

*Kişi her gün eksiklerini bulup ortaya çıkarabiliyorsa ve
Her ay ustalaştığı konuları aklında tutabiliyorsa,
Onda öğrenme tutkusu vardır diyebiliriz.
Konfüçyüs*

Akademik Birimlerde Öğrenme Olgusu: Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği

Rukiye ÖZKAN

Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Öğrencisi

Karabuk University, Institute of Social Sciences, PhD Student

rukiyeozkan91@gmail.com

ÖZ

Günümüzde değişim tüm örgütler için zorunluluk halini almıştır. “Yasam Boyu Öğrenme” felsefesinin hızla yaygınlaştığı günümüz dünyasında, eğitim ve öğrenme örgüt yaşamının bir unsuru haline gelmiş ve buna bağlı olarak, öğrenmenin ve öğrenilenleri hayata geçirmenin önemi bir hayli artmıştır. Örgütlerin bünyesinde, her türlü gelişmeler sonucunda oluşan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için, nasıl öğreneceğini bilen, kendisini değişime uyarlayabilen, sürekli öğrenme fırsat ve olanaklarını değerlendiren işgörenler olmalıdır. Bu çalışmada amaç, Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nin akademik is görenlerinin algılarına dayalı olarak örgütsel öğrenme açısından üniversitenin sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesine ve akademik personelin üniversitenin örgütsel yapısını nasıl algıladıklarını belirlemeye çalışmaktır. Örneklem alanı Karabük Üniversitesi'nde en son kurulan fakülte olan İlahiyat Fakültesi olarak belirlenmiştir. Araştırma verisi ilahiyat fakültesinde yer alan ve dışarıdan derse gelen öğretim görevlileri de dâhil olmak üzere 40 kişiye anket uygulanarak toplanacaktır. Bu çalışmada örgütsel öğrenme modelleri “tek aşamalı öğrenme” ve “çift aşamalı öğrenme” ve Watkins ve Marsick tarafından geliştirilen “Öğrenen Örgüt Boyutları Ölçeği” ölçekleri kullanılacaktır. Araştırma sonucunda akademik akademik personelin

örgütsel öğrenme düzeyini algılama dereceleri, akademik personelin örgütsel öğrenme boyutlarının takım halinde öğrenme, bilgi performansı ve sürekli öğrenme boyutlarına sahip olma dereceleri, örgütsel öğrenme boyutlarından takım halinde öğrenme düzeyi ile bilgi performansı ve sürekli öğrenme ile bilgi performansı düzeyleri arasında hangi ilişki dereceleri, akademik personelin demografik özelliklerine göre algıları arasındaki ilişkileri, ortaya konulmaya çalışılacaktır. Çalışmada makro ölçekli veriler yerine mikro veriler elde edilerek sorunların temelini saptanmaya çalışıldığı kabul edilebilir bir gerçek olarak görüldüğünden; ufak ölçekli analizler yapılması tercih edilmiştir. Çıkan analiz sonuçlarına göre sorunlara daha net ve anlaşılabilir çözüm yolları bulunması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğrenen Örgüt, Bireysel Öğrenme, Öğrenme Sürekliliği, Bilgi Edinimi, Takım Öğrenmesi

Examination of Faculty in terms of Organizational Learning: Karabuk University Faculty of Theology

ABSTRACT

Today, change has become a necessity for all organizations. In today's world of "Lifelong Learning" philosophy, education and learning has become an element of the organization's life, and accordingly, the importance of learning and learning has increased considerably. In order to adapt to the competition conditions that occur as a result of all sorts of developments in the organization, there should be occupations that know how to learn, adapt themselves to change, and evaluate opportunities and opportunities for continuous learning. The purpose of this study is to determine the strengths and weaknesses of the university in terms of organizational learning based on the perceptions of the academic students of Karabük University Faculty of

Theology and to try to determine how the academic staff perceives the organizational structure of the university. The sampling area was determined as the Faculty of Theology, the last faculty established at Karabük University. The research data will be collected by applying a questionnaire to 40 persons, including faculty members who are present at the faculty of theology and who are taught from outside. In this study, organizational learning models will be used as "one-stage learning" and "two-stage learning" and "Learning Organization Dimension Scale" developed by Watkins and Marsick. As a result of the research, it was found that the degree of perception of the level of organizational learning of academic academic staff, the degree of organizational learning dimensions of team learning, knowledge performance and continuous learning dimensions of academic staff, the degree of learning from organizational learning dimension and information performance and the relationship between continuous learning and information performance levels grades, academic staff's perceptions according to their demographic characteristics will be tried to be revealed. Since it has been seen as an acceptable fact that the study is attempting to determine the basis of the problems by obtaining micro-data instead of macroscale data, small-scale analyzes are preferred. According to the results of the analysis, it is aimed to find more clear and understandable solutions to the problems.

Keywords: Learning Organization, Individual Learning, Learning Continuity, Knowledge Acquisition, Team Learning,

GİRİŞ

Sürekli değişen ve yenilenen bir evrenin ortamında örgütler, varlıklarını sürdürebilme çabası ile vizyon ve misyonlarında değişiklik yapabilen, değişen dünya düzenine ilişkin bilgileri toplayıp kendilerine uyarlayıp uygulayabilen bir yapı olmalarını gerekmektedir Örgüt için bu özellikleri oluşturacak örgüt modeli ise örgütsel öğrenmedir. Öğrenme, bir

yaşantı ya da çevreyle olan etkileşim sonucunda bireylerin olgunlaşma durumlarına göre davranış, duyuş ya da biliş düzeyinde değişiklikler kasıtlı-kasıtsız, olumlu-olumsuz(istendik-istenmedik) ya da kalıcı-kısa süreli değişiklik meydana gelmesi sürecidir Duman,2000:27). Öğrenen örgütler ise; kişilerin gerçekten istedikleri sonuçları yaratma kapasitelerini durmadan genişlettikleri, yeni ve coşkun düşünme tarzlarının beslendiği, insanların nasıl birlikte öğrenileceğini sürekli olarak öğrendikleri örgütler şeklinde tanımlanabilir (Senge, 2004: 11).

Örgütsel öğrenmede en temel soru “Ne çeşit öğrenme?”dir. Bu sorunun birden fazla cevabı bulunmaktadır bireysel öğrenme, takımla öğrenme, anlamlı öğrenme, örgütsel öğrenme gibi.

Watkins ve Marsick(1999) örgütlerdeki öğrenmenin üç aşamada gerçekleştiğini savunmaktadır. Bunlar; bireysel öğrenme, takım öğrenmesi ve örgütsel öğrenmedir. Bireysel öğrenme insana özgü bir davranıştır. Örgütteki öğrenme bireylerin öğrenmesi ile başlar. Takım öğrenmesi, işgörenler, belirli bir görev ile ilgili olarak takım düzeyinde ortak çalışmalar yürütürler ve kazandıkları yeni becerileri takımın amacına ulaşması için kullanır; görüşlerini takım üyeleri ile paylaşırlar. Takım üyelerinden herhangi birinin kazandığı davranış, takım çapında olumlu olmuşa diğer takım üyeleri tarafından da kazanılır. Örgütsel öğrenme ise örgüt düzeyinde, bir alt düzeyleri olan takım ve bireysel düzeylerde gerçekleşen öğrenmenin tüm örgüte yayılması için mutlaka örgütün ilgili tüm bireyleri ile paylaşılması zorunluluğu vardır. Bireysel veya takım düzeyinde gerçekleşen öğrenme, örgüt çapındaki tüm üyeler tarafından paylaşılmalı ve örgütün amacına ulaşmasında kullanılmalıdır. Aksi takdirde örgütsel öğrenmeden söz etmek mümkün olmayabilir.

Örgütsel öğrenme konusunun ilk araştırmacılarından Argyris ve Schön (1978), örgütsel öğrenmeyi; hataların belirlenip ortaya çıkarılması ve düzeltilmesi süreci olarak tanımlamıştır ve onlara göre örgütler, öğrenme bireylerin etkinlikleri sırasında gerçekleşir. Hedberg (1981) yeni bilgi ya da

anlayışların belirlenmesi, Levitt ve March seçenekler arasında seçim yapmada kullanılan geçmişteki uygulamaların göz önünde bulundurularak en iyi ve makul kararın verilmesi stratejisi; Dodgson (1993), örgütün işgücü becerisini kullanma yollarını geliştirerek, etkililik, bilgi ve öğrenme kültürü etrafında günlük işleri örgütlenme şeklinde; Braham (1998), öğrenmeye öncelik veren örgütlerdeki süreç, Weiss (1978), Meyer (1982), yeni etki-sonuç haritalarının benimsenmesi ve Simon (1971), örgütsel problemlerin başarılı olarak ortaya konması olarak tanımlamaktadır (Dodgson, 1993).

Örgütsel öğrenme; üretimin önemindeki değişim, bilginin rekabetçi ortamın ilk kaynağı olarak kabul edilmesi, iş çevresinde değişimin hızla artan gidişi, geleneksel emir kontrol yönetiminde yönetici ve çalışanlar arasındaki artan doyumsuzluk, bütüncül işin artan rekabetçi doğası ve müşterilerin gereksinimlerindeki artışa değişime bağlı olarak doğmuştur (Denton, 1998: 20).

Üniversiteler ve üniversitelerin alt birimleri olan fakülteler kendilerini öğrenmeye adanmış birer örgüttür. Bilgi üretirler. Çevresel ve kültürel değişimlere ve baskılara tepki olarak yeni fikirleri ortaya koyar, araştırmaya ve öğrenmeye daima açık olduklarından dolayı öğrenen örgüt olma yolunda hızla adım atarlar. Fakülteler hem öğrenen örgüt olma yolundadırlar hem de öğrenme merkezleridir. Garvin(1993) hem özel, hem de kamudaki birçok fakülteler öğrenen örgüt olarak başarısız olduğunu savunmaktadır. Ancak birçok fakülte çevresel değişimlere bağlı olarak yeni bilgileri uyarlayan, bilgi ve bilim üretmesiyle öğrenmeye katkı sağlayan ve öğrenen örgüt olma yolunda gelişmeler görülmektedir.

Bu araştırma Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nin akademik iş görenlerinin algılarına dayalı olarak örgütsel öğrenme açısından üniversitenin sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesine ve akademik personelin üniversitenin örgütsel yapısını nasıl algıladıklarını belirlemektir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, akademik personelin algılarına dayalı olarak Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nin ne derecede örgütsel öğrenme özelliğine sahip olduğunun belirlenmesidir. Bu temel amaca dayalı olarak araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örgütsel öğrenme özelliğine ne derecede sahiptir?
2. Akademik personelin takım halinde öğrenme düzeyi ile bilgi performans düzeyleri ne derecededir?
3. Akademik personelin sahip oldukları sürekli öğrenme düzeyleri ile bilgi performansı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Akademik personelin örgütsel öğrenme algısı bazı demografik özelliklere göre değişiklik göstermekte midir?

Araştırmadaki sorulara göre alt hipotezlerimiz;

- Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örgütsel öğrenme özelliği üst derecedir.
- İlahiyat Fakültesi akademik personeli takım halinde öğrenme düzeyi orta düzeydedir.
- İlahiyat Fakültesi akademik personeli bilgi performans düzeyleri üst düzey düzeydedir.
- Akademik personelin sahip oldukları sürekli öğrenme düzeyleri ile bilgi performansı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Akademik personelin örgütsel öğrenme algısı bazı demografik özelliklere göre değişiklik göstermemektedir.

Akademik personele yapılan 45 soruluk nicel anket ile SPSS v20 istatistik analiz programı ile yukarıdaki alt hipotezler sınanacaktır.

Araştırma Yöntemi

Araştırmada betimsel nitelikte bir araştırma olup, örgütsel öğrenme alandaki literatür taraması yapıldıktan sonra yapılan anket verileri analiz edilerek hipotezler sınanacaktır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi oluşturmaktadır. Araştırma verisi ise bu üniversitede görev yapan öğretim üyelerinden elde edilmiştir. Araştırma verisini elde etmek için geliştirilen anket bu üniversite ve belirlenen fakültede görev yapan 40 katılımcıya anket dağıtılmıştır. Fakültede Arapça öğretim de verildiğinden Suriye uyruklu 10 öğretim üyesinden olumsuz geri dönüş alınmış; olumlu geri dönüş sağlanan her bir anket değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nin örgütsel öğrenme algılarını tespit edebilmek amacıyla fakültedeki akademik personele örgütsel öğrenme anketi uygulanmıştır. Hazırlanan anket taslağı daha önce örgütsel öğrenme ve öğrenen örgütler konuları ile ilgili bilimsel çalışmalardan elde edilmiştir. Ankette 4'lü LİKERT tipi ölçek kullanılmıştır ve toplanan anketler SPSS V20 istatistik programında betimsel analiz edilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Araştırma sonucu elde edilen bulular, kişisel bilgiler, örgütsel öğrenme boyutlarına ilişkin yorum, fakültedeki örgütsel öğrenmeyi düzeyi çeşitli başlıklar altında açıklanmaya çalışılmıştır.

Ankette 4'lü LİKERT tipi dereceleme ölçeği çerçevesinde "Hiçbir Zaman" (1), "Nadiren"(2), "Sıklıkla"(3), "Her Zaman"(4) dereceleme maddeleri seçenekleri bulunmaktadır. Bu seçeneklere, analiz yapabilmek için 1'den 4'e kadar sayısal değerler verilmiş daha sonra derecelendirme ölçeğinin

puan aralığı hesaplanmıştır. Değerlendirme ölçeğinin puan aralığının hesaplanması şu şekilde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,966	,966	45

Tablo 1'e göre tüm ankete ait değer 0.96 çıkmıştır. Bu sonuca göre tüm anket yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

$$\text{Puan aralığı} = (\text{En yüksek değer} - \text{En küçük değer}) / 4 = (3/4).$$

Buna göre puan aralığı katsayısı 0.75 olarak bulunmuştur. Böylece Tablo 2'de verilen aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı ortaya çıkarılmıştır.

Tablo 2. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Aralık	Seçenek	Aralığın Değeri	Değerlendirme
1-1,75	Hiçbir Zaman	Olumsuz puan aralığı	Alt Düzey
1,76-2,50	Nadiren	Orta puan aralığı	Orta Düzey
2,51-3,25	Sıklıkla	Olumlu puan aralığı	Üst Düzey
3,26-4	Her Zaman	Çok olumlu puan aralığı	Çok Üst Düzey

Tablo 2'den de anlaşıldığı gibi 1–1,75 puan aralığı, “alt düzey” örgütsel öğrenme derecesine sahip, 1,76–2,50 puan aralığı “orta düzey” örgütsel öğrenme derecesine sahip, 2,51–3,25 puan aralığı “üst düzey” örgütsel öğrenme derecesine sahip, 3,26–4 puan aralığı ise “çok üst düzey” örgütsel öğrenme derecesine sahip olarak derecelendirilmiştir.

Kişisel Bilgiler

Çalışmaya 6'sı kadın 24'ü erkek olmak üzere 30 akademisyen katılmıştır. Katılımcıların yaş aralıkları 21-30 yaş aralığında 4 kişi, 31- 40 yaş aralığında 12 kişi, 41-50 yaş aralığında 8 kişi, 51ve üstü yaş aralığında ise 6 kişi olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların 8'i Araştırma Görevlisi, 2'si Öğretim Görevlisi, 18'i Doktor Öğretim Üyesi, 1'i Doçent, 1'i Profesördür. Katılımcıların kıdem dağılımları ise, 1-5 yıl aralığında 14 katılımcı, 6-10 yıl aralığında 6 katılımcı, 16-20 yıl aralığında 1 katılımcı, 21 yıl ve üstü ise 9 katılımcı mevcuttur. Katılımcıların öğrenim durumları ise, Lisans 1 kişi, YL 7 kişi, Doktora ise 22 kişidir. Öğrenme etkinliğine zaman ayırma düzeyleri ise, 1-10 saat arası 3 kişi. 11-20 saat arası 4 kişi, 21-30 saat arası 5 kişi, 31 saat ve üstü,18 kişidir.

Örgütsel Öğrenme Düzeylerine İlişkin Yorum

Fakültenin ne derecede örgütsel öğrenme özelliklerine sahip olduklarına ilişkin olarak katılımcıların ankete verdikleri cevapları ile belirlemeye çalışılmıştır. Akademik personelin örgütsel öğrenme düzeyi Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Akademik personelin Örgütsel Öğrenme Düzeyleri

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Bölüm 4	30	2,8155	,69141
Valid N (listwise)	30		

Tablo 3'e göre İlahiyat fakültesindeki akademisyenlerin örgütsel öğrenme düzeyleri olumlu puan aralığındadır ve üst düzeydedir.

Sürekli Öğrenme Alışkanlıklarına İlişkin Yorum

İlahiyat Fakültesindeki akademik personelinin örgütsel öğrenmenin sürekli öğrenme boyutu ile ilgili görüşleri 14 soru ile belirlenmeye

çalışılmıştır. Örgütsel öğrenmenin sürekli öğrenme boyutu ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların sıklık ve yüzdeleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Akademik personelin Sürekli Öğrenme Alışkanlıklarına Verilen Cevapların Yüzdeleri

		HIÇBİR ZAMAN(1)	NADİREN (2)	SIKLIKLA (3)	HER ZAMAN (4)
1.	Yapılan yanlışlıklardan dersler çıkarabilmek için bunları açıkça ortaya koyarak tartışırlar.	%6,67	%33,33	%40	%20
2.	Gelecekte üstlenebildikleri görevler için sahip olmaları gereken bilgi ve becerilerin farkındadırlar	-	%13,33	%66,66	%20
3.	Verilen bir görev için yeterli ve yetersiz yönlerinin farkındadırlar.	%3,33	%13,33	%63,33	%20
4.	Yeni bilgiler öğrenmeleri için birbirlerini destekler.	-	%10	%40	%50
5.	Yeni bilgiler öğrenmek için fakülte tarafından sağlanan kaynakları (maddi ve ayni) kullanma becerisine sahiptirler.	-	%23,33	%43,33	%33,33
6.	Yeni beceriler kazanmak için yeterli serbest zamana sahiptirler.	%13,33	%56,66	%20	%10
7.	Fakültede karşılaştıkları sorunları bir öğrenme fırsatı olarak görürler.	%6,66	%30	%53,33	%10

8.	Yeni beceri ve davranış kazandıkları zaman ödüllendirilirler.	%20	%46,66	%26,66	%6,66
9.	Kendi görüşlerini ifade etmeden önce, çalışma arkadaşlarının görüşlerini dinlerler.	-	%30	%66,66	%3,33
10.	Soruna ilişkin kişisel görüşlerini ifade ettiklerinde, ortaya koydukları görüş hakkında çalışma arkadaşlarının görüşlerini alırlar.	%3,33	%23,33	% 66,66	%6,66
11.	Birbirlerine saygılı davranırlar.	%3,33	%3,33	%26,66	%66,66
12.	İşlerinden zevk alırlar.	-	%6,66	%50	%43,33
13.	Başarılarının üzerinde etkisi olan ve olabilecek değişimleri tartışmayı, görevlerinin gereği olarak görürler.	-	%23,33	% 53,33	%23,33
14.	Bilgi akışını ve iletişimini geliştirmek için yudu TV, bilgisayar ağı, e-posta, cep telefonu gibi gelişmiş teknolojiden yararlanırlar.	-	%6,66	%56,66	%36,66

Tablo 4'e göre katılımcılar; 'Yapılan yanlışlıklardan dersler çıkarabilmek için bunları açıkça ortaya koyarak tartışırlar.' cümlesine %6.67'si hiçbir zaman, %33,33'si nadiren, %40'sı sıklıkla ve %20'si ise her zaman yanıtını vermişlerdir. 'Gelecekte üstlenebildikleri görevler için sahip olmaları gereken bilgi ve becerilerin farkındadırlar' cümlesine % 13,33'ü nadiren, % 66,66'sı sıklıkla ve % 20'si ise her zaman yanıtını vermişlerdir. 'Verilen bir görev için yeterli ve yetersiz yönlerinin farkındadırlar.' cümlesine %3,33'ü hiçbir zaman, % 13,33'ü nadiren, % 63,33'ü sıklıkla ve %20'si ise her zaman yanıtını vermişlerdir. 'Yeni bilgiler öğrenmeleri için birbirlerini destekler.'

cümlesine %10'u nadiren, %40'ı sıklıkla, %50'si ise her zaman cevabını vermiştir. 'Yeni bilgiler öğrenmek için fakülte tarafından sağlanan kaynakları (maddi ve ayni) kullanma becerisine sahiptirler.' cümlesine %23,33'ü nadiren, %43,33'ü sıklıkla ve %33,33'ü ise her zaman yanıtını vermiştir. 'Yeni beceriler kazanmak için yeterli serbest zamana sahiptirler.' cümlesine %13,33'ü hiçbir zaman, %56,66'sı nadiren, %20'si sıklıkla ve %10'u ise her zaman yanıtını vermiştir. 'Fakültede karşılaştıkları sorunları bir öğrenme fırsatı olarak görürler.' cümlesine %6,66'sı hiçbir zaman, %30'u nadiren, %53,33'ü sıklıkla ve %10'u ise her zaman yanıtını vermiştir. 'Yeni beceri ve davranış kazandıkları zaman ödüllendirilirler.' cümlesine %20'si hiçbir zaman, %46,66'sı nadiren, %26,66'sı sıklıkla ve %6,66'sı ise her zaman yanıtını vermiştir. 'Kendi görüşlerini ifade etmeden önce, çalışma arkadaşlarının görüşlerini dinlerler.' cümlesine %30'su nadiren, %66,66'sı sıklıkla ve %3,33'ü ise her zaman yanıtını vermiştir. 'Soruna ilişkin kişisel görüşlerini ifade ettiklerinde, ortaya koydukları görüş hakkında çalışma arkadaşlarının görüşlerini alırlar.' cümlesine %3,33'ü hiçbir zaman, %23,33'ü nadiren, %66,66'sı sıklıkla ve %6,66'sı ise her zaman yanıtını vermiştir. 'Birbirlerine saygılı davranırlar.' cümlesine %3,33'ü hiçbir zaman, %3,33'ü nadiren, %26,66'sı sıklıkla ve %66,66'sı her zaman yanıtını vermiştir. ' İşlerinden zevk alırlar.' cümlesine %6,66'sı nadiren, %50'si sıklıkla ve %43,33'ü her zaman yanıtını vermiştir. 'Başarılarının üzerinde etkisi olan ve olabilecek değişimleri tartışmayı, görevlerinin gereği olarak görürler.' cümlesine %23,33'ü nadiren, %53,33'ü sıklıkla ve %23,33'ü her zaman yanıtını vermiştir. 'Bilgi akışını ve iletişimini geliştirmek için uydu TV, bilgisayar ağı, e-posta, cep telefonu gibi gelişmiş teknolojiden yararlanırlar.' cümlesine %6,66'sı nadiren, %56,66'sı sıklıkla ve %36,66'sı ise her zaman yanıtını vermiştir.

Tablo 5. İlahiyat Fakültesindeki Akademisyenlerin Örgütsel Öğrenmenin Sürekli Öğrenme Boyutu Düzeyleri

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Sürekli Öğrenme	30	1,3777	,19968
Valid N (listwise)	30		

Tablo 5'e göre İlahiyat fakültesindeki akademisyenlerin örgütsel öğrenme düzeyleri olumsuz puan aralığındadır ve alt düzeydedir.

Bilgi Performansı Düzeyine İlişkin Yorum

Fakülte'deki akademik personelin bilgi performansı düzeyleri, akademisyenlerin öğrenmeye ayırdıkları zaman ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bilgi performansı düzeyini belirlemek için aritmetik ortalama değerlendirme aralığı oluşturulmuştur. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı Tablo 6'da gösterilmiştir. Öğrenmeye harcanan zaman ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların sıklık ve yüzdeleri Tablo 7'de gösterilmiştir. Akademik personelin bilgi performansı düzeyi ise Tablo 8'de gösterilmiştir.

$$\text{Puan aralığı} = (\text{En yüksek değer} - \text{En küçük değer}) / 5 = (4/5).$$

Buna göre puan aralığı katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur. Böylece Tablo 6'da verilen aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı ortaya çıkarılmıştır.

Tablo 6. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Aralık	Seçenek	Aralığın Değeri	Değerlendirme
1-1,80	Ayda 1 saatten az	En olumsuz puan aralığı	En Alt Düzey
1,86-2,56	Ayda 1-10 saat	Olumsuz puan aralığı	Alt Düzey
2,57-3,38	Ayda 11-20 saat	Orta puan aralığı	Orta Düzey
3,39-4,19	Ayda 21-30 saat	Olumlu puan aralığı	Üst Düzey
4,20-5,00	Ayda 31 saatten fazla	Çok olumlu puan aralığı	Çok Üst Düzey

**Tablo 7. İlahiyat Fakültesindeki Akademisyenlerin Bilgi Performansı
Yüzdeleri**

Öğrenmeye Harcanan Zaman				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 saat	3	9,4	10,0	10,0
11-20 s	4	12,5	13,3	23,3
21-30s	5	15,6	16,7	40,0
31 saatten fazla	18	56,3	60,0	100,0
Total	30	93,8	100,0	
*-MissingSystem	2	6,3		
Total	32	100,0		

Tablo 7'ye göre akademisyenlerin % 10'u kendilerine ait zamanının 1-10 saat aralığında, %13,3'ü 11-20 saat aralığında, %16,7'si 21-30 saat aralığında ve %60'ı 31 saatten fazla öğrenmeye harcadıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 8. İlahiyat Fakültesindeki Akademisyenlerin Bilgi Performansına
Sahip Olma Düzeyi**

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Öğrenmeye Harcanan Zaman	30	4.2667	1,04826
Valid N (listwise)	30		

Tablo 8'e göre İlahiyat fakültesindeki akademisyenlerin bilgi performans düzeyleri çok olumlu puan aralığında ve çok üst düzeydedir.

Takım Halinde Öğrenme Düzeyine İlişkin Yorum

İlahiyat Fakültesindeki akademik personelinin örgütsel öğrenmenin sürekli takım halinde öğrenme boyutu ile ilgili görüşleri 10 soru ile belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel öğrenmenin takım halinde öğrenme boyutu düzeyi Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9. İlahiyat Fakültesindeki Akademisyenlerin Takım Halinde
Öğrenme Düzeyi**

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Bölüm 3	30	2,8200	,442095
Valid N (listwise)	30		

Tablo 9'a göre İlahiyat fakültesindeki akademisyenlerin takım halinde öğrenme düzeyleri olumlu puan aralığında ve üst düzeydedir.

**Takım Halinde Öğrenme Düzeyi İle Bilgi Performansı Düzeyleri
Arasındaki İlişki**

**Tablo 10. Akademik personelin Takım Halinde Öğrenme Düzeyi İle Bilgi
Performansı Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Correlations				
			Öğrenmeye Harcanan Zaman	Takım Halinde Öğrenme
Spearman's rho	Öğrenme Etkinliğine	r	1,000	0,186
		p		0,324
	Ayrılan Zaman	N	30	30

Tablo 10 incelendiğinde $p < .001$ olduğundan bilgi performansı ile takım halinde öğrenme arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sürekli Öğrenme Düzeyleri İle Bilgi Performansı Düzeyleri
Arasındaki İlişki

Tablo 11. Akademik personelin Sürekli Öğrenme Düzeyleri İle Bilgi
Performansı Düzeyleri Arasındaki İlişki

Correlations				
			Öğrenmeye Harcanan Zaman	Sürekli öğrenme
Spearman's rho	Öğrenme Etkinliğine Ayrılan Zaman	r	1,000	0,184
		p		0,329
		N	30	30

Tablo 11 incelendiğinde $p < ,001$ olduğundan bilgi performansı ile sürekli öğrenme arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel Öğrenme Algısı ile Demografik Özelliklere Arasındaki
İlişki

Tablo 12. Akademik personelin Örgütsel Öğrenme Düzeyleri ile
Demografik Özellikler Arasındaki İlişki

Correlations											
		Cinsiyet	Yaş	Görev	Kıdem	Öğrenim Durumu	Öğren. har. zmn	Sürekli ögr.	Takım hal. ögr.	Örgüt ögr.	
Spearman's rho	Cinsiyet	r	1	,364*	0,231	0,202	0,244	0,082	-0,068	0,029	0,014
		p	.	0,024	0,11	0,142	0,097	0,333	0,361	0,44	0,47
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Yaş	r	,364*	1	,705**	,677**	,576**	,328*	0,224	0,121	0,239
		p	0,024	.	0	0	0	0,038	0,117	0,261	0,102
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Görev	r	0,231	,705**	1	,591**	,680**	,437**	,355*	,415*	,330*
		p	0,11	0	.	0	0	0,008	0,027	0,011	0,037
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Kıdem	r	0,202	,677**	,591**	1	,506**	0,293	0,141	0,221	0,235
		p	0,142	0	0	.	0,002	0,058	0,228	0,12	0,106
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Öğrenim Durumu	r	0,244	,576**	,680**	,506**	1	,397*	0,147	,306*	,354*
		p	0,097	0	0	0,002	.	0,015	0,219	0,05	0,027
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Öğrenm. har. zmn	r	0,082	,328*	,437**	0,293	,397*	1	0,184	0,186	0,163
		p	0,333	0,038	0,008	0,058	0,015	.	0,165	0,162	0,195
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Sürekli ögr.	r	-0,068	0,224	,355*	0,141	0,147	0,184	1	,727**	,721**
		p	0,361	0,117	0,027	0,228	0,219	0,165	.	0	0
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Takım hal. ögr.	r	0,029	0,121	,415*	0,221	,306*	0,186	,727**	1	,773**
		p	0,44	0,261	0,011	0,12	0,05	0,162	0	.	0
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Örgüt ögr.	r	0,014	0,239	,330*	0,235	,354*	0,163	,721**	,773**	1
		p	0,47	0,102	0,037	0,106	0,027	0,195	0	0	.
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tablo 12 incelendiğinde; incelendiğinde $p < .001$ olduğundan akademisyenlerde kıdem ve öğrenim durumları arasında ve görev ve öğrenmeye harcanan zaman arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

SONUÇ

Karabük Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nin akademik is görenlerinin algılarına dayalı olarak örgütsel öğrenme açısından üniversitenin sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesine ve akademik personelin üniversitenin örgütsel yapısını nasıl algıladıklarını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada;

- Tüm ankete ait güvenilirlik analizi değeri 0.96 çıkmıştır. Bu sonuca göre tüm anket yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir.
- İlahiyat fakültesindeki akademisyenlerin örgütsel öğrenme düzeyleri olumlu puan aralığındadır ve üst düzeydedir.
- Fakülteadaki akademisyenlerin örgütsel öğrenme düzeyleri olumsuz puan aralığındadır ve alt düzeydedir.
- Fakülteadaki akademisyenlerin % 10'u kendilerine ait zamanının 1-10 saat aralığında, %13,3'ü 11-20 saat aralığında, %16,7'si 21-30 saat aralığında ve %60'ı 31 saatten fazla öğrenmeye harcadıkları tespit edilmiştir.
- İlahiyat fakültesindeki akademisyenlerin bilgi performans düzeyleri çok olumlu puan aralığında ve çok üst düzeydedir.
- Fakülteadaki akademisyenlerin takım halinde öğrenme düzeyleri olumlu puan aralığında ve üst düzeydedir.
- Bilgi performansı ile takım halinde öğrenme arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde $p < ,001$ olarak hesaplandığından istatistiksel düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
- Bilgi performansı ile sürekli öğrenme arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde $p < ,001$ olarak hesaplandığından istatistiksel düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
- Akademik personelin örgütsel öğrenme düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde ise $p < ,001$ olarak hesaplandığından sadece akademisyenlerde kıdem ve öğrenim durumları arasında ve görev ve

öğrenmeye harcanan zaman arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

Bayraktaroğlu, S. (2000) "Bir Öğrenen Örgüt Uygulaması", Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yay, Sayı:6, S.71-84.

Bayraktaroğlu, S. Ve Ozen Kutanus, R. (2003) "Transforming Hotels Into Learning Organisations: A New Strategy For Going Global", Tourism Management, 24(1).

Celep, C. (2003). "Örgütsel Öğrenme Açısından İlköğretim Okulları" XII. Eğitim Bilimleri Kongresi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Cilt 1.

Celep, C. (2004) "Örgütsel Öğrenme Açısından Türkiye Üniversiteleri", Xıı. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.

Denton, J. (1998). Organizational Learning And Effectiveness, Routledge London.

Dodgson, A.(1993) "Organizational Learning: A Review Of Some Literatures", Organization Studies 14/3.

İbicioğlu, H. Ve Avcı, U.(2005) "Örgütsel Öğrenmede Paylaşılmış Vizyon Ve Paradikmik Uyumun Önemi", Muğla Üniversitesi S.B.E. Dergisi, Bahar Sayı:14, 159-166.

Kökel, F. D. (1999) "Öğrenen Organizasyon İlkelerinin Kurum Kültürü İle İlişkisi", Human Resources, Nisan-Mayıs-Haziran.

Kuru, S. (2007) " Muğla Üniversitesi'nin Örgütsel Öğrenme Açısından İncelenmesi" Yüksek Lisans

Senge, P. (2010) Beşinci Disiplin, Yapı Kredi Yayınları

Watkins, K.E, Marsick, V.J., (1997). Dimensions Of The Learning Organization Questionnaire- Self Scoring Version: Sculpting The Learning Organization, San Francisco: Jossey-Bass, Inc.,

Weick, K, Westley, F, (1996), "Organizational Learning: Affirming An Oxyoron", Clegg, S, Hardy, C, Nord