. Moltay, C. Arda (1997). **Bilgiyi Yönetmek**, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Drucker, P. (1999). “**Bilgi İşi ve Bilgi Toplumu**”, İpekyolu (KTO Dergisi), sayı: 134, Nisan-1999
- _____ . **21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları** (Çev: İ. Bahçivangil, G. Gorbon), İstanbul: Epsilon Yayınevi, 1999
- _____ . **Yeni Gerçekler** (Çev: Birtane Karanakçı), Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1991
- Ekin, N. (1994). **Endüstri İlişkileri**, (6. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Eren, E. (1993). **Yönetim Psikolojisi**, (4. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Erkan, H. (1994). **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme** (2. Baskı), Ankara: İş Bankası Yayınları
- _____ . **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 1997

- _____ . **Bilgi Toplumu ve Bilgi Toplumuna Geçiş**, <http://www.bilgi ve toplum.com/erkan1.htm>
- Fındıkçı, İ.(2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi** 2. Basım İstanbul:Alfa Yayıncılık,
- İTO (1998). **Bilgi Ekonomisinde Elektronik Ticaret**, İstanbul: İTO Yayınları
- Karakaş, M. (2002). **Bilgi Yönetimi Nedir**, meliksah.karakas@bilgiyonetimi.org
www.bilgiyonetimi.org
- Karasar, N.(1999). **Bilimsel Araştırma Yöntemi** (9.Basım) Ankara: Nobel Yayınları
- Karlık, R (1995). **Küreselleşen Dünyada Uluslararası Ekonomik Kuruluşlar ve Entegrasyonlar**, Eskişehir
- Kalseth, Karl and Sarah Cummings. (2002). **(Knowledge management:development strategy or business strategy?)** Information Development, 17 (3)
- Kutluata, A. (2002). **Bilgi Yönetimi ve Değişim** asuman.kutluata@tbd.org.tr
- Milliyet (1992). **Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi**, Cilt IV, İstanbul: Interpress Yayınları,
- Öğüt, A. (2001). **Bilgi Çağında Yönetim**, Ankara: Nobel Yayınları
- Özçağlayan, M.(1998)**Yeni İletişim Teknolojileri ve Değişim**, İstanbul: Alfa Basım Dağıtım
- Özdemir, S.(2000). **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Ankara: Pegem Yayınları
- Özden, Y. (1998). **Eğitimde Dönüşüm**, Ankara: Pegem Yayınları
- Özdilek, H.G.(2003). H.G.Ozdilek@turkserve.net
- Öztürk, A. (1998). **Küreselleşen Dünyada Yöneticilik**, Adana: Nobel Kitabevi,
- Taşçı, C ve M. Emin Mutlu (1991). **Bilgisayar Tarihi**, Alternatif Üniversite Dizisi: 4, İstanbul: Ağaç Yayıncılık
- Tekin, M. Hasan Güleş ve T.(2000). **Burgess Değişen Dünyada Teknoloji Yönetimi**, Konya: Damla Ofset
- Tofler, A. (1981). **Üçüncü Dalga** (Çev: Ali Seden), İstanbul: Altın Kitapları Yayınevi
- _____ . **Üçüncü Dalga** (Çev: Z. Dicleli), İstanbul: Türk Henkel Dergisi Yayınları, 1995
- _____ . **Yeni Güçler, Yeni Şoklar** (Çev: B. Çorakçı), İstanbul: Altın Kitaplar Yayınları, 1992
- Türk Dil Kurumu. (1992). **Türkçe Sözlük**, İstanbul: Milliyet Yayınları



EKLER

EK 1

KAYNAK GRUPLARIN ÜNİVERSİTELERE GÖRE GENEL DAĞILIMLARI

1. Yöneticilerin Üniversitelere Göre Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Bahçeşehir Üniversitesi	Gazi Üniversitesi	Muğla Üniversitesi	Toplam
Bay	23	82	64	169
Bayan	22	41	16	79
Toplam	45	123	80	248

2. Yöneticilerin Üniversitelere Göre Kadro Dağılımı

Kadro	Bahçeşehir Üniversitesi	Gazi Üniversitesi	Muğla Üniversitesi	Toplam
İdari	15	48	32	95
Akademik	30	72	47	149
Toplam	45	120	79	244

3. Yöneticilerin Üniversitelere Göre Cinsiyet ve Kadro Dağılımları

Cinsiyet	Kadro	Bahçeşehir Üniversitesi	Gazi Üniversitesi	Muğla Üniversitesi	Toplam
Bay	İdari	7	36	27	70
	Akademik	16	44	36	96
	Toplam	23	80	63	166
Bayan	İdari	8	12	5	25
	Akademik	14	28	11	53
	Toplam	22	40	16	78

EK 2

KAYNAK GRUPLARIN GENEL ÖZELLİKLERİ

1. Araştırmada Yer Alan Bay ve Bayanların Yüzdesi

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Bay	169	68,1	68,1
Bayan	79	31,9	31,9
Toplam	248	100,0	100,0

2. Araştırmada Yer Alan İdari ve Akademik Kadronun Yüzdesi

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
İdari Kadro	95	38,3	38,9
Akademik Kadro	149	60,1	61,1
Toplam	244	98,4	100,0
Cevapsız	4	1,6	
Toplam	248	100,0	

3. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Memuriyetteki Hizmet Yılı

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
1-5 yıl	19	7,7	8,4
6-10 yıl	20	8,1	8,8
11-20 yıl	97	39,1	42,7
20 yıl ve üstü	91	36,7	40,1
Toplam	227	91,5	100,0
Cevapsız	21	8,5	
Toplam	248	100,0	

4. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Yöneticilik Süreleri (Yıl olarak)

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
1-5 yıl	137	55,2	56,8
6-10 yıl	60	24,2	24,9
11-20 yıl	23	9,3	9,5
20 yıl ve üstü	21	8,5	8,7
Toplam	241	97,2	100,0
Cevapsız	7	2,8	
Toplam	248	100,0	

5. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Yaşı (Yıl olarak)

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
30-35 yaş	30	12,1	12,4

36-40 yaş	51	20,6	21,1
41-45yaş	80	32,3	33,1
46 yaş ve üstü	81	32,7	33,5
Toplam	242	97,6	100,0
Cevapsız	6	2,4	
Toplam	248	100,0	

6. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Lisans öncesi	13	5,2	5,3
Lisans	64	25,8	26,3
Yüksek Lisans	50	20,2	20,6
Doktora	116	46,8	47,7
Toplam	243	98,0	100,0
Cevapsız	5	2,0	
Toplam	248	100,0	

7. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Yöneticilik Alanında Aldıkları Eğitim Düzeyi

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Seminer	63	25,4	35,2
Kurs	48	19,4	26,8
Yüksek Lisans	25	10,1	14,0
Diğer	43	17,3	24,0
Toplam	179	72,2	100,0
Cevapsız	69	27,8	
Toplam	248	100,0	

8. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Yönetici Eğitimi Alıp Almadıkları

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Evet	116	46,8	48,3
Hayır	124	50,0	51,7
Toplam	240	96,8	100,0
Cevapsız	8	3,2	
Toplam	248	100,0	

9. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Bilgi Teknolojileri Konusunda Eğitim Alıp Almadıkları

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Evet	101	40,7	42,3
Hayır	138	55,6	57,7
Toplam	239	96,4	100,0
Cevapsız	9	3,6	
Toplam	248	100,0	

10. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı Konusunda Yardım Alıp Almadıkları:

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Evet	141	56,9	59,0
Hayır	98	39,5	41,0
Toplam	239	96,4	100,0
Cevapsız	9	3,6	
Toplam	248	100,0	

11. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Bilgi Yönetimini Hangi Düzeyde Bildikleri

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Basından Takip Ediyorum	57	23,0	25,3
İnternette Araştırdım	59	23,8	26,2
Bu Konuda Yazılmış Kitaplar Okudum	73	29,4	32,4
Bilгим Yok	36	14,5	16,0
Toplam	225	90,7	100,0
Cevapsız	23	9,3	
Toplam	248	100,0	

12. Araştırmada Yer Alan Yöneticilerin Bilgi Teknolojilerini Hangi Düzeyde Kullanabildikleri

	Frekans	Yüzde	Geçerlilik Yüzdesi
Her Alanda Kullanıyorum	76	30,6	31,1
Yeterince Kullanamıyorum	54	21,8	22,1
Daha İyi Kullanmak İsterdim	105	42,3	43,0
Kullanamıyorum	9	3,6	3,7
Toplam	244	98,4	100,0
Cevapsız	4	1,6	
Toplam	248	100,0	

EK 3

Bilgi Yönetimi ve Değişim Döngüsü Ölçeği (BYDDÖ)

	<p>Yönerge: Bu ölçek üniversite yöneticilerinin bilgi yönetimine geçiş sürecinde değişim döngüsü yaratma anlayış ve becerilerine yönelik tutumlarını ölçmek üzere hazırlanmıştır. Ölçek için on boyut belirlenmiştir. Aşağıda bu boyutlar ve boyutları ölçmede kullanılan cevaplar bulunmaktadır.</p>
1	Bilgi Yönetimi Tanımı ve Kapsamı
1	Organizasyonlarda bilgi gerçek değer kaynağıdır.
2	Yöneticinin görevi bilginin organizasyonda astlarca etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak olmalıdır.
3	Organizasyonda bilgiye ulaşmak amaç olmalıdır
10	Yöneticiler organizasyonlarının başarısı için astlarını bilgiyi yaratan, paylaşan ve dağıtan bireyler olması yönünde çalışmalar yapmalıdır.
11	Organizasyonun uzun dönem başarısı ve zenginliği için çalışanlara gereken değer verilmeli ve onların bilgiyi üretebilmeleri yönünde yönetim destek olmalıdır.
19	Bilgi yönetimi, organizasyon için gerekli bilginin yönetici tarafından keşfi ve organizasyona kazandırılması demektir.
21	Başarının anahtarı bilginin doğru kullanılabilmesi ve kontrol edilebilmesine bağlıdır.
23	Organizasyonda bilgiyi üreten, dağıtan yönetici olmalıdır.
30	Günümüzde Gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşabilmek için maddi kaynaklara değil bilgiye güvenmelidir.
31	Maddi sorunlarını çözmüş toplumlar bilgi toplumu aşamasına gelebilirler.
49	Yeniliğe ulaşmak ve yaratıcı yetenekler geliştirmek isteniyorsa tüm çalışanların ortak amacı bilgiye ulaşmak olmalıdır.
52	Bilginin önemi kavranmadıkça ve organizasyonel öğrenme gerçekleştirilmedikçe bilgi yönetimi girişimi başlatmak mümkün olamaz.
53	Organizasyonda; insan, kurumsal kültür, bilgi ve enformasyon teknolojilerinin bilgi yönetiminde aynı oranda yeri ve önemi vardır.
54	İnternet kullanıcılarının sayısındaki artış bilgi organizasyonlarına dönüşmeyi kolaylaştıracak ve bilgi yönetimi anlayışının yerleşmesine sebep olacaktır.
55	Bilgi yönetimi girişimini başlatmak için organizasyonlarda kökten değişimlerin yapılması gereklidir.
2	Bilgi Yönetiminde Organizasyonel Kültür
4	Organizasyonda bilginin dağıtımı ve kültürün oluşturulması konusunda yönetilenlerin ikna edilmesi gerekir.
7	Bilgi teknolojilerinin kullanımı ile ilgili ortak bir kültür oluşturulmadıkça bilgi yönetimi girişimi başlatılamaz.
18	Bilgi organizasyonuna geçiş sürecinde, bilginin üretilmesi, paylaşım dağıtılması için ortak bir kültür yaratmak yöneticinin görevidir.
3	Teknoloji Kullanımı
5	Üniversitelerde yöneticiler bilgi teknolojilerini kullanmak konusunda yetersizdir.

6	Üniversitelerde akademik personel ve idari personel bilgi teknolojileri bulunsa bile , bu teknolojileri kullanma konusunda yetersizdir.
4	Değişim Arzusu
8	Organizasyon çapında yönetimce başlatılacak köklü bir değişim çatışmaya neden olabilir.
28	Çağı yakalamak ancak bilgi organizasyonlarına dönüşmekle mümkün olabilir.
32	Bilgi yönetimi organizasyonuna dönüşmek ekonomik imkanları gerektiren, güç ve zaman isteyen bir süreçtir.
33	Bilgi yönetimine dönüşümün başlatılması Türkiye koşullarında umut verici değildir.
34	Artan nüfus, yükseköğretim gören insan gücü göz önünde bulundurulduğunda bilgi yönetiminin henüz bir hayal olduğu gerçektir.
35	Bilgi yönetimi organizasyonuna dönüşmek için, uzaktan öğrenme, üniversite ve araştırma merkezleri arası bilgi ağları oluşturulması, bilgi servislerinin kurulması, yönetim ağının kurulması ve yöneticilerin var olan kaynaklardan etkin bir biçimde yararlanarak, organizasyon çapında ortak bir vizyonun yaratılması gerekmektedir.
36	Bilgi çağına erişmek ve bilgi organizasyonuna dönüşmek üstün teknolojilere sahip olmak anlamına gelir.
37	Bilgi çağına geçiş sürecinin başlatılması şu anda mümkün görünmemektedir.
44	Küreselleşmenin gerektirdiği değişimler, bilgi yönetimini kaçınılmaz kılmıştır.
5	Öğrenen Organizasyon
9	Öğrenen organizasyon olmak için yönetici ve astlar arasında ortak anlayışın hakim olması gerekir.
12	Organizasyonda yöneticiler tüm çalışanların öğrenme yeteneklerini geliştirme ve bu konudaki tüm engelleri kaldırma konusunda gerekeni yapmalıdır.
38	Öğrenen organizasyon olmak için yönetici ve yönetilenler arasında ortak anlayışın hakim olması gerekir.
6	Demokratik Tutum
13	Plan ve programların uygulanmasında beklenmedik durumlarda astlar, durumu üstlerine bildirerek yöneticilerinin çözümlerini beklemelidirler.
20	Astlar, ancak, yöneticinin aldığı kararları eksiksiz ve harfiyen yerine getirdikleri sürece bilgi ve tecrübe kazanabilecektir.
24	Astlara yaptırılacak her işin sonucu mutlaka kontrol edilmeli, onlardan yazılı raporlar talep edilmelidir
25	Yönetici kararları kendisi verir, ancak gerekçelerini açıklamak üzere astlarıyla toplantılar yapar
26	Yönetici kendine göre hazırlamış olduğu bir karar taslağını astlarından oluşan bir kurulda tartışmaya sunar ve gerekli görürse değişiklikler yapar.
51	Organizasyonlarda yeni fikirlerin oluşması başarısızlık olasılığını ortadan kaldırır.
7	Bilgi Yönetimi Döngüsünü Yaratmada Yönetici Sorumluluğu
14	Bilgi toplumu yaratma sürecinde, yönetim ya da yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir.
15	Etkili bir bilgi akışı sağlamak üzere yöneticiler kendilerine düşen yönetimsel

	görevleri yerine getirmelidir.
16	Organizasyonda bilginin yaratılması, paylaşılması ve dağıtılması konusunda vizyon yaratılması yöneticiye düşen bir görevdir.
17	Yöneticiler tüm çalışanların bilgiye kolayca ulaşmalarını sağlamak üzere bir bilgi ağı kurmalıdırlar.
8	Üniversitelerde Bilgi Yönetimi Girişimi
22	Üniversitelerde bilginin üretilmesi, paylaşılması ve dağıtılması için mevcut bilgisayar ağları etkin bir şekilde kullanılarak bilgi yönetimi girişimi başlatılmalıdır.
39	Üniversiteler bilginin üretildiği yerler olmalıdır.
40	Bilgi toplumuna geçiş sürecinde üniversiteler öncü olmalıdır.
41	Üniversitelerde güçlü bir haberleşme ağı, bilişim teknolojileri çok zengin olmamakla beraber bilgiyi üretmek, paylaşmak ve dağıtmak konusunda organizasyonel kültür oluşturabilecek yeterliliktedir.
42	Organizasyonlarda yöneticiler bilgi organizasyonu geçiş süreci için gerekli koşulları bilmektedirler.
43	Organizasyonlarda yöneticiler bilgi organizasyonuna geçiş süreci için çalışanların ikna olabileceği görüşündedirler.
56	Bilgi organizasyonuna dönüşmek için gerekli şartlar mevcut bulunmaktadır.
9	Bilgi Çağı İnancı
27	İçinde bulunduğumuz çağ bilgi çağıdır.
29	Bu çağda gerçek sermaye bilgidir.
9	Bilgi Tanımı
45	Bilgi bir hazine gibidir ve ele geçirmek için çok çalışmak gerekir.
46	Bilgi emek, zaman ve yatırım ister.
47	Bilgi bilimsel bir çabanın ürünüdür.
48	Bilgiye ulaşmak için merak etmek ve soru sormak gerekir.
50	Bilimsel düşünme, çok sayıda yeni fikrin doğmasına neden olur.

EK 4

Kaynak Grupların Özellikleri ile İlgili Ölçek

Boyutlar	Anketteki Karşılığı	Araştırma Örneğinde Yer Alan Boyutlar
1	57	Cinsiyet: Bay/Bayan
2	58	Yöneticisi olduğu birim: Akademik/İdari
3	59	Memuriyetteki hizmet yılı: 1-5 /6-10 /11-20 /20 ve üstü
4	60	Yöneticilik süresi: 1-5 /6-10 /11-20 /20 ve üstü
5	61	Yaşı: 30-35 /36-40 /41-45 /46 ve üstü
6	62	Eğitim düzeyi: Lisans Öncesi/Lisans/Yüksek Lisans/Doktora
7	63	Yöneticilik alanında aldığı eğitim: Seminer/Kurs/Maüstır/Doktora
8	64	Yönetici eğitimi alıp almadığı: Evet/Hayır
9	65	Bilgi teknolojisi kursu alıp almadığı: Evet/Hayır
10	66	Bilgi teknolojilerinin kullanımı konusunda aldığı yardım: Evet/Hayır
11	67	Bilgi yönetimi konusunu bilip bilmediği: Basından takip ediyorum/İnternette Araştırdım/ Bu konuda yazılmış kitaplar okudum/Bilgim yok
12	68	Bilgi teknolojilerini kullanıp kullanmadığı: Her alanda kullanıyorum/Yeterince Kullanamıyorum/Daha İyi Kullanmak İsterdim/Kullanamıyorum

Kaynak Grupların Özellikleri ile İlgili Boyutlar

Cinsiyeti	a.Bay	b.Bayan
Yöneticisi olduğu birim	a.İdari	b.Akademik

Memuriyetteki hizmet yılı	a.1-5 yıl	b.6-10 yıl	c.11-20 yıl	d.20 yıl ve üstü
Yöneticilik süresi	a. 1-5 yıl	b.6-10 yıl	c.11-20 yıl	d.20 yıl ve üstü
Yaşı	a.30-35	b.36-40	c.41-45	d.46 ve üstü
Eğitim düzeyi	a.Lisans öncesi	b.Lisans	c.Y.Lisans	d.Doktora
Yöneticilik alanında aldığı eğitim	a.Seminer	b.Kurs	c.Maüstır	d.Diğer
Yönetici eğitimi aldınız mı?	a.Evet	b.Hayır		
Bilgi teknolojisi kursu aldınız mı?	a.Evet	b.Hayır		
Bilgi teknolojilerinin kullanımı konusunda yardım aldınız mı?	a.Evet	b.Hayır		
Bilgi yönetimi konusunu	a.Basından takip ediyorum b.İnternette araştırdım		c.Bu konuda yazılmış kitaplar okudum d.Bilgim yok	
Bilgi teknolojilerini kullanabiliyor musunuz?	a.Her alanda kullanıyorum b.Yeterince kullanamıyorum		c.Daha iyi kullanmak isterdim d.Kullanamıyorum	

EK 5

ANKET FORMU

Cinsiyeti	a.Bay	b.Bayan
Yöneticisi olduğu birim	a.İdari	b.Akademik

Memuriyetteki hizmet yılı	a.1-5 yıl	b.6-10 yıl	c.11-20 yıl	d.20 yıl ve üstü
Yöneticilik süresi	a. 1-5 yıl	b.6-10 yıl	c.11-20 yıl	d.20 yıl ve üstü
Yaşı	a.30-35	b.36-40	c.41-45	d.46 ve üstü
Eğitim düzeyi	a.Lisans öncesi	b.Lisans	c.Y.Lisans	d.Doktora
Yöneticilik alanında aldığı eğitim	a.Seminer	b.Kurs	c.Mastır	d.Diğer
Yönetici eğitimi aldınız mı?	a.Evet		b.Hayır	
Bilgi teknolojisi kursu aldınız mı?	a.Evet		b.Hayır	
Bilgi teknolojilerinin kullanımını konusunda yardım aldınız mı?	a.Evet		b.Hayır	
Bilgi yönetimi konusunu	a.Basından takip ediyorum b.İnternette araştırırdım		c.Bu konuda yazılmış kitaplar okudum d.Bilgim yok	
Bilgi teknolojilerini kullanabiliyor musunuz?	a.Her alanda kullanıyorum b.Yeterince kullanamıyorum		c.Daha iyi kullanmak isterdim d.Kullanamıyorum	

Yönerge: Bu ölçek üniversite yöneticilerinin bilgi yönetimine geçiş sürecinde değişim döngüsü yaratma anlayış ve becerilerine yönelik tutumlarını ölçmek üzere hazırlanmıştır.		Kuvvetle Kabul Ederim	Kabul Ederim	Kararsızım	Reddedirim	Şiddetle Reddedirim
		5	4	3	2	1
1	Organizasyonlarda bilgi gerçek değer kaynağıdır.					
2	Yöneticinin görevi bilginin organizasyonda astlarca etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak olmalıdır.					
3	Organizasyonda bilgiye ulaşmak amaç olmalıdır					
4	Organizasyonda bilginin dağıtımı ve kültürün oluşturulması konusunda yönetilenlerin ikna edilmesi gerekir.					
5	Üniversitelerde yöneticiler bilgi teknolojilerini kullanmak konusunda yetersizdir.					
6	Üniversitelerde akademik personel ve idari personel bilgi teknolojileri bulunsa bile , bu teknolojileri kullanma konusunda yetersizdir.					
7	Bilgi teknolojilerinin kullanımı ile ilgili ortak bir kültür oluşturulmadıkça bilgi yönetimi girişimi başlatılamaz.					

8	Organizasyon çapında yönetimce başlatılacak köklü bir değişim çatışmaya neden olabilir.					
9	öğrenen organizasyon olmak için yönetici ve astlar arasında ortak anlayışın hakim olması gerekir.					
10	Yöneticiler organizasyonlarının başarısı için astlarını bilgiyi yaratan, paylaşan ve dağıtan bireyler olması yönünde çalışmalar yapmalıdır.					
11	Organizasyonun uzun dönem başarısı ve zenginliği için çalışanlara gereken değer verilmeli ve onların bilgiyi üretebilmeleri yönünde yönetim destek olmalıdır.					
12	Organizasyonda yöneticiler tüm çalışanların öğrenme yeteneklerini geliştirme ve bu konudaki tüm engelleri kaldırma konusunda gerekeni yapmalıdır.					
13	Plan ve programların uygulanmasında beklenmedik durumlarda astlar, durumu üstlerine bildirerek yöneticilerinin çözümlerini beklemelidirler.					
14	Bilgi toplumu yaratma sürecinde, yönetim ya da yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir.					
15	Etkili bir bilgi akışı sağlamak üzere yöneticiler kendilerine düşen yönetimsel görevleri yerine getirmelidir.					
16	Organizasyonda bilginin yaratılması, paylaşılması ve dağıtılması konusunda vizyon yaratılması yöneticiye düşen bir görevdir.					
17	Yöneticiler tüm çalışanların bilgiye kolayca ulaşmalarını sağlamak üzere bir bilgi ağı kurmalıdırlar.					
18	Bilgi organizasyonuna geçiş sürecinde, bilginin üretilmesi, paylaşıp dağıtılması için ortak bir kültür yaratmak yöneticinin görevidir.					
19	Bilgi yönetimi, organizasyon için gerekli bilginin yönetici tarafından keşfi ve organizasyona kazandırılması demektir.					
20	Astlar, ancak, yöneticinin aldığı kararları eksiksiz ve harfiyen yerine getirdikleri sürece bilgi ve tecrübe kazanabilecektir.					
21	Başarının anahtarı bilginin doğru kullanılabilmesi ve kontrol edilebilmesine bağlıdır.					
22	üniversitelerde bilginin üretilmesi, paylaşılması ve dağıtılması için mevcut bilgisayar ağları etkin bir Şekilde kullanılarak bilgi yönetimi girişimi başlatılmalıdır.					
23	Organizasyonda bilgiyi üreten, dağıtan yönetici olmalıdır.					
24	Astlara yaptırılacak her işin sonucu mutlaka kontrol edilmeli, onlardan yazılı raporlar talep edilmelidir					
25	Yönetici kararları kendisi verir, ancak gerekçelerini açıklamak üzere astlarıyla toplantılar yapar					
26	Yönetici kendine göre hazırlamış olduğu bir karar taslağını astlarından oluşan bir kurulda tartışmaya sunar ve gerekli görürse değişikler yapar.					
27	İçinde bulunduğumuz ağ bilgi çağıdır.					
28	ağı yakalamak ancak bilgi organizasyonlarına dönüşmekle mümkün olabilir.					
29	Bu ağda gerçek sermaye bilgidir.					
30	Günümüzde Gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşabilmek için maddi kaynaklara değil bilgiye güvenmelidir.					
31	Maddi sorunlarını çözmüş toplumlar bilgi toplumu aşamasına gelebilirler.					
32	Bilgi yönetimi organizasyonuna dönüşmek ekonomik imkanları gerektiren, g ve zaman isteyen bir süreçtir.					
33	Bilgi yönetimine dönüşümün başlatılması Türkiye koşullarında umut verici					

	değildir.					
34	Artan nüfus, yükseköğretim gören insan gücü göz önünde bulundurulduğunda bilgi yönetiminin henüz bir hayal olduğu gerçektir.					
35	Bilgi yönetimi organizasyonuna dönüşmek için, uzaktan öğrenme, üniversite ve araştırma merkezleri arası bilgi ağları oluşturulması, bilgi servislerinin kurulması, yönetim ağının kurulması ve yöneticilerin var olan kaynaklardan etkin bir biçimde yararlanarak, organizasyon çapında ortak bir vizyonun yaratılması gerekmektedir.					
36	Bilgi çağına erişmek ve bilgi organizasyonuna dönüşmek üstün teknolojilere sahip olmak anlamına gelir.					
37	Bilgi çağına geçiş sürecinin başlatılması şu anda mümkün görünmemektedir.					
38	Öğrenen organizasyon olmak için yönetici ve yönetilenler arasında ortak anlayışın hakim olması gerekir.					
39	Üniversiteler bilginin üretildiği yerler olmalıdır.					
40	Bilgi toplumuna geçiş sürecinde üniversiteler öncü olmalıdır.					
41	Üniversitelerde güçlü bir haberleşme ağı, bilişim teknolojileri çok zengin olmamakla beraber bilgiyi üretmek, paylaşmak ve dağıtmak konusunda organizasyonel kültür oluşturabilecek yeterliliktedir.					
42	Organizasyonlarda yöneticiler bilgi organizasyonu geçiş süreci için gerekli koşulları bilmektedirler.					
43	Organizasyonlarda yöneticiler bilgi organizasyonuna geçiş süreci için çalışanların ikna olabileceği görüşündedirler.					
44	Küreselleşmenin gerektirdiği değişimler, bilgi yönetimini kaçınılmaz kılmıştır.					
45	Bilgi bir hazine gibidir ve ele geçirmek için çok çalışmak gerekir.					
46	Bilgi emek, zaman ve yatırım ister.					
47	Bilgi bilimsel bir çabanın ürünüdür.					
48	Bilgiye ulaşmak için merak etmek ve soru sormak gerekir.					
49	Yeniliğe ulaşmak ve yaratıcı yetenekler geliştirmek isteniyorsa tüm çalışanların ortak amacı bilgiye ulaşmak olmalıdır.					
50	Bilimsel düşünme, çok sayıda yeni fikrin doğmasına neden olur.					
51	Organizasyonlarda yeni fikirlerin oluşması başarısızlık olasılığını ortadan kaldırır.					
52	Bilginin önemi kavranmadıkça ve organizasyonel öğrenme gerçekleştirilmedikçe bilgi yönetimi girişimi başlatmak mümkün olamaz.					
53	Organizasyonda; insan, kurumsal kültür, bilgi ve enformasyon teknolojilerinin bilgi yönetiminde aynı oranda yeri ve önemi vardır.					
54	İnternet kullanıcılarının sayısındaki artış bilgi organizasyonlarına dönüşmeyi kolaylaştıracak ve bilgi yönetimi anlayışının yerleşmesine sebep olacaktır.					
55	Bilgi yönetimi girişimini başlatmak için organizasyonlarda kökten değişimlerin yapılması gereklidir.					
56	Bilgi organizasyonuna dönüşmek için gerekli şartlar mevcut bulunmaktadır.					