






Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Strese Etkisi

Uysal, Murat¹  <https://orcid.org/0009-0006-0239-6338>

Keskinkılıç, Kasım²  <https://orcid.org/0009-0006-6160-8265>

Likos, Ömer³  <https://orcid.org/0009-0000-0237-3386>

Likos, Meryem⁴  <https://orcid.org/0009-0003-6344-5138>

Uysal, Aylin⁵  <https://orcid.org/0009-0004-1511-354X>

Öz

Gönderi Tarihi

16.08.24

Kabul Tarihi

13.12.2024

Anahtar Kelimeler

*Bilgi Yönetimi,
Örgütsel Stres,
Eğitim Örgütleri,*

Araştırmanın amacı eğitim örgütlerindeki bilgi yönetimi uygulamalarının örgütsel strese etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle öğretmenlerin bilgi yönetimi uygulamalarına yönelik görüşleri ve örgütsel stres düzeyleri cinsiyet, kıdem ve okul türü değişkenlerine göre incelenmiştir. Daha sonra bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişki ve yordama gücü değerlendirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama yöntemi ile yürütülmüştür. Araştırmanın örnekleme uygun örnekleme yöntemi ile belirlenen 484 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında Bilgi Yönetimi Eğilimi ölçeği ile Kısa Versiyon Örgütsel Stres ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizden SPSS 25 paket programı kullanılmış olup bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin bilgi yönetimine yönelik görüşleri ve örgütsel stres düzeyleri cinsiyet ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken, okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca Bilgi yönetimi ile örgütsel stres arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu ve bilgi yönetiminin örgütsel stresin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

The Effect of Knowledge Management Practices on Organizational Stress in Educational Organizations

Abstract

Received

16.08.2024

Accepted

13.12.2024

Key Words

*Knowledge
Management,
Organizational
Stress,
Educational
Organizations*

The aim of this study is to determine the effect of knowledge management practices on organizational stress in educational institutions. To achieve this objective, the study first examines teachers' perspectives on knowledge management practices and their levels of organizational stress based on variables such as gender, seniority, and school type. Subsequently, the relationship between knowledge management practices and organizational stress, as well as the predictive power of these practices, were evaluated. The research was conducted using a correlational survey method. The sample of the study consists of 484 teachers selected through convenience sampling. Data were collected using the Knowledge Management Orientation Scale and the Short Version of the Organizational Stress Scale. The data were analyzed using the SPSS 25 software package, employing independent sample t-tests, one-way ANOVA, correlation analysis, and regression analysis techniques. The results of the study indicate that while teachers' perspectives on knowledge management and their levels of organizational stress do not significantly differ by gender and seniority, significant differences were found with respect to the school type variable. Furthermore, a moderate negative relationship was found between knowledge management and organizational stress, with knowledge management being a significant predictor of organizational stress.

¹ Sorumlu Yazar: Uysal, Murat, MEB, muratuysal54@gmail.com

² Keskinkılıç, Kasım, MEB, kasimkeskinkilic@gmail.com

³ Likos, Ömer, MEB, omerlikos@gmail.com

⁴ Likos, Meryem, MEB, meryemguzel@gmail.com

⁵ Uysal, Aylin, MEB, aylinafal@gmail.com

GİRİŞ

Bilgi ve veri odaklı günümüz dünyasında, eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi için büyük miktarda veriyi etkili bir şekilde yönetebilmesi gerekmektedir. Öğrencilere ilişkin kişisel bilgiler, müfredat içerikleri ve uygulamaları, ölçme değerlendirme sonuçları, üst öğrenime yerleştirme ve yönlendirme gibi birçok veri, etkili öğretimin ve karar verme süreçlerinin temelini oluşturur. Kısaca verilerin sistematik olarak toplanması, depolanması ve dağıtılması olarak tanımlanabilen bilgi yönetimi, eğitim örgütleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Bilgi yönetimi (BY), genellikle gelişmiş bilgi teknolojilerini kullanarak, bilgiye erişimi ve bilginin yeniden kullanımını kolaylaştırmak için bilgi kaynaklarının yönetilmesini gerektirir. BY, bilginin önceden belirlenmiş bir ontolojiye göre yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış veri ve bilgi tabanlarına göre sınıflandırılması ve kategorize edilmesini içerir. Bilgi yönetiminin en önemli amacı, bilginin kurum için erişilebilir ve yeniden kullanılabilir olmasını sağlamaktır (O'Leary, 1998). Aynı zamanda bilgi yönetimi, bilginin yaratılmasını, yayılmasını, geliştirilmesini ve kurumsal hayatta kalmaya yönelik uygulamayı içerir. Bir örgütün kolektif uzmanlığını, belgelerde, veritabanlarında (açık bilgi) veya insanların kafalarında (örtük bilgi) herhangi bir yerde yakalama ve kullanma sürecidir (Awad ve Ghaziri, 2008).

Gao vd. (2008) bilgi yönetimi teorilerini sert yol (hard track) ve yumuşak yol (soft track) olmak üzere iki farklı perspektif altında toplanabileceğini ifade etmektedirler. Sert yol; açık bilgiyi yönetmek için teknoloji ve bilgi sistemlerini kullanma odaklı bir yaklaşım olarak tanımlanır. Bu, veri madenciliği, bilgi keşfi, bilgi depoları, uzman sistemler, karar destek sistemleri ve veri tabanları gibi araçları içerir (Boisot, 1995, 1998; Davenport, 1993; Davenport and Prusak, 1998; Stewart, 2010). Yumuşak yol ise bilgi yönetimini örtük bilginin yaratılmasını ve paylaşılmasını kolaylaştırmaya odaklanan bir yaklaşım olarak tanımlar. Bu bakış açısına göre, bilgi yönetimi; bilgi teknolojileri tabanlı bir yönetim sisteminden çok daha fazlasıdır ve yeni bilgi yaratmaya odaklanır. Mevcut bilgi teknolojileri araçları yalnızca iletişimi ve koordinasyonu desteklediği sürece yararlıdır (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Sveiby, 1997; Wenger, 1998). Hangi perspektife sahip olursa olsun bilgi yönetimi etkinlikleri aşağıdaki işlevleri yerine getirmelidir (Awad ve Ghaziri, 2008):

- Dış kaynaklardan erişilebilir bilgilerin alınması ve kullanılması
- Bilginin iş süreçlerine, ürünlere ve hizmetlere yerleştirilmesi ve saklanması
- Bilginin veri tabanlarında ve belgelerde temsil edilmesi
- Örgüt kültürü aracılığıyla bilgi artışının teşvik edilmesi
- Örgüt genelinde bilginin aktarılması ve paylaşılması
- Bilgi varlıklarının değerinin ve etkisinin düzenli olarak değerlendirilmesi.

Yukarıda sözü edilen işlevler değerlendirildiğinde eğitim örgütlerinin bilginin alınması ve kullanılması, bilgi artışı ve akışının sağlanması gibi süreçlerde etkin bir şekilde yönetilmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Güçlü ve Sotirofski'ye (2006) göre eğitim kurumları, bilginin en çok farkında olduğu, uygulandığı ve yeni bilgiler üretildiği yerlerdir. Okullarda, bilginin etkili olmasını sağlamak, ortaya çıkarmak ve kullanmak için, okul yöneticisinin bilgiye meraklı olması ve bilgi temelli bir yönetim anlayışını benimsemesi gerekir. Aynı durum öğretmenler için de geçerlidir, çünkü bu süreci hayata geçirecek olanlar öğretmenlerdir. Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin, sürekli araştıran, öğrenen ve sürekli değişen bilgiyi takip eden bireyler olmaları gerekmektedir. Ayrıca bilgi yönetiminin; okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarını (Durnalı ve Akbaşı, 2020), öğretmenlerin öğrenen örgüt algılarını olumlu yönde etkilediği (Işık ve Işık, 2023), örgütsel çeviklik ve örgütsel performansı artırdığı (Aydemir,

2023), başarı kültürünü olumlu etkilediği (Bakırcı vd., 2024) yönünde çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde bilginin etkili yönetimi öğretim süreçlerinin kalitesini artırarak kurumsal başarıya katkı sağlayabilir. Bilginin doğru şekilde edinilmesi, işlenmesi ve paylaşılması, öğretmenlerin ve yöneticilerin daha bilinçli ve etkili kararlar almasını desteleyebilir. Ancak bu süreçlerin yetersiz yönetilmesi sonucu ortaya çıkabilecek; bilgiye erişim eksikliği, bilgi paylaşımında yaşanan aksaklıklar ve belirsizlikler, çalışanların iş yükünü ve stres düzeyini artırarak, verimliliği ve iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum örgütsel stresin artmasına neden olabilir.

Örgütsel stres, bireylerin bir iş ortamında karşılaştıkları talepler ve bu talepleri karşılama kapasitesi arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir stres türüdür. Çalışanların iş yerindeki görevleri, sorumlulukları, çalışma koşulları veya örgüt yapısı nedeniyle yaşadıkları duygusal, zihinsel ve fiziksel baskı olarak tanımlanabilir (Cooper, 1998; Ongori, ve Agolla, 2008; Shirom, 1982; Şahin, 2005).

Örgütsel stres, genellikle iş yükünün aşırı olması, belirsiz görev tanımları, yetersiz kaynaklar, düşük iş kontrolü, iş-özel yaşam dengesizlikleri, zayıf liderlik, örgüt kültürü gibi faktörlerden kaynaklanır. Ayrıca, iş yerinde yeterince takdir edilmeme, kariyer gelişiminde engeller ve iş güvenliği konusundaki endişeler de örgütsel stresi artıran unsurlar arasında yer alır (Akhtar, 2011; Altan, 2018; Aydın, 2004; Fletcher ve Hanton, 2003; Leatt ve Schneck, 1985).

Örgütsel stresin birey ve örgüt üzerinde çeşitli etkileri vardır. Örgütsel stresin birey ve örgüt üzerinde çeşitli etkileri vardır. Bireyler açısından bakıldığında, bu stres türü baş ağrısı, yorgunluk, kalp rahatsızlıkları, uyku bozuklukları, bağışıklık sisteminin zayıflaması gibi fiziksel sağlık sorunlarına; anksiyete, depresyon, tükenmişlik gibi psikolojik problemlere ve işe devamsızlık, performans düşüşü, motivasyon kaybı, iş doyumsuzluğu gibi davranışsal değişikliklere yol açabilir. Bu etkiler, bireylerin hem iş hayatlarını hem de özel yaşamlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Altan, 2018; Kaya ve Marşap, 2023; Kolvereid, 1982; Köse, 2013; Sullivan ve Bhagat, 1992; Zaleznik vd., 1977).

Örgüt açısından ise, yüksek düzeydeki stres, çalışanların verimliliğinde düşüşe, iş kalitesinde azalmaya, hata oranlarında artışa ve çalışan devir hızının yükselmesine neden olabilir. Ayrıca, stresin uzun vadede örgüt kültürünü zayıflatması, çalışanlar arasında düşük moral ve iş tatminsizliği yaratması, örgütsel bağlılığı azaltması gibi sonuçlar da ortaya çıkabilir. Bu nedenle, örgütsel stresin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ciddi ve kapsamlı etkileri vardır, bu da onun etkin bir şekilde yönetilmesini ve azaltılmasını gerekli kılar (Altan, 2018; Colligan ve Higgins, 2006; Gökgöz ve Altuğ, 2014; Kolvereid, 1982; Sullivan ve Bhagat, 1992).

Örgütsel stresin tanımı, sebepleri ve sonuçları genel olarak tüm örgütler için geçerli olsa da, okullarda bu stresin kendine özgü boyutları ve etkileri bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında örgütsel stres, öğretmenler, yöneticiler ve destek personeli gibi çeşitli paydaşlar üzerinde önemli etkiler yaratabilir. Okullar, yoğun iş yükü, sınıf yönetimi zorlukları, müfredat değişiklikleri, performans değerlendirmeleri ve yetersiz kaynaklar gibi çeşitli stres faktörlerine sahip karmaşık çalışma ortamlarıdır (Arekkuzhiyil, 2014; Friesen ve Williams, 1985, Madenoğlu, 2010). Eğitim ortamlarındaki örgütsel stres; artan iş yükü, iletişim kesintileri ve idari görevlerdeki verimsizlikler de dahil olmak üzere çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Bu stres etkenleri yalnızca öğretmenlerin ve idari personelin performansını değil aynı zamanda öğrenme ortamını ve öğrenci çıktılarını da etkileyebilir.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında okullardaki örgütsel stres kaynaklarından birinin de bilgi yönetimi süreci olabileceği düşünülmektedir. Bilginin toplanması, işlenmesi, paylaşılması ve saklanması süreçlerinde yaşanan aksaklıklar, öğretmenler ve yöneticiler arasında belirsizliklere

ve iş yükünün artmasına neden olabilir. Özellikle, bilgiye zamanında erişim sağlanamaması, gerekli verilerin eksik veya düzensiz olması ve bilginin etkin bir şekilde paylaşılmaması, çalışanların örgütsel stres düzeyini olumsuz yönde etkileyebilir. Bilgi yönetiminin etkin bir şekilde yapılamaması, okul kültüründe zayıflamaya ve genel iş tatmininin düşmesine neden olarak örgütsel stresin önemli bir kaynağı haline gelebilir. Bu durum, eğitim kurumlarında bilgi yönetimi süreçlerinin daha etkin ve düzenli hale getirilmesi gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle bilgiye erişim, paylaşım ve kullanım süreçlerindeki aksaklıklar sadece bireysel stres düzeylerini artırmakla kalmayıp, ekip içi iletişim ve iş birliğini de olumsuz etkileyerek kurumsal performansı düşürebilir. Bunun sonucunda, eğitim çalışanları arasındaki dayanışma azalabilir, yöneticilerin karar alma süreçleri zorlaşabilir ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin genel verimliliği sekteye uğrayabilir. (Budur vd., 2024; Fayda-Kınık ve Çetin, 2023; Kumar vd., 2024; Rafique, vd., 2022).

Okullarda örgütsel stres ve bilgi yönetimi arasındaki ilişkinin incelenmesi, eğitim ortamlarının verimliliğini ve kalitesini artırmak açısından büyük önem taşır. Alanyazın açısından değerlendirildiğinde bu tür bir çalışma, bilgi yönetimi ve örgütsel stres literatürüne katkıda bulunarak, bu iki kavramın eğitim bağlamında nasıl etkileşime girdiğinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Uygulamada ise, eğitim kurumlarında bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel stres arasındaki ilişkinin bilinmesi eğitim yöneticileri ve politika yapıcılara daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı oluşturma konusunda değerli bilgiler sunar. Ayrıca, eğitim kurumlarında çalışanların refahını artırarak, öğrencilere sunulan eğitimin kalitesini de dolaylı olarak iyileştirebilir. Özetle, bilgi yönetimi ile örgütsel stres arasındaki ilişkinin anlaşılması, stresi azaltacak ve eğitim örgütlerinin genel etkinliğini artıracak stratejiler geliştirmek için önemlidir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı: eğitim örgütlerindeki bilgi yönetimi sürecinin örgütsel stres üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki problem ve alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Okullardaki bilgi yönetimi süreci örgütsel stres düzeyini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
 - a. Okullardaki bilgi yönetimi düzeyi, cinsiyet, görev yapılan okul türü ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - b. Okullardaki örgütsel stres düzeyi, cinsiyet, görev yapılan okul türü ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - c. Okullardaki bilgi yönetimi ve örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
 - d. Okullardaki bilgi yönetimi, örgütsel stres düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada okullardaki bilgi yönetimi uygulamaları ve örgütsel stres arasındaki nedensel ilişkiler ele alınmış olup, ilişkiisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Karasar'a (2011) göre ilişkiisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkiisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır. Okullardaki bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel stres arasındaki nedensellik ilişkisini ortaya koymak amacıyla bu model tercih edilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evreni 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılında Sakarya ilinde görev yapan 15489 öğretmenden (WEB1) oluşmaktadır. Araştırma örnekleme ise uygun örnekleme yöntemiyle seçilmiş 484 öğretmenden oluşmaktadır. Bu yöntemde ihtiyaç duyulan katılımcı sayısına ulaşılan kadar ulaşılabilir cevaplayıcılardan başlayarak örneklem oluşturulur (Büyüköztürk vd., 2011). Araştırma örnekleminin belirlenmesinde ise evren büyüklüğü bilindiğinde, örneklem büyüklüğünü hesaplamak için şu formül kullanılabilir (Daniel ve Cross, 2018):

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{d^2}$$

Yukarıdaki formül kullanılarak araştırmanın örneklem büyüklüğü % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile $n= 375$ olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir. Araştırma örneklemine ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

	Değişken	f (Frekans)	% (Yüzde)
Cinsiyet	Kadın	241	49.8
	Erkek	243	50.2
Kıdem	0-10 Yıl	89	18.4
	11-20 Yıl	166	34.3
	21 yıl ve üzeri	229	47.3
Okul Türü	Anaokulu/İlkokul	97	20.0
	Ortaokul	79	16.3
	Fen/Anadolu Lisesi	98	20.2
	Meslek/İmam Hatip Lisesi	210	43.4
Toplam		484	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırma örnekleminin %49.8’i kadın ($n=241$), %50.2’si ise erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %18.4’ü 0-10 yıl, % 34.3’ü 11-20 yıl ve %47.3’ü 21 yıl üstü kıdeme sahiptir. Katılımcıların %20’si anaokulu/ilkokul, %16.3’ü ortaokul, %20.2’si fen/Anadolu lisesi, %43.4’ü ise meslek/imam hatip lisesi türündeki okullarda görev yapmaktadırlar.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasında Wang vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Durnalı ve Limon (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Bilgi Yönetimi Eğilimi ölçeği ile; Theorell vd. (1988) tarafından geliştirilen ve Yıldırım vd. (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Kısa Versiyon Örgütsel Stres ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanımı için ilgili araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. İlgili ölçekler elektronik ortamda hazırlanarak 2023-2024 eğitim öğretim yılında toplam 642 öğretmene ulaştırılmış ve doldurulmaları sağlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bilgi yönetimi eğilimi ölçeği (BYEÖ); yalnızca mevcut bilginin (örgütsel hafıza) değil, aynı zamanda bilginin geliştirilmesi ve yeniden yaratılması yolunda yeni bilginin özümsemesinin (bilgi emilimi) önemini de vurgulamakta; açık bilginin yanı sıra örtülü bilginin de algılanmasını desteklemekte; yeni ve alışılmadık bilgilerin açık fikirli bir şekilde değerlendirilmesine vurgu yapmakta ve bunları yaparken merkezine bilgi yönetimi verimliliğini almaktadır (Wang vd., 2008). Bu bağlamda bilgi yönetimi eğilimi ölçeğinin daha kapsamlı veri sunabileceği

düşünülerek bu ölçek tercih edilmiştir. BYEÖ toplam 16 soru ve örgütsel hafıza, bilgi paylaşımı, bilgi edinimi ve bilgi duyarlılığı olmak üzere dört alt boyuttan oluşan ölçeğin uyum indeksleri; orijinal versiyonunda $\chi^2/df=2.249$, GFI =0.885, CFI =0.932 ve RMSEA=0.077 (Wang vd., 2008); Türkçe uyarlamasında ise $\chi^2/sd=1.661$, RMSEA = .058 ve AGFI = .87, CFI = .98, GFI= .91, NNFI= .98, NFI= .96, IFI= .98, RMR= .057 ve SRMR=.05 (Durnalı ve Limon, 2020) değerleri elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .901 olup bilgi yönetimi eğilimi ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Kısa Versiyon Örgütsel Stres (KVÖS) ölçeği toplam 17 madde ve iş yükü, beceri kullanımı karar verme ve sosyal destek olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. KVÖS ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .79 olup açıkladığı toplam varyans %54,58 olarak hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .446 ile .846 arasında değerler almakta olup örgütsel stresi ölçmekte geçerli ve güvenilir bir araçtır. (Yıldırım vd., 2011).

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25 paket programından yararlanılmıştır. Demografik özelliklerin belirlenmesinde betimsel istatistik tekniklerinden yararlanılırken, gruplar arası farkın ve ilişkinin belirlenmesinde bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi gibi anlam çıkarıcı istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Verilerin analizine geçilmeden önce veri setinin analize uygunluğunu test etmek için normalite testi yapılmıştır. Hair vd.,'ne (2022) göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık-basıklık (Skewness-Kurtosis) katsayılarından yararlanılabilir. Skewness-Kurtosis değerlerini gösteren normalite test sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Normal Dağılım Testi Sonuçları

Değişkenler	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Bilgi Yönetimi Genel	-.410	.128
Örgütsel Hafıza	-.312	-.404
Bilgi Paylaşımı	-.751	.710
Bilgi Edinimi	-.554	.211
Bilgi Duyarlılığı	-.616	.177
Örgütsel Stres Genel	.296	.014
İş Yükü	-.234	.295
Beceri Kullanımı	.007	.717
Karar Verme	.972	1.036
Sosyal destek	.731	1.403

Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olması mükemmel bir normal dağılımı gösterirken -2 ile +2 arasında olması genellikle kabul edilebilir bir dağılımı gösterir (Hair vd., 2022). Tablo 2 değerlendirildiğinde değişkenlerin dağılımına ilişkin çarpıklık-basıklık değerlerinin -.751 ile 1.403 aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

BULGULAR

Okullardaki Bilgi Yönetimi Düzeyi ile Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt probleminde okullardaki bilgi yönetimi uygulamalarının öğretmenlerin, cinsiyet, görev yapılan okul türü ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda

cinsiyet değişkeni için bağımsız örneklem t-testi, kıdem ve okul türü değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 3

Cinsiyet Değişkenine Göre Bilgi Yönetimi Uygulamalarına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Değişken	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Bilgi Yönetimi Toplam	Kadın	241	3.51	.89	482	-,405	,685
	Erkek	243	3.54	1.02			
Örgütsel Hafıza	Kadın	241	3.20	.74	482	-,157	,875
	Erkek	243	3.22	.83			
Bilgi Paylaşımı	Kadın	241	3.75	.84	482	-,260	,795
	Erkek	243	3.77	.89			
Bilgi Edinimi	Kadın	241	3.45	.82	482	,151	,880
	Erkek	243	3.43	.74			
Bilgi Duyarlılığı	Kadın	241	3.59	.71	482	-,954	,341
	Erkek	243	3.66	.75			

Tablo 3'te görüldüğü üzere okuldaki bilgi yönetimi ($t_{(482)} = -0.405$, $p > 0,05$) uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde bilgi yönetimin, örgütsel hafıza ($t_{(482)} = -0.157$, $p > 0,05$), bilgi paylaşımı ($t_{(482)} = -0.260$, $p > 0,05$), bilgi edinimi ($t_{(482)} = 0.151$, $p > 0,05$) ve bilgi duyarlılığı ($t_{(482)} = -0.954$, $p > 0,05$) alt boyutlarında da cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4

Kıdem Değişkenine Göre Bilgi Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem*	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P
Bilgi Yönetimi Genel	1	89	3.53	.75	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	.226 257.467 257.693	2 481 483	.113 .535	.211	.810
	2	166	3.55	.69						
	3	229	3.50	.76						
	Toplam	484	3.52	.73						
Örgütsel Hafıza	1	89	3.29	.94	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	.759 445.788 446.547	2 481 483	.379 .927	.409	.664
	2	166	3.21	.92						
	3	229	3.18	1.00						
	Toplam	484	3.21	.96						
Bilgi Paylaşımı	1	89	3.71	.81	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	1.365 294.322 295.688	2 481 483	.683 .612	1.115	.329
	2	166	3.83	.70						
	3	229	3.73	.82						
	Toplam	484	3.76	.78						
Bilgi Edinimi	1	89	3.48	.92	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	1.344 358.545 359.889	2 481 483	.672 .745	.902	.407
	2	166	3.50	.78						
	3	229	3.38	.90						
	Toplam	484	3.44	.86						
Bilgi Duyarlılığı	1	89	3.61	.86	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	.106 293.031 293.138	2 481 483	.053 .609	.087	.916
	2	166	3.62	.77						
	3	229	3.64	.75						

Tablo 4 Devamı...

Toplam	484	3.63	.78
--------	-----	------	-----

* 1= 0-10 Yıl, 2= 11-20 Yıl, 3=21 Yıl ve Üzeri

Tablo 4 değerlendirildiğinde öğretmen görüşlerinin bilgi yönetimi uygulamaları genelinde ($F_{(2-481)}=0.211$; $P > ,05$), ve örgütsel hafıza ($F_{(2-481)}=0.409$; $P > ,05$), bilgi paylaşımı ($F_{(2-481)}=1.115$; $P > ,05$), bilgi edinimi ($F_{(2-481)}=0.902$; $P > ,05$) ile bilgi duyarlılığı ($F_{(2-481)}=0.916$; $P > ,05$) alt boyutlarında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5*Okul Türü Değişkenine Göre Bilgi Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları*

Boyut	Okul Türü*	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (Tukey)
Bilgi Yönetimi Genel	1	97	3.70	.64	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	5.60 252.09 257.69	3 480 483	1.87 .52	3,55	.014	1-2
	2	79	3.36	.71							
	3	98	3.47	.73							
	4	210	3.52	.76							
	Toplam	484	3.52	.73							
Örgütsel Hafıza	1	97	3.35	.95	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	7.75 438.79 446.54	3 480 483	2.58 .91	2.83	.038	1-2
	2	79	2.95	.98							
	3	98	3.19	.96							
	4	210	3.26	.95							
	Toplam	484	3.21	.96							
Bilgi Paylaşımı	1	97	3.88	.69	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	2.77 292.91 295.69	3 480 483	.92 .61	1.51	.210	
	2	79	3.66	.76							
	3	98	3.69	.81							
	4	210	3.78	.81							
	Toplam	484	3.76	.78							
Bilgi Edinimi	1	97	3.69	.72	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	9.55 350.34 359.89	3 480 483	3.18 .73	4.36	.005	1-2,3
	2	79	3.25	.85							
	3	98	3.35	.84							
	4	210	3.44	.92							
	Toplam	484	3.44	.86							
Bilgi Duyarlılığı	1	97	3.86	.67	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	6.71 286.43 293.138	3 480 483	2.24 .59	3.75	.011	1-2,3
	2	79	3.52	.78							
	3	98	3.57	.80							
	4	210	3.58	.80							
	Toplam	484	3.63	.78							

* 1= Anaokulu-İlkokul, 2= Ortaokul, 3=Anadolu-Fen Lisesi, 4= İmam Hatip-Meslek Lisesi

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin bilgi yönetimi uygulamalarına yönelik görüşleri arasında okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F_{(3-480)}=3.55$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}= 3.70$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}= 3.36$) oranla daha olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Bilgi yönetimi uygulamalarının örgütsel hafıza alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3-480)}=2.83$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.88$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlere ($\bar{X}=3.66$) oranla örgütsel hafıza boyutunda daha olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Bilgi yönetimi uygulamalarının bilgi paylaşımı alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(3-480)}=1.51$; $P > .05$).

Bilgi yönetimi uygulamalarının bilgi edinimi alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3-480)}=4.36$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.69$), ortaokullarda ($\bar{X}=3.25$) ve fen-Anadolu liselerinde ($\bar{X}=3.35$) görev yapan öğretmenlere oranla bilgi edinimi boyutunda daha olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Bilgi yönetimi uygulamalarının bilgi duyarlılığı alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3-480)}=3.75$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.86$), ortaokullarda ($\bar{X}=3.52$) ve imam hatip-meslek liselerinde ($\bar{X}=3.58$) görev yapan öğretmenlere oranla bilgi duyarlılığı boyutunda daha olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Okullardaki Örgütsel Stres Düzeyi ile Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi okullardaki örgütsel stres düzeyinin, öğretmenlerin cinsiyet, görev yapılan okul türü ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda cinsiyet değişkeni için bağımsız örneklem t-testi, kıdem ve okul türü değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 6

Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Stres Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken		N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Örgütsel Stres Toplam	Kadın	241	2.65	.39	482	.945	.345
	Erkek	243	2.62	.37			
İş Yüğü	Kadın	241	3.46	.69	482	.502	.206
	Erkek	243	3.38	.71			
Beceri Kullanımı	Kadın	241	3.41	.52	482	.055	.597
	Erkek	243	3.38	.47			
Karar Verme	Kadın	241	2.29	.90	482	.991	.445
	Erkek	243	2.35	.87			
Sosyal Destek	Kadın	241	1.99	.66	482	.560	.429
	Erkek	243	1.94	.59			

Tablo 6’da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($t_{(482)}=0.945$, $p>0,05$). Benzer şekilde örgütsel stresin, iş yükü ($t_{(482)}=0.502$, $p>0,05$), beceri kullanımı ($t_{(482)}=0.055$, $p>0,05$), karar verme ($t_{(482)}=0.991$, $p>0,05$) ve sosyal destek ($t_{(482)}=0.560$, $p>0,05$) alt boyutlarında da cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 7*Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Stres Düzeyine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları*

Boyut	Kıdem*	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P
Örgütsel Stres	1	89	2.57	.41	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	.33 70.78 71.12	2 481 483	.168 .147	1.14	.320
	2	166	2.65	.35						
	3	229	2.64	.39						
	Toplam	484	2.63	.38						
İş Yüğü	1	89	3.29	.76	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	2.95 234.72 237.67	2 481 483	1.47 .48	3.02	.051
	2	166	3.51	.68						
	3	229	3.40	.68						
	Toplam	484	3.42	.70						
Beceri Kullanımı	1	89	3.41	.58	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	.36 118.67 119.04	2 481 483	.181 .24	.733	.481
	2	166	3.35	.45						
	3	229	3.41	.49						
	Toplam	484	3.39	.49						
Karar Verme	1	89	2.15	.94	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	2.93 373.35 376.9	2 481 483	1.46 .77	1.89	.152
	2	166	2.35	.79						
	3	229	2.36	.91						
	Toplam	484	2.32	.88						
Sosyal Destek	1	89	1.94	.79	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	.037 190.04 190.07	2 481 483	.018 .39	.046	.955
	2	166	1.96	.55						
	3	229	1.96	.60						
	Toplam	484	1.96	.62						

* 1= 0-10 Yıl, 2= 11-20 Yıl, 3=21 Yıl ve Üzeri

Tablo 7 değerlendirildiğinde öğretmen görüşlerinin örgütsel stres düzeyi ($F_{(2-481)}=1.14$; $P > .05$) ile iş yüğü ($F_{(2-481)}=3.02$; $P > .05$) beceri kullanımı ($F_{(2-481)}=0.733$; $P > .05$), karar verme ($F_{(2-481)}=1.89$; $P > .05$) ve sosyal destek ($F_{(2-481)}=0.046$; $P > .05$) alt boyutlarında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8*Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Stres Düzeyine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları*

Boyut	Okul Türü*	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (Tukey)
Örgütsel Stres	1	97	2.53	.38	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	2.32 68.81 71.12	3 480 483	0.77 0.14	5.39	.001	1-2,3
	2	79	2.72	.35							
	3	98	2.72	.43							
	4	210	2.61	.36							
	Toplam	484	2.63	.38							
İş Yüğü	1	97	3.60	.75	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	4.84 232.83 237.68	3 480 483	1.61 0.49	3.33	.019	1-4
	2	79	3.42	.66							
	3	98	3.43	.74							
	4	210	3.33	.66							
	Toplam	484	3.42	.70							

Tablo 8 (Devamı)...

Boyut	Okul Türü*	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (Tukey)
Beceri Kullanımı	1	97	3.38	.47							
	2	79	3.35	.52	Gruplararası	0.51	3	0.17			
	3	98	3.45	.50	Gruplarıçi	118.53	480	0.25	.69	.559	
	4	210	3.39	.50	Toplam	119.04	483				
	Toplam	484	3.39	.50							
Karar Verme	1	97	2.02	.81							
	2	79	2.44	.93	Gruplararası	17.32	3	5.77			
	3	98	2.59	1.0	Gruplarıçi	358.97	480	0.75	7.72	.000	1-2,3,4
	4	210	2.29	.78	Toplam	376.29	483				3-4
	Toplam	484	2.32	.88							
Sosyal Destek	1	97	1.74	.63							
	2	79	2.14	.62	Gruplararası	7.70	3	2.57			
	3	98	2.03	.63	Gruplarıçi	182.38	480	0.38	6.75	.000	1-2,3,4
	4	210	1.97	.60	Toplam	190.08	483				
	Toplam	484	1.96	.63							

* 1= Anaokulu-İlkokul, 2= Ortaokul, 3=Anadolu-Fen Lisesi, 4= İmam Hatip-Meslek Lisesi

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri arasında okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F_{(3-480)}=5.39$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin ($\bar{X}=2.53$), ortaokullarda ($\bar{X}=2.72$) ve Anadolu-fen liselerinde ($\bar{X}=2.72$) görev yapan öğretmenlere oranla daha düşük olduğu söylenebilir.

Örgütsel stresin iş yükü alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3-480)}=3.33$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu-ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=3.60$), imam hatip-meslek lisesi öğretmenlerine ($\bar{X}=3.33$) oranla iş yükü boyutunda daha yüksek örgütsel stres düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Örgütsel stresin beceri kullanımı alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(3-480)}=0.69$; $P > .05$).

Örgütsel stresin karar verme alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3-480)}=7.72$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu-ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=2.02$), ortaokul ($\bar{X}=2.44$), Anadolu-Fen Lisesi ($\bar{X}=2.59$) ve imam hatip-meslek lisesi öğretmenlerine ($\bar{X}=2.29$) oranla karar verme boyutunda daha düşük örgütsel stres düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca Anadolu-fen lisesi öğretmenlerinin ($\bar{X}=2.59$), imam hatip-meslek lisesi öğretmenlerine ($\bar{X}=2.29$) oranla karar verme boyutunda daha yüksek örgütsel stres düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Örgütsel stresin sosyal destek alt boyutuna yönelik öğretmen görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(3-480)}=6.75$; $P < .05$). Farkın kaynağı Tukey testi ile değerlendirildiğinde anaokulu-ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=1.74$), ortaokul ($\bar{X}=2.14$), Anadolu-Fen Lisesi ($\bar{X}=2.03$) ve imam hatip-meslek lisesi öğretmenlerine ($\bar{X}=1.97$) oranla karar verme boyutunda daha düşük örgütsel stres düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Stres İlişkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde bilgi yönetimi uygulamaları ve örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9

Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Stres İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Stres	İş Yükü	Beceri Kullanımı	Karar Verme	Sosyal Destek
Bilgi Yönetimi	-.414*	.061	-.063	-.277*	-.471*
Örgütsel Hafıza	-.302*	.057	-.065	-.247*	-.321*
Bilgi Paylaşımı	-.333*	.054	-.020	-.206*	-.401*
Bilgi Edinimi	-.332*	.061	-.062	-.192*	-.394*
Bilgi Duyarlılığı	-.457*	.044	-.067	-.295*	-.511*

* $p < .01$

Korelasyon katsayısı (r), +1 ve -1 arasında değerler alır. Bu katsayının .30’dan küçük olması zayıf, .30 ile .70 arasında olması orta düzey ve .70’ten büyük olması yüksek düzeyde ilişki olduğu şeklinde yorumlanır. Korelasyon katsayısının negatif olması ise ilişkinin zıt yönlü olduğunu gösterir (Köklü vd., 2007; Büyüköztürk vd., 2015). Bu bağlamda Tablo 9 incelendiğinde bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel stres arasında ($r = -.414$, $p < .01$) orta düzeyde zıt yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca bilgi yönetiminin örgütsel stresin alt boyutları olan karar verme ($r = -.277$, $p < .01$) ile düşük düzeyde zıt yönlü ve sosyal destek ($r = -.471$, $p < .01$) ile orta düzeyde zıt yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgütsel stres ile bilgi yönetiminin örgütsel hafıza ($r = -.302$, $p < .01$), bilgi paylaşımı ($r = -.333$, $p < .01$), bilgi edinimi ($r = -.332$, $p < .01$) ve bilgi duyarlılığı ($r = -.457$, $p < .01$) alt boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel stresin alt boyutu karar verme ile bilgi yönetiminin alt boyutları örgütsel hafıza ($r = -.247$, $p < .01$), bilgi paylaşımı ($r = -.206$, $p < .01$), bilgi edinimi ($r = -.192$, $p < .01$) ve bilgi duyarlılığı ($r = -.295$, $p < .01$) arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki bulunduğu görülmektedir. Örgütsel stresin diğer bir alt boyutu olan sosyal destek ile bilgi yönetiminin alt boyutları örgütsel hafıza ($r = -.321$, $p < .01$), bilgi paylaşımı ($r = -.401$, $p < .01$), bilgi edinimi ($r = -.394$, $p < .01$) ve bilgi duyarlılığı ($r = -.511$, $p < .01$) arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgi Yönetiminin Örgütsel Stres Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt probleminde bilgi yönetimi uygulamalarının örgütsel stres düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Bilgi Yönetiminin Örgütsel Stres Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.40	.078		43.41	.00		
Bilgi Yönetimi	-.218	.022	.414	-9.99	.00	-.414	-.414
R= .414	R ² = .172						
F ₍₁₋₄₈₂₎ =99.89	p= .00						

Tablo 10 değerlendirildiğinde yapılan regresyon analizi sonucu bilgi yönetimi ile örgütsel stres arasında negatif yönlü ($B = -.218$) anlamlı bir ilişki olup ($R = .414$, $R^2 = .172$), bilgi yönetimi uygulamaları okullardaki örgütsel stres düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı ($F_{(1,482)} = 99.89$, $p = .00$) olduğu gözlenmiştir. Diğer bir ifadeyle okullarda bilgi yönetimi uygulamalarının azalması, örgütsel stresin artmasına neden olmaktadır. Okullardaki bilgi yönetimi uygulamaları örgütsel stresteki değişimin %17.2'sini açıklamaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre okullardaki bilgi yönetimi geneli ve alt boyutlarına (örgütsel hafıza, bilgi paylaşımı, bilgi edinimi ve bilgi duyarlılığı) yönelik öğretmen görüşleri cinsiyet ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu durum bilgi yönetimi uygulamalarının çalışanların cinsiyeti ya da kıdeminin bilgi yönetimi uygulamalarına bakış açısında belirleyici bir faktör olmadığını veya öğretmenlerin bu konudaki görüşlerinin cinsiyetlerinden ya da kıdemlerinden bağımsız olarak benzer olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin eğitimleri ve mesleki deneyimleri, okulun kurumsal kültürü, okullarda uygulanan bilgi yönetimi sistemlerinin tüm öğretmenler için standart olması gibi faktörler bilgi yönetimi uygulamalarına ilişkin ortak bir anlayış geliştirilmesine neden olabilir. Bu durumda, cinsiyet ve kıdem değişkenlerinden bağımsız olarak benzer görüşler ortaya çıkabilir.

Okul türü değişkenine göre ise bilgi yönetimi geneli ile örgütsel hafıza, bilgi edinimi ve bilgi duyarlılığı alt boyutlarında anaokulu ve ilkökul öğretmenlerinin görüşleri ortaokul öğretmenlerine oranla anlamlı bir şekilde daha olumludur. Ayrıca bilgi edinimi ve bilgi duyarlılığı boyutlarında anaokulu ve ilkökul öğretmenleri, Anadolu ve fen lisesi öğretmenlerine oranla daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu durum eğitim verilen okul düzeyinin öğretim yaklaşımlarından, hitap ettikleri öğrencilerin yaş ve ihtiyaçlarından veya kurumsal hedeflerden kaynaklanabilir. Nitekim anaokulu ve ilkökullar küçük yaşta öğrencilerin temel becerilerini geliştirmeye odaklı iken ortaokul ve liseler sınav odaklı bir yaklaşıma sahiptir. Bilgi yönetimi uygulamalarında okul türü değişkenine göre ortaya çıkan farklılıklar ayrı bir çalışma konusu olarak incelenebilir.

Okullardaki örgütsel stres düzeyinin genelde ve alt boyutlarda cinsiyete ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, cinsiyetin ya da kıdem yılının örgütsel stres algısı üzerinde belirleyici bir etken olmadığını veya her yaş ve cinsiyetteki öğretmenin benzer stres faktörleriyle karşılaştığını gösterebilir. Cinsiyetten ya da kıdemden bağımsız olarak öğretmenler benzer çalışma ortamı ve benzer sorumluluklara sahiptir. Bu da örgütsel stresin benzer algılanmasına neden olabilir.

Okul türü değişkenine göre anaokulu ve ilkökullarda görev yapan öğretmenler örgütsel stres geneli ile karar verme ve sosyal destek alt boyutlarında ortaokul ve Anadolu-fen lisesinde görev yapan öğretmenlere oranla daha düşük stres düzeyi bildirmişlerdir. Ayrıca iş yükü boyutunda anaokulu ve ilkökul öğretmenleri imam hatip-meslek lisesi öğretmenlerine oranla daha yüksek örgütsel stres yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum anaokulu ve ilkökullarda görev yapan öğretmenlerin daha fazla iş yüklerinin olduğu ancak daha bağımsız karar verebilmeleri ve sosyal destek almaları nedeniyle örgütsel stres düzeylerinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel stres düzeyinde okul türü değişkenine göre ortaya çıkan farklılıklar ayrı bir çalışma konusu olarak incelenebilir.

Bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel stres arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ve bilgi yönetimi uygulamalarının örgütsel stresin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum okullardaki bilgi yönetimi uygulamalarının örgütsel stres düzeyini azalttığı şeklinde yorumlanabilir. Yapılan alan yazın taramasında bilgi yönetimi ile

örgütsel stres arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmalara rastlanılmamıştır. Ancak örgütsel stres ve bilgi yönetimi kavramlarının ortak değişkenler içerdiği çalışmalar incelendiğinde bu bulgu desteklenmektedir. Bilgi yönetimi uygulamalarının; örgütün etkililiğini artırdığı (Chidambaranathan ve Swarooprani, 2015; Munir vd., 2013; Yang ve Wan 2004), örgütsel stresin ise etkililiği azalttığı (Bewell vd., 2014; Mallika ve Das, 2020; Ongori ve Agolla, 2008) yönünde çalışmalar bulunmaktadır. Benzer şekilde çalışan/örgüt performansı ile bilgi yönetimi uygulamaları arasında pozitif yönlü (Altunoğlu ve Doğan, 2014; Lee vd., 2012; Mesci, 2011; Zack vd., 2009), örgütsel stres ile negatif yönlü (Adegbe, 2010; Bayramoğlu vd., 2020; Sullivan ve Bhagat, 1992) ilişki tespit edilen çalışmalar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Ayrıca bilgi yönetimi ile pozitif, örgütsel stres ile negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilen örgütsel bağlılık (Bhatti vd., 2016; Razzaq vd., 2019), iş doyumu (Kianto vd., 2016; Yılmaz vd., 2019), örgütsel güven (Fitria, 2020; Lambert vd., 2022) gibi birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar genel anlamda değerlendirildiğinde okullardaki bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel stres arasındaki negatif ilişkinin desteklendiği söylenebilir. Ancak, bu bulguların genellenebilirliği için daha geniş kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Farklı sektörlerdeki örgütlerde ve farklı kültürlerde bilgi yönetimi uygulamalarının stres üzerindeki etkilerinin incelenmesi, bu alandaki bilgi birikimini artıracaktır. Ayrıca, bilgi yönetimi uygulamalarının hangi türlerinin hangi tür stresleri azalttığına dair daha spesifik araştırmalar yapılması, bu uygulamaların daha etkin bir şekilde kullanılmasına olanak sağlayacaktır.

Özellikle okullar gibi karmaşık ve hızlı değişen ortamlarda, bilgi yönetimi uygulamalarının öğretmenlerin ve yöneticilerin iş yükünü azaltarak, karar verme süreçlerini hızlandıracağı ve bilgi paylaşımını kolaylaştırarak stres düzeylerini önemli ölçüde düşürebileceği düşünülmektedir. Bu sonuçlar, eğitim kurumlarının bilgi yönetimi uygulamalarına daha fazla önem vermeleri gerektiğini ve böylece çalışanların iş doyumlarının artırılarak, performanslarının yükseltilebileceğini göstermektedir.

Destek ve Teşekkür

Yazarlar olarak, araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecine yönelik herhangi bir destek ya da teşekkür beyanımız bulunmamaktadır.

Çatışma Beyanı

Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar/çatışma beyanımız olmadığını ifade ederiz.

Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırmanın planlanmasından uygulanmasına, verilerin toplanmasından verinin analizine kadar olan tüm süreçte "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Çalışmanın yazım sürecinde bilimsel etik ve alıntı kurallarına uyulmuş, toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

KAYNAKÇA

- Adegbe, G. (2010). *Human Resource Management* (3rd ed.) New Owerri: Springfield Publishers Ltd.
- Akhtar, M. M. S. (2011). The nature and sources of organizational stress: Some coping strategies. *Journal of elementary education*, 21(2), 1-14.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.

- Altunoğlu, A. E., & Doğan, B. (2014). Bilgi yönetimi, çevre, teknoloji ve örgütsel performans ilişkileri. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 5(1), 21-37.
- Areekkuzhiyil, S. (2014). Factors Influencing the Organizational Stress among Teachers Working in Higher Education Sector in Kerala: An Empirical Analysis. *Online Submission*.
- Argon, T., ve Demirer, S. (2015). Okul yöneticilerinin bilgi yönetimi ve insan kaynaklarını yönetimi yeterlikleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 221-264.
- Awad, E. M. ve Ghaziri, H.M. (2008). *Knowledge management*. Pearson Education India.
- Aydemir, S. (2023). Bilgi Yönetimi ile Örgütsel Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Çevikliğin Düzenleyici Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 58(3), 1972-1992.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bayramoğlu, G., Uysal, E., ve Karkı, A. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2), 115-137.
- Bakırcı, A., Bozbayır, O., & Özata, M. (2024). Bilgi yönetiminin başarı kültürüne etkisi: Sağlık sektörü örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(1), 169-187.
- Bewell, H., Yakubu, I., Owotunse, D., ve Ojih, E. E. (2014). Work-induced stress and its influence on organizational effectiveness and productivity among Nigerian workers. *African Research Review*, 8(1), 112-125.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., ve Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37.
- Boisot, M. H. (1995). Is your firm a creative destroyer? Competitive learning and knowledge flows in the technological strategies of firms. *Research policy*, 24(4), 489-506.
- Boisot, M. H. (1998). *Knowledge assets: Securing competitive advantage in the information economy*. OUP Oxford.
- Budur, T., Abdullah, H., Rashid, C. A., & Demirer, H. (2024). The Connection Between Knowledge Management Processes and Sustainability at Higher Education Institutions. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-34.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Chidambaranathan, K., ve Swarooprani, B. S. (2015). Knowledge management as a predictor of organizational effectiveness: the role of demographic and employment factors. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(6), 758-763.
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*, 21(2), 89-97.
- Cooper, C. L. (Ed.). (1998). *Theories of organizational stress*. Oup oxford.
- Daniel, W. W., & Cross, C. L. (2018). *Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences*. Wiley.
- Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: reengineering work through information technology*. Harvard business press.
- Davenport, T. H., ve Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Durnalı, M., & Akbaşı, S. (2020). Okul müdürleri teknolojik liderlik davranışlarının okulda bilgi yönetiminin gerçekleşme düzeyine etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(225), 23-54.
- Durnalı, M., & Limon, İ. (2020). Bilgi yönetimi eğilimi ölçeğinin Türkiye kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 95-106.
- Fayda-Kinik, F. S., & Cetin, M. (2023). Perspectives on knowledge management capabilities in universities: A qualitative identification of organisational factors. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 375-394.
- Fitria, A. (2020). The effect of knowledge management ability on organizational performance with organizational trust as a mediation variables. *Management Analysis Journal*, 9(4), 383-391.
- Fletcher, D., ve Hanton, S. (2003). Sources of organizational stress in elite sports performers. *The sport psychologist*, 17(2), 175-195.
- Friesen, D., & Williams, M. J. (1985). Organizational stress among teachers. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'education*, 13-34.
- Gao, F., Li, M., & Clarke, S. (2008). Knowledge, management, and knowledge management in business operations. *Journal of knowledge management*, 12(2), 3-17.
- Gökgöz, H., ve Altuğ, N. (2014). Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Güçlü, N., ve Sotirofski, K. (2006). Bilgi yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 351-373.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3 ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Işık, A., ve Işık, S. Ö. (2023). Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Eğilimi ve Öğrenen Örgüt Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Karabağlar Örneği. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 9(110), 6412-6424.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel.
- Kaya, H., ve Marşap, A. (2023). Stresin örgütsel sonuçları ve işyerinde stresle başa çıkma yöntemleri üzerine bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 496, 245-262.
- Kianto, A., Vanhala, M., ve Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of knowledge management*, 20(4), 621-636.
- Kolvreid, L. (1982). Stress: Organizational consequences and occupational differences. *International Studies of Management & Organization*, 12(3), 14-32.
- Kumar, N., Cook, E., Fayda-Kinik, F. . and Maisuradze, L. (2024), ICTs Influence on Knowledge Sharing in Higher Education: A Pre-AI Systematic Literature Review. *Eur J Educ*, 59: e12803. <https://doi.org/10.1111/ejed.12803>.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2007). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem A Yayıncılık.
- Köse, H. (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (29), 37-44.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Nalla, M. K., Holbrook, M. A., & Frank, J. (2022). Organizational trust and job stress: a preliminary study among police officers. *Asian Journal of Criminology*, 1-23.
- Leatt, P., ve Schneck, R. (1985). Sources and management of organizational stress in nursing sub-units in Canada. *Organization Studies*, 6(1), 55-79.
- Lee, S., Gon Kim, B., ve Kim, H. (2012). An integrated view of knowledge management for performance. *Journal of Knowledge management*, 16(2), 183-203.
- Madençoğlu, C. (2010). *Eğitim örgütü yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma tarzlarının benlik saygısı düzeyleriyle olan ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi
- Mallika, G., ve Das, V. T. (2020). Impact of Stress on working performance of Nurses and Organizational effectiveness in Hospitals. *Asian Journal of management*, 11(3), 225-232.
- Mesci, M. (2011). *Bilgi yönetimi, yenilik ve işletme performansları arasındaki ilişkide ara değişkenlerin etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* [Doktora Tezi], Sakarya Üniversitesi.
- Mirela, B., ve Mădălina-Adriana, C. (2011, May). Organizational stress and its impact on work performance. In *Conference Proceedings, European Integration–New Challenges* (pp. 1622-1628).
- Munir, Y., Nazir, T., ve Fida, S. (2013). The impact of organizational stress, knowledge management, and organizational change on organizational effectiveness. *International Journal of Management Science*, 1(3), 83-89.
- Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- O'Leary, D. E. (1998). Enterprise knowledge management. *Computer*, 31(3), 54-61.
- Ongori, H., & Agolla, J. E. (2008). Occupational stress in organizations and its effects on organizational performance. *Journal of management research*, 8(3), 123-135.
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100214.
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Shirom, A. (1982). What is organizational stress? A facet analytic conceptualization. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 21-37.
- Stewart, T. A. (2010). *Intellectual Capital: The new wealth of organization*. Crown Currency.
- Sullivan, S. E., ve Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here?. *Journal of Management*, 18(2), 353-374.
- Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: Managing & measuring knowledge-based assets*. Berrett-Koehler Publishers.
- Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni*, 1, 54-56.
- Wang, C. L., Ahmed, P. K., & Rafiq, M. (2008). Knowledge management orientation: construct development and empirical validation. *European Journal of Information Systems*, 17(3), 219-235.
- WEB1 (t.y). Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü. <https://sakarya.meb.gov.tr/>
- Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.

- Yang, J. T., ve Wan, C. S. (2004). Advancing organizational effectiveness and knowledge management implementation. *Tourism Management*, 25(5), 593-601.
- Yılmaz, S., Yılmaz, Ö., ve Karatay, A. (2019). Adliye çalışanlarının algılanan örgütsel stres ve iş doyumunu ilişkisi. *The Journal of Academic Social Science*, (99), 140-170.
- Zack, M., McKeen, J., & Singh, S. (2009). Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis. *Journal of knowledge management*, 13(6), 392-409.
- Zaleznik, A., De Vries, M. F. K., & Howard, J. (1977). Stress reactions in organizations: Syndromes, causes and consequences. *Behavioral Science*, 22(3), 151-162.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In today's information and data-driven world, educational organizations must effectively manage large amounts of data to support effective teaching and decision-making processes. In this context, knowledge management holds critical importance for educational organizations. Knowledge management encompasses the processes of collecting, storing, distributing, and reusing information (O'Leary, 1998; Awad & Ghaziri, 2008) These processes can be managed through technological tools and information systems (the hard track) or by facilitating the creation and sharing of knowledge (the soft track). The hard track focuses on technologies such as information systems and databases, while the soft track emphasizes the sharing of tacit knowledge and the creation of new knowledge (Boisot, 1995, 1998; Davenport, 1993; Davenport & Prusak, 1998; Gao et al., 2008; Nonaka & Takeuchi, 1995; Stewart, 2010; Sveiby, 1997; Wenger, 1998).

Effective knowledge management in educational organizations involves the acquisition, utilization, sharing, and storage of knowledge. The successful execution of these processes is made possible by school administrators and teachers being curious about knowledge and adopting a culture of continuous learning. Furthermore, knowledge management practices can positively influence the technological leadership skills of school administrators, teachers' perceptions of learning organizations, organizational agility, performance, and the culture of success (Aydemir, 2023; Bakırcı et al., 2024; Durnalı & Akbaşlı, 2020; Güçlü & Sotirofski, 2006; Işık & Işık, 2023). Conversely, deficiencies in knowledge management processes may lead to ambiguities, increased workload, and can act as a source of organizational stress. Inadequate access to timely information, incomplete or disorganized data, and ineffective knowledge sharing can negatively impact employees' stress levels. The inability to effectively manage knowledge can lead to weakening school culture and a decrease in job satisfaction, consequently increasing organizational stress.

Organizational stress is defined as a type of stress that arises from the imbalance between the demands faced by individuals in the workplace and their capacity to meet those demands. This stress often originates from factors such as excessive workload, unclear task definitions, inadequate resources, low job control, poor leadership, organizational culture, and obstacles to career development (Cooper, 1998; Ongori & Agolla, 2008; Shirom, 1982; Şahin, 2005). Organizational stress can lead to physical and psychological issues in individuals, such as headaches, exhaustion, anxiety, and depression, while it can also yield negative outcomes for organizations, including reduced productivity, decreased quality of work, and increased employee turnover rates (Akhtar, 2011; Altan, 2018; Aydın, 2004; Fletcher & Hanton, 2003; Leatt & Schneck, 1985). In educational institutions, organizational stress significantly affects teachers, administrators, and support staff. Factors such as heavy workloads, classroom management challenges, curriculum changes, and insufficient resources can negatively impact

both educators' performance and the learning environment (Altan, 2018; Kaya & Marşap, 2023; Kolvereid, 1982; Köse, 2013; Sullivan & Bhagat, 1992; Zaleznik et al., 1977).

In summary, examining the relationship between knowledge management and organizational stress in educational organizations is crucial for enhancing the efficiency and quality of educational environments. Such research can contribute to the literature on knowledge management and organizational stress, aiding in a better understanding of how these two concepts interact within the educational context. Additionally, it can provide valuable insights for educational administrators and policymakers to create healthier and more efficient working environments, thereby improving the well-being of staff in educational institutions and enhancing the quality of education provided to students.

In light of the information provided above, the purpose of this research is to determine the effect of the knowledge management process in educational organizations on organizational stress. To this end, the following main and sub-problems have been addressed:

1. Does the knowledge management process in schools significantly predict the level of organizational stress?
 - a. Is there a statistically significant difference in the level of knowledge management in schools based on variables such as gender, type of school, and tenure?
 - b. Is there a statistically significant difference in the level of organizational stress in schools based on variables such as gender, type of school, and tenure?
 - c. Is there a significant relationship between the levels of knowledge management and organizational stress in schools?
 - d. Is knowledge management a significant predictor of the level of organizational stress in schools?

Method

The research was conducted using a correlational survey model. The population of the study consisted of 15,489 teachers working in Sakarya province during the 2023-2024 academic year. The sample of the study was comprised of 484 teachers selected through an appropriate sampling method. To collect research data, the Information Management Tendency Scale developed by Wang et al. (2008) and adapted into Turkish by Durnalı and Limon (2020), and the Short Version Organizational Stress Scale developed by Theorell et al. (1988) and adapted into Turkish by Yıldırım et al. (2011) were used. SPSS 25 package program was utilized for data analysis. Descriptive statistics were used to determine the demographic characteristics, while independent samples t-test, one-way ANOVA, correlation analysis, and regression analysis were used to determine the differences between groups and the relationships.

Findings

"The research findings revealed that teachers' perceptions of information management, both overall and across its sub-dimensions (organizational memory, information sharing, knowledge acquisition, and information sensitivity), did not significantly differ based on gender and seniority. However, teachers' perceptions of information management were more positive in preschool and primary schools serving younger age groups compared to other school types.

It was concluded that the level of organizational stress did not significantly differ based on gender and seniority. Overall, except for the workload dimension, the level of organizational

stress was found to be lower among teachers working in preschools and primary schools compared to other school types.

A moderate negative correlation was found between information management practices and organizational stress, indicating that information management practices were a significant predictor of organizational stress."

Conclusion and Discussion

Research results indicate that both knowledge management practices and organizational stress do not show significant differences in teacher perspectives based on the variables of gender and tenure. This situation suggests that gender or length of service is not a determining factor in how teachers perceive knowledge management practices, or it indicates that their viewpoints are similar, regardless of gender or tenure. Factors such as teachers' training and professional experience, the institutional culture of schools, and the standardization of knowledge management systems across all teachers may foster a common understanding of knowledge management practices. In terms of organizational stress, this finding may suggest that neither gender nor years of tenure significantly influences perceptions of organizational stress, or that teachers of all ages and genders encounter similar stress factors. Independent of gender or tenure, teachers often share similar working environments and responsibilities, leading to comparable perceptions of organizational stress.

Teachers' views on knowledge management practices are more positive at lower educational levels. This result again suggests that neither gender nor years of tenure play a decisive role in the perception of organizational stress, pointing to a shared experience among teachers across different demographics regarding similar stress factors. When considering organizational stress levels, it is concluded that teachers in lower educational levels generally experience lower levels of organizational stress but report higher workload compared to other types of schools. This could be interpreted as preschool and elementary school teachers facing heavier workloads yet exhibiting lower organizational stress levels due to their increased independence in decision-making and the availability of social support.

A medium-level negative relationship was found between knowledge management practices and organizational stress, with knowledge management practices identified as a significant predictor of organizational stress levels. This indicates that effective knowledge management in schools could reduce levels of organizational stress. A review of the literature did not reveal direct studies examining the relationship between knowledge management and organizational stress; however, existing research investigating the shared variables in both concepts supports this finding. Studies indicate that knowledge management practices enhance organizational effectiveness (Chidambaranathan & Swarooprani, 2015; Munir et al., 2013; Yang & Wan, 2004) while organizational stress diminishes effectiveness (Bewell et al., 2014; Mallika & Das, 2020; Ongori & Agolla, 2008). Similarly, research has identified a positive correlation between employee/organizational performance and knowledge management practices (Altunoğlu & Doğan, 2014; Lee et al., 2012; Mesci, 2011; Zack et al., 2009) and a negative relationship between organizational stress (Adegbe, 2010; Bayramoğlu et al., 2020; Sullivan & Bhagat, 1992). Furthermore, numerous studies have found positive relationships between knowledge management and organizational commitment (Bhatti et al., 2016; Razzaq et al., 2019), job satisfaction (Kianto et al., 2016; Yılmaz et al., 2019), and organizational trust (Fitria, 2020; Lambert et al., 2022). Collectively, these studies reinforce the negative relationship between knowledge management practices in schools and organizational stress. However, broader research is needed for the generalizability of these findings. Investigating the impact of knowledge management practices on stress across different sectors and cultures will enhance

the knowledge base in this area. Additionally, conducting more specific studies to identify which types of knowledge management practices reduce particular forms of stress will facilitate a more effective application of these practices.

In complex and rapidly changing environments like schools, it is believed that knowledge management practices could significantly reduce the workload of teachers and administrators, accelerate decision-making processes, and ease information sharing, thereby considerably lowering stress levels. These results indicate that educational institutions should place greater emphasis on knowledge management practices, which can enhance job satisfaction and improve staff performance.