



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2010, Volume: 5, Number: 1, Article Number: 1C0137

EDUCATION SCIENCES

Received: September 2009

Accepted: March 2010

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

Sadık Kartal

Mehmet Akif Ersoy University

skartal@mehmetakif.edu.tr

Burdur-Turkey

**EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE OKUYAN ADAY ÖĞRETMENLERİN BİLGİ YÖNETİMİ
TUTUMLARI**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan aday öğretmenlerin bilgi yönetimi tutumlarının cinsiyet ve öğrenim görülen sınıfa göre ne düzeyde olduğunu tespit etmektir. Araştırmanın çalışma grubunu Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan 199 öğretmen adayı teşkil etmektedir. Araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik nicel bir çalışma olup, verilerin toplanmasında Demir (2005) tarafından geliştirilen Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler frekans, aritmetik ortalama ve t -testi teknikleri kullanılarak SPSS bilgisayar programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumlarının cinsiyet ve öğrenim görülen sınıfa göre anlamlı bir fark görülmezken, öğrenim görülen sınıf arttıkça bilgi yönetimi tutumlarının düzeyinin arttığını gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aday Öğretmen, Bilgi Yönetimi, Tutum, Öğretmen, Eğitim Fakültesi

**THE PROSPECTIVE TEACHERS' KNOWLEDGE MANAGEMENT ATTITUDES WHO ARE
STUDING AT EDUCATION FACULTIES**

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the prospective teachers who are getting education at education faculty to see their knowledge management attitudes sexuality and compare to classrooms.199 prospective teachers who are getting education at Mehmet Akif Ersoy University Education Faculty constitute the research study group. Research is a study between variable connections aimed to quantity research, Knowledge Management Attitude Scale has been used to collect datums developed by Demir(2005). The obtained datums are analysed with using frequency, arithmetic medium and t-test as statistical techniques at SPSS computer program. At end of research haven't seen any meaningful difference about the prospective teachers' knowledge management sexuality and educating classrooms, knowledge management attitude level is growed up when educational classrooms are growing up.

Keywords: Prospective Teacher, Knowledge Management, Attitude, Teacher, Education Faculty

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Bilginin tanımlanmasındaki zorluğa rağmen bilgi örgütlerde temel bir kaynak olmuştur. Örgütler etkililik ve rekabet güçlerinin artırılması için bilgi yönetimini pratiğe geçirme ve teknolojilerinin artırımı yoluna gitmektedirler. Çoğu bilgi yönetimi çalışmalarında bilginin örgütler için pozitif etkide bulunduğu belirtilir [1].

Gelecekte örgütsel sistemleri şekillendirecek olan en önemli gücün ve örgütlerin sahip olacakları değer, bilgi ve bilgi yönetimi olacağı söylenebilir. Bilgi yönetimi kavramı örgütleri geleceğe taşıyacak önemli yaklaşımlardan biridir. Örgütleri ileriye götürecek ve geleceğe hazırlayacak itici güç olan bu kavramın yaşama geçirilebilmesinin yolu "bilgi yönetimi kültürü"nü oluşturulması ya da kavramın örgüt içerisine dâhil edilmesi ile mümkündür [2].

Bilgi yönetimi disiplini, bilginin işlenmesi ve erişilmesi ile ilgilenen kütüphanecilik, arşivcilik, belge yönetimi, dokümantasyon ve enformasyon gibi disiplinlerden en sonuncusudur. Son derece gençtir. İlk defa 1990'larda dile getirilmiş, hakkındaki önemli yayınlar 1995'den sonra yapılmaya başlanmış, gittikçe hız ve önem kazanmıştır. Artarak zenginleşmeye ve yaygın olarak dünyada eğitimi verilmeye devam edilmektedir [3]. Bu açıdan bilgi yönetimi örgütsel amaçların daha iyi elde edilebilmesinde bütün örgütsel bilginin birlikte ve sistematik olarak yaratılması, paylaşılması ve uygulanması için olanak sağlayan yeni bir disiplindir [4].

Bilgi yönetimi örgütsel amaçları gerçekleştirmede iş görenlerin bilgiyi ortaklaşa ve sistemli bir şekilde oluşturmaları, tanımlamaları, geliştirmeleri, paylaşmaları ve geliştirmeleri için olanak sağlayan bir disiplindir [5]. Kısacası bilgiyi yaratmak, elde tutmak, paylaşmak ve geliştirmek için kullanılacak yeni radikal yollar olarak tanımlanmaktadır [4].

Bu açıklamalar ışığında bilgi yönetiminin kimi özellikleri şu şekilde sıralanabilir [6]:

- Bilgi yönetiminin konusunu kuruma ait örtülü (çalışanların kafasında bulunan), açık (prosedürlerde yer alan), dış (kurumun dış çevresinde yer alan), iç (kurumun sınırları içinde yer alan) bilgi ile bu bilgiye ilişkin işlemler oluşturur. Temel çabası bilgiyi üretken kılmaktır. Entellektüel sermayenin kurum içerisinde en verimli biçimde kullanılmasını, yani bilimsel olarak yaratılan bilginin kurumsal alana transferini sağlar.
- Amacı karar vermeyi, üretimi, kaynak aktarımını, rekabeti, sürekliliği, gelişimi hızlandırmak için kurum içindeki örtük bilgiyi açığa çıkararak, açık bilginin ise dolaşımını sağlayarak kurumun verimine katkı yapacak doğru kişilere en uygun biçimde ulaştırmaktır. Her ne kadar bunu gerçekleştirirken teknolojiyi kullansa da bilgi döngüsüne ağırlık verdiği için bilgisayar biliminin değil, bilgi biliminin sınırlar içerisinde yer alır. Bilgi ve iletişim teknolojileri ile insanların yaratıcılığını birleştirerek kurumsal problemlere hızlı ve isabetli çözümler bulunmasını sağlar. Bilginin üretilmesi, saklanması, aktarılması, erişilmesi, kullanılması ile ilgilidir. Kurum personelinin doğru bilgiyi doğru zamanda uygulamasına yardımcı olur.
- Örgüt kültürü, bilgi yönetimi için çok büyük önem taşır. İşbirliği, bilgi paylaşımı ve birbirinin fikirlerini kullanma üzerine kurulmuştur ve bu kültürün kurum içerisinde gelişmesini sağlar. Yani, bilgi kültürüne dayanır ve onu geliştirir. Bunun ise sadece teknoloji kullanımı ile olmayacağı açıktır.
- Bilgi yönetimi liderlik, düzen, öğrenme, teknoloji, kurumsal işlemlere destek, kişi ve birime göre içerik yayma, bilgi

paylaşımı ve ortak kullanımı, çalışma sürecinin bir parçası olarak örtük bilginin açığa çıkarılması, bilgi varlığının ölçülmesi, kurumsal bilgi kültürünün yaratılması ve bilgi teknolojilerine dayanmaktadır.

Kalseth ve Cummings [7] bilgi yönetiminin üç farklı yönü olduğuna değinmektedir. İlk ve en basit değerlendirmeye göre bilgi yönetimi, daha başarılı ve yararlı bir kurumsal bilgi depolama yaklaşımı olarak görülmektedir. İkinci bakış açısına göre bilgi yönetimi şu konular ile ilişkilidir: Örgütün her düzeyinde oluşturulan strateji, politika ve uygulamalara yönelik aktivitelere ilişkin bilgi ile ilgilenmek, örgütün kapalı ve açık entelektüel değerleri ile elde ettiği başarı arasında doğru bir neden-sonuç ilişkisi kurmak.

Örgütler yeni ve farklı bilgi kaynaklarının düzenlenmesinde ve koordinasyonu için gerekli olanakları sağlamak zorundadırlar. Bilginin transferinde bilgi yönetimi stratejilerinin gelişmesi dinamik ve karmaşık bir durum olarak görülür. Örgütlerde bilginin teknoloji ve tekniklerden ziyade kişilere bağlı olduğu konusunda genel bir inanç vardır. Örgütlerde uygulanan bilgi yönetimi stratejileri iç bilginin ve temel kültürel değerlerin oluşmasına katkıda bulunurlar [8, 9]. Söderquist [10] on iki uluslararası örgüt üzerinde yaptığı araştırmada bilgi yönetiminde üç tip örgütsel yapının olduğunu tespit etmiştir. 1) merkezi stratejik yapıya sahip örgütler, 2) bilgi yönetiminin örgüt içindeki bireysel girişimler olarak algılandığı örgütler, 3) bilgi yönetimi merkezlerinin bulunduğu örgütler.

Bilgi yönetimi insan ve sistem temelli olmak üzere iki noktada düşünülür. Sistem temelli bilgi daha çok kodlanan yasal bilgi ki bu bilgi açık ve bilinendir. İnsan temelli bilgi ise kişiye özgüdür ve uzun süreli olduğunda örgütte farklılıklar yaratır. Bunun yanında çoğu örgütte ifade edilen ve edilmeyen örgüte özgü bilgi zamanla oluşur [11].

Etkili bilgi yönetimleri için teknolojik durum, kültür, değişime açıklık, teknolojiden faydalanma ve onu koruma örgütsel ortamda önemlidir [12]. Ayrıca bilgi yönetimini kültür, lider, teknoloji, örgütsel uyum, bilgi yönetimi kaynaklarının değerlendirilmesi ve/veya bilgi kaynakları, yönetilen bilgi aktiviteleri, iş görenin motivasyonu ve dış faktörler etkilemektedir [13].

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Bilginin kaynağı olan okulların bilgi yönetimini benimsemeleri ile asıl amaçlarından birisi olan gelişim ve değişimi yönlendirme işlevini gerçekleştirebilirler [2]. Eğitim kurumları olan okulların bilgi yönetimi sayesinde öğrenmeyi öğrenme, teknolojiden faydalanma, bilginin paylaşımı, çalışılan ortamda bilgi kültürünün yaratılması için eğitimin en temel unsuru olan öğretmenlere büyük görev düşmektedir.

Kuşkusuz öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumları eğitim sistemi için büyük önem taşımaktadır. O nedenle bu çalışmada yukarıda ele alınan alan yazının ışığı altında eğitim fakültesinde okuyan aday öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre bilgi yönetimi tutumları incelenmiş, elde edilen bulgulara dayanarak konu tartışılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmen adayları kendi bilgi yönetimi tutumlarını ne düzeyde algılamaktadırlar?
- Öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumları okudukları sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. YÖNTEM (METHOD)

- **Model:** Bu araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik niceliksel bir çalışmadır. Veri toplama aracı olarak Demir [14] tarafından geliştirilen Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler frekans, aritmetik ortalama ve t -testi kullanılarak analiz edilmiştir.
- **Çalışma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubu Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesinin sosyal bilgiler, beden eğitimi ve bilgisayar teknolojileri öğretmenliği bölümlerinde öğrenim görmekte olan 1. ve 4. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya 100'ü kadın ve 99 u erkek olmak üzere toplam 199 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 92 si 1. sınıf, 107 si ise 4. sınıfta öğrenim görmektedir.
- **Veri Toplama Aracı:** Veri toplamak için Demir [14] tarafından geliştirilen bilgi yönetimi tutum ölçeği kullanılmıştır. Ölçek beşli likert türünde olup 22 maddeden oluşmaktadır. Bilgi yönetimi tutum ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için yapılan faktör analizi sonucunda en düşük faktör yük değerinin .40 olduğu üç faktör toplam varyansın %39.59'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek kendini geliştirme (1- 8 arası maddeler), iletişim (9- 15 arası maddeler) ve bağlılık (16- 22 arası maddeler) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt ölçekler için Alpha katsayıları .80, .74 ve .66, toplam için .79'dur.
- **İşlem:** Veriler öğrencilerin ders saatleri içinde araçla ilgili gerekli açıklama yapıldıktan sonra araştırmacı tarafından uygulanarak toplanmıştır. Verilerin analizinde kadın-erkek, 1. sınıf- 4.sınıf arası karşılaştırmalarda t testi kullanılmıştır. İstatistikî çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi. 05 olarak benimsenmiştir. Veriler SPSS bilgisayar programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında şu yol izlenmiştir: Anket maddeleri beşli dereceleme ölçeği ile hazırlandığından "hiç" seçeneği için 1, "çok az" seçeneği için 2, "ara sıra" seçeneği için 3, "büyük ölçüde" seçeneği için 4 ve "tam" seçeneği için 5 puanı kullanılmıştır. Bu beşli ölçekteki dört aralık için $(5-1=4)$ formülü kullanılmış, hesaplanan aralık katsayısına göre $(4/5=0.80)$ seçenek aralığı olarak kullanılmıştır. Buna göre yorumlamada aşağıdaki aralıklar esas alınmıştır: Hiç (1.00- 1.80 arasındaki puanlar), çok az (1.81-2.60 arasındaki puanlar), arasıra (2.61-3.40 arasındaki puanlar), büyük ölçüde (3.41- 4.20 arasındaki puanlar) ve tam (4.21- 5.00 arasındaki puanlar).

4. BULGULAR (FINDINGS)

Araştırmanın birinci alt problemi "Öğretmen adayları kendi bilgi yönetimi tutumlarını ne düzeyde algılamaktadırlar?" biçiminde belirlenmiştir. Alt problemle ilgili öğretmen adaylarının algılarını gösteren aritmetik ortalamalar ile standart sapmalar Tablo 1 de verilmiştir.

Tablodan anlaşılacağı üzere öğretmen adaylarının bilgi yönetimi düzeylerinin toplam aritmetik ortalamasının 4,10 ile "büyük ölçüde" düzeyinde olduğu anlaşılmıştır. Alt boyutlarda ise kendini geliştirme boyutunda 4.68, iletişim boyutunda 3.48, bağlılıkta ise 4.19'dur.

Tablo 1. Öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumlarının düzeyleri
(Table 1. Levels of information management attitudes of prospective teachers)

	Yargı Maddesi	\bar{X}	SS
Kendini Geliştirme	Bilgime saygı gösterilmesi beni mutlu eder.	4,87	,37
	Yeteneklerimi kullanmak isterim.	4,81	,41
	Kendimi geliştirebilmem için fırsat verilmesi beni mutlu eder.	4,82	,43
	Büyük bir amacın parçası olabilmek bana gurur verir.	4,65	,56
	Yaratıcı işler yapmaktan hoşlanırım.	4,52	,70
	Bir konuda katkılarımin öneminin belirtilmesi beni mutlu eder.	4,48	,79
	Gelecekte işim üzerinde söz sahibi olmak isterim.	4,76	,47
	Çevremdekilere destek olmak isterim	4,60	,68
<i>Kendini Geliştirme Toplamı</i>			4.68
İletişim	Girişken bir insan değilim	3,59	1,168
	İnsanlarla kolaylıkla iletişim kuramam	3,75	1,162
	Bilmediğim bir şeyi öğrenmek için başkalarına soru sormak beni utandırır.	3,97	1,02
	İnsanlarla uzlaşmada zorluk çekerim.	2,06	,99
	Kendi fikirlerimi açıklamaktan kaçınırım	3,92	1,03
	Karşımdakileri ikna etmede zorlanırım	3,69	1,07
	Önyargılarımin etkisinde kaldığım oluyor.	2,67	1,04
	Başkalarının deneyimlerini öğretici bulurum	3,99	,87
	Geçmiş deneyimlerimden ders alırım	4,34	,71
	İşbirliğine inanırım.	4,46	,80
Bildiklerimi diğer insanlarla paylaşmaktan hoşlanmam	1,58	,80	
<i>İletişim Toplamı</i>			3.45
Bağlılık	İnsanların aynı amaç için birlikte çalışabileceklerine inanmam.	4,12	,97
	Çevremdeki insanlarla ilişkilerimi güven üzerine kurarım	4,33	,88
	Kendimi insanlara saygı göstermek zorunda hissetmem.	4,12	1,06
<i>Bağlılık Toplamı</i>			4.19
<i>Genel Toplam</i>			4,10

Araştırmanın ikinci alt problemi "Öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumları öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Bu alt problemle ilgili elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Tablo incelendiğinde öğretmen adaylarının her üç boyutta .05 anlamlılık düzeyinde cinsiyetler arasında bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 2. Cinsiyete göre t-testi sonuçları
(Table 2. T-test according to the gender)

	X	S	SD	T	P
Kendini Geliştirme					
Kadın	4,73	2,71	197	0,91	0,36
Erkek	4,64	3,60			
İletişim					
Kadın	3,34	5,78	197	1,58	0,12
Erkek	3,40	6,00			
Bağlılık					
Kadın	3,88	4,08	197	4,05	0,68
Erkek	3,80	3,90			

Araştırmanın üçüncü alt problemi "Öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumları okudukları sınıfa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Bu alt problemle ilgili elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğrenim görülen sınıfa göre t testi sonuçları
(Table 3. T- test according to learning the class distribution)

	X	S	SD	T	P
Kendini Geliştirme					
1.Sınıf	4,66	3,24	197	1,55	0,12
4.Sınıf	4,70	3,19			
İletişim					
1.Sınıf	3,30	6,43	197	1,55	0,12
4.Sınıf	3,43	5,32			
Bağlılık					
1.Sınıf	3,83	4,10	197	4,05	0,687
4.Sınıf	3,85	3,92			

Tablo incelendiğinde ele alınan her üç boyutta da 1. sınıfta öğrenim gören öğretmen adayları ile 4.sınıfta öğrenim görenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER (CONCLUSION, DISCUSSIONS AND SUGGESTIONS)

Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adaylarının toplumda ve mesleklerinde saygın bir konuma sahip olmaları, yeteneklerini en üst düzeyde kullanabilmeleri, yaratıcı eğitim alanına çalışmalarıyla katkı sunan ve bulunduğu okulu geliştiren bir şekilde yetiştirilmeleri onlardan beklenen bir durumdur. Ayrıca iletişim becerileri dediğimiz girişimcilik, kolay iletişim, sorgulama, uzlaşma, fikirlerini açıkça ifade edebilme, ön yargıdan uzak ve ikna gücü yüksek becerilere sahip olmaları beklenir. Bunun yanında okul ortamında deneyimlerini paylaşma, diğer çalışanlarla iş birliği, güven, grup çalışmasına yatkın olma ve saygı gösterimi yani mesleğe ve birlikte çalışılan kişilere bağlılık gösterilmesi öğretmende olması gereken tutumlardır. Bu nitelikler genel olarak öğretmen adayının bilgi yönetimi tutumu olarak adlandırılabilir.

Öğretmen adaylarının genel olarak verdikleri cevaplara bakıldığında bilgi yönetimi tutumlarının yüksek olduğu söylenebilir. Diğer bazı araştırma bulguları da bu doğrultudadır. Argun [15] yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının %57'si kendilerini araştırmacı ve üretken, %86'sı güvenilir, %76'sı yaratıcı bir kişiliğe sahip olduklarını belirtmişlerdir. Koçak Usluel [16] yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı öz yeterliklerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Akkoyunlu ve Yılmaz [17] ise öğretmen

adaylarının bilgiye ulaşma, kullanma ve paylaşma becerilerini tanımlayarak bilgi okuryazarlığı becerilerine başlangıç olarak orta düzeyde sahip olduklarını belirlemişlerdir.

Öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri sınıflara göre bir karşılaştırma yapıldığında istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmezken dördüncü sınıfta okuyan adayların ortalama olarak daha yüksek puana sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuç görülen dersler, yaşla birlikte deneyimin artmasının sonucu olabilir. Benzer şekilde Köksal, Akyol ve Koçer Çiftçi [18] öğretmen adayları üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının empatik beceri düzeylerinin sınıf yükselmesi ile birlikte arttığını tespit etmişlerdir. Yazarlar aynı şekilde bu artışın nedenini yaşın ilerlemesine bağlı olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmen adaylarının kendini geliştirme boyutunda verdikleri cevaplardan yeteneklerini kullanma, kendilerini geliştirme, yaratıcı işler yapma, destek olma tutumu içinde oldukları anlaşılmaktadır. Gelecekteki meslektaşlarının da aynı düşüncede oldukları yapılan araştırmalardan tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının bu tutumlarının mesleğe başladıktan sonra da devam ettiği söylenebilir. Nitekim Erdem [19]'in yaptığı ilköğretim okulu yönetici ve sınıf öğretmenlerine yönelik araştırmasındaki örnekleme dahil yöneticilerin %65.5'nin, öğretmenlerin %57.2'sinin sendikalardan "mesleğinde ilerlemelerinin sağlanması"ni istedikleri ortaya çıkmıştır. Celep [20]'in yaptığı araştırmada da araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlası mesleklerinde tanınmak istediklerini ifade etmişlerdir. Balcı [21], eğitim yöneticisinin iş doyumu adlı çalışmada okul yöneticilerinin "gelişme ve yükselme imkânları" etkeninin iş doyumu etkenlerinden en öncelikli olanlardan birisi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Başaran [22], yükselme olanağının sağlanması ile iş görenin doyumunun da artacağını belirtmektedir. Yine, Moorhead ve Griffin [23] iş doyumu ve doyumsuzluğunun sebepleri birisinin de iş görenlerin tutumları ile ilgili temel örgütsel faktörlerden birisinin de ilerleme imkânlarının olmasını belirtmektedir. Yukarıda belirtilen araştırma bulgularına ve literatürdeki mesleki ilerlemenin isteğine/ in gelişimi, yaratıcılık, başarı, ilerleme ve yetenek gibi konuların [26] üzerinde odaklanması, öğretmen ve öğretmen adaylarının mesleki gelişim isteklerini daha da arttıracaktır.

Öğretmen adaylarının bilgi yönetimi iletişim tutumlarının istenilen düzeye yakın olduğu söylenebilir. Öğretmenin öğrenciyle, eğitimin diğer unsurları ile verimli bir etkileşim içerisinde olması iyi bir sosyal iletişim becerilerine sahip olmasını gerektirir. Özabacı ve Acat [27] yaptıkları ideal öğretmen özellikleri adlı çalışmada öğretmen adayları bir öğretmende "iletişim kurabilen" özelliğine sahip olması gerektiğini belirtmişler ve bu özelliğin kendilerinde "orta" düzeyde bulunduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmen adaylarının buldukları yaşın özelliği olarak kişisel yaşamlarında da çeşitli iletişim problemleri yaşadıkları da araştırmalardan tespit edilmiştir. Örneğin Kaygusuz [28] öğretmen adayları üzerinde yaptığı araştırmada adayların %54,9 insan ilişkileri konusunda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir.

Okul ortamında diğer çalışanlarla iletişim kurma, kabul edilme ve arkadaş edinme şeklindeki Maslow'un motivasyon teorisindeki sosyal ihtiyaçların [29] karşılanmasının önemi dikkate alındığında, iletişimin değeri daha da artacaktır. Eğitim fakültesi öğrencilerinin gördükleri derslerin bazılarının iletişim becerisini kazandırmasına yönelik olması, ayrıca ders dışında informal iletişim için de yeterli ortamın olduğu yani ders aralarındaki arkadaşlık ortamının yakın, dostça bir ilişkinin geliştirilmesine olanak sağladığı da bir gerçektir. Bu açıdan öğretmen yetiştiren kurumlarda "birlikte

çalışılan kimseler" in iletişim becerisini geliştireceği savından hareketle grup çalışmasını daha çok gerektirecek etkinliklere yer verilmelidir. Ancak grubun büyüklüğü iletişimi zayıflattığı da çeşitli kaynaklarda belirtilmektedir. Örneğin Balcı [30], personel sayısı çok olan okullarda iletişimin zayıf olduğunu vurgulamıştır.

Öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumları bağlılık boyutunda deneyim paylaşma, iş birliği, birlikte çalışma, güven ve saygı gösterme bazında verdikleri cevaplardan "büyük ölçüde" tutum sergiledikleri söylenebilir. Bu konuda yapılan diğer bazı araştırmaların bu sonucu desteklediği anlaşılmaktadır. Örneğin Bulut [31] yaptığı araştırmada öğretmen adaylarının genel olarak demokratik tutumlarının olumlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Özabacı ve Acat [27] yaptıkları ideal öğretmen özellikleri adlı çalışmada öğretmen adaylarının bir öğretmende "güvenilir", "demokratik" ve "saygılı" özelliklerinin olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumlarını cinsiyet ve öğrenim görülen sınıfa göre araştırmayı amaç edinen bu çalışma sonucunda cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmezken, öğrenim görülen sınıf arttıkça bilgi yönetimi tutumlarının düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir. Ölçeğin iletişim ve bağlılık boyutu içinde yer alan maddelerin ortalamalarına katılım düzeyinin kendini geliştirme boyutlarındaki maddelere göre düşük olduğu saptanmıştır. Bu noktada öğretmen adaylarının bilgi yönetimi tutumlarını daha da geliştirmek ve en üst düzeye çıkarmak için şu çalışmalar düzenlenebilir. Bilgi paylaşımı için toplantılar organize etme, beyin fırtınası oturumları düzenleme, örnek olaylar oluşturma, interneti yaygınlaştırma, açık örgüt kültürü yaratmak, konferanslar düzenlemek, öneri kutusu oluşturma, bilgi ve enformasyon donanımı sağlamak, işbirliğini özendirme, takım kurmayı kolaylaştırma, bilgi yönetim sistemini kurmak, informal toplantıları kolaylaştırmak ve tartışma kültürünü arttırmak.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Schultze, U. and Leidner, D.E., (2002). Studying Knowledge Management In Information Systems Research: Discourses And Theoretical Assumptions Knowledge Management, Research MIS Quarterly, Wolume:26, Sayı:3, pp:110-122.
2. Celep, C. ve Çetin, B., (2003). Bilgi yönetimi, Ankara: Anı Yayıncılık.
3. Çapar, B., (2007/a). Bir İletişim Sistemi Olarak Bilgi Yönetimi: Teorik Bir Yaklaşım http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=677 (06-10-2007).
4. Barutçugil, İ., (2002). Bilgi Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
5. Demir, K., (2003). İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yönetim Bilgi Sistemlerinin Değerlendirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı:36, ss:558- 581.
6. Çapar, B., (2007/b). Bilgi yönetimi: Nasıl Bir İnsan Gücü?. http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=677 (06-10-2007).
7. Kalseth, K. and Cummings, S. (2002). Knowledge Management: Development Strategy or Business Strategy?. Information Development, Wolume: 17, Issue: 3, pp: 163-171.
8. Wakefield, R.L., (2005). Identifying Knowledge Agents in A KM Strategy: The Use Of The Structural Influence Index. Information & Management, Wolume:42, Issue:7, pp:935-94.

9. Hahn, J. and Mukherjee, A. (2007). Impact Of Knowledge Management Strategy On Organizational Learning: A Simulation Study. *Journal of Management Information Systems*, Wolume:18, Issue:1, pp:185 - 214.
10. Söderquist, K.E., (2006). Organizing Knowledge Management and Dissemination in New Product Development: Lessons From 12 Global Corporations. *Long Range Planning*, Issue:39, pp:497-523.
11. Choi, B. and Lee, H., (2003). An Empirical Investigation Of KM Styles And Their Effect On Corporate Performance. *Information & Management: Cilt: 40, Sayı:5, ss:403-417.*
12. Gold, A.H., Malhotra, A., and Segars, A.H., (2001). Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective, *Journal Of Management Information Systems*, Wolume:18, Issue:1, pp:23 - 55.
13. Holsapple, C.W. and Joshi, K.D., (2000). An Investigation Of Factors That Influence The Management Of Knowledge In Organizations. *The Journal of Strategic Information Systems*, Wolume:9, Issue:2-3, pp:235-261.
14. Demir, K., (2005). Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 20, ss: 113- 121.
15. Argun, Y., (2003). Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Eğitim Programına Devam Eden Öğrencilerin Mesleği Seçme Nedenlerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi: Cilt: 4, ss:22-28.*
16. Koçak Usluel, Y., (2006). Öğretmen Adayları Ve Öğretmenlerin Bilgi Okuryazarlığı Öz Yeterliklerinin Karşılaştırılması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:22, ss:233- 243.
17. Akkoyunlu, B. and Yılmaz, M., (2005). Öğretmen Adaylarının Bilgi Okuryazarlık Düzeyleri İle İnternet Kullanım Sıklıkları Ve İnternet Kullanım Amaçları. *Eğitim Araştırmaları Dergisi: Cilt: 5, Sayı: 19, ss:1-14.*
18. Köksal Akyol, A. ve Koçer Çiftçi, H., (2005). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Empatik Beceri Düzeylerinin Belirlenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, cilt:5, Sayı:21, ss:13- 23.
19. Erdem, A.R. (2001). İlköğretim Yöneticilerinin Ve Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Sendikalarından Gerçekleştirilmesini İstedikleri "Mesleki Beklentiler". *Eğitim Araştırmaları*, Cilt: 3, Sayı:4, ss:36-47.
20. Celep, C., (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma Ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.
21. Balcı, A., (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
22. Başaran, İ.E., (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara.
23. Moorhead, G. and Griffin R.W., (1989). *Organizational behavior* (second edition). Boston:Houghton Mifflin Company.
24. Balay, B., (2000). Özel Ve Resmî Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
25. Balcı, A., (2001). Etkili okul ve okul geliştirme. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
26. Lussier, R.N., (1990). *Human Relations In Organizations- A Skill-Building Approach*. Boston:Irwin.
27. Özabacı, N. ve Acat, B., (2005). Öğretmen Adaylarının Kendi Özellikleri İle İdeal Öğretmen Özelliklerine Dönük Algılarının Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:42, ss:211- 236.

28. Kaygusuz, C., (2002). Üniversite Öğrencilerinin Problem Alanları Ve Bunların Bazı Değişkenlerle İlişkileri. Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:7, ss:76-86.
29. Semerci, N. ve Çelik, V., (2002). İlköğretimde Problemler Ve Çözüm Yolları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt:8, Sayı:30, ss: 205-218.
30. Balcı, A., (2000). Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji Ve Taktikler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
31. Bulut, N., (2006). Bir Grup Üniversite Öğrencisinin Demokratik Tutumları İle Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkiler. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi: Sayı:45, ss:37-59.
32. Beijerse, R.P., (1999). Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualizing A Phenomenon. Journal of Knowledge Management: Cilt:3, Sayı:2, ss:75-92.
33. Balcı, A., (1997). Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler. Ankara.
34. Fidan, N., (2007). Resmi İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bilgi Yönetim Araçlarını Kullanma Yeterlik Düzeyine İlişkin Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
35. Muratoğlu, V., (2005). Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Stratejileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.