



 <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1717>

Citation: Altıntaş, F. F. (2020). Sürekli öğrenme değişkenleri arasındaki ilişki analizi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(49), 19-28.

Dr. Furkan Fahri ALTINTAŞ  0000-0002-0161-5862

SÜREKLİ ÖĞRENME DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ANALİZİ

ÖZ

Watkins ve Marsick, bir organizasyonun öğrenen organizasyon olmasında veya organizasyonun örgütsel öğrenme sürecini devam ettirmesinde sürekli öğrenmenin önemini belirtmişlerdir. Bu anlamda Watkins ve Marsick, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenleri açıklamışlardır. Watkins ve Marsick, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunun bir organizasyonda gerçekleşmesi için söz konusu sürekli öğrenme boyutunu oluşturan değişkenlerin organizasyon içinde uygulanmasının yeterli olmadığını, bunun yanında söz konusu değişkenlerin birbirleriyle pozitif anlamda yüksek ilişkiler kurması ve buna bağlı olarak değişkenlerin birbirlerini tamamlaması gerektiğini belirtmişlerdir. Özellikle Watkins ve Marsick'in belirttiği sürekli öğrenme kavramı sağlık kurumları için çok önem arz etmektedir. Çünkü bir toplumun sağlığını olumlu yönde katkılar sağlayan sağlık kurumları için sürekli öğrenme kaçınılmaz bir faaliyettir. Bu anlamda sağlık kurumları, sürekli öğrenme sayesinde tıp alanındaki yenilikleri, gelişimleri ve değişimleri sağlamaktadırlar. Dolayısıyla sürekli öğrenme sayesinde sağlık kurumları, hatasız ve optimal şekilde faaliyetlerini sürdürebileceklerdir. Araştırmada amaç, ilgili sağlık kurumunda görev yapan sağlık çalışanlarının Watkins ve Marsick'in belirttiği sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişki, değişkenlerin birbirlerini tamamlayıcılık ve ilişkisel yapıya olan katkı seviyelerini tespit etmektir. Araştırmanın örneklemelerini Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Bunun yanında sürekli öğrenme öğrenen boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişki ve etki değerleri, örneklemelerin algılamaları kapsamında Watkins ve Marsick tarafından oluşturulan DLOQ anketi uygulanarak sağlanmıştır. Bulgulara göre, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenler arasındaki tüm ilişkiler, pozitif yönlü, anlamlı ve genel anlamda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara istinaden Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Watkins ve Marsick'in belirttiği sürekli öğrenme boyutunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişkilerin, değişkenlerin birbirlerini tamamlamasını ve değişkenlerin ilişkisel yapıya olan katkılarının oluşmasını sağlamıştır. Bunun yanında, özellikle SO 1 değişkeninin diğer değişkenler ile birbirlerini tamamlayıcılık ve ilişkisel yapıya katkı seviyesi diğer değişkenlere nazaran yüksek çıkmıştır. Ayrıca SO 2 ve SO 6 değişkenleri diğer değişkenlere kıyasla söz konusu değişkenlerin tamamlayıcılık ve ilişkisel yapıya katkı seviyelerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda gereksinim duyulması halinde öncelikle SO 2 ve SO 6 sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutu değişkenlerinin ve SO 1 haricindeki diğer tüm değişkenlerin birbirlerini ilgilendirecek ve tamamlayacak ortamlar ile imkanlar oluşturularak sürekli öğrenmenin organizasyon içinde daha çok işlerlik kazanması sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Sürekli Öğrenme, İlişki Seviyeleri, Tamamlayıcılık Seviyesi, İlişkisel Katkı.

THE RELATIONSHIP BETWEEN CONTINUOUS LEARNING VARIABLES

ABSTRACT

Watkins and Marsick emphasized the importance of continuous learning for an organization to become a learning organization or to continue the organizational learning process. In this sense, Watkins and Marsick explained the variables that constitute the dimension of the continuous learning learning organization. Watkins and Marsick stated that it is not enough to apply the variables forming the continuous learning dimension in the organization in order to realize the dimension of continuous learning learning organization in an organization. In particular, the concept of continuous learning, which Watkins and Marsick have pointed out, is very important for health institutions. Because continuous learning is an inevitable activity for health institutions that contribute to the health of society positively. In this sense, health institutions provide innovations, developments and changes in the medical field through continuous learning. Therefore, thanks to continuous learning, health institutions will be able to continue their activities in an error-free and optimal manner. The aim of the study is to determine the relationship between the variables that make up the dimension of the continuous learning learning organization of the health workers working in the relevant health institution and the contribution levels of the variables to each other and the relational structure. The sample of the study consists of health personnel working in Bülent Ecevit University Health Application and Research Center. In addition, the relationship and effect values of the variables forming the continuous learning learner dimension were obtained by applying the DLOQ questionnaire created by Watkins and Marsick within the scope of the perceptions of the samples. According to the findings, all the relationships between the variables forming the dimension of continuous learning learning organization were found to be positive, meaningful and generally moderate. According to the findings, the relationship between the variables that make up the continuous learning dimension stated by Bülent Ecevit University Health Application and Research Center Watkins and Marsick, the variables complement each other and the contributions of the variables to the relational structure. In addition, the level of complementarity and contribution to the relational structure of the SO 1 variable

with other variables was higher than the other variables. In addition, SO 2 and SO 6 variables were found to be less complementary and contribute to the relational structure of these variables compared to other variables. In this sense, if necessary, firstly, SO 2 and SO 6 continuous learning organization variables and all other variables except SO 1 can be created by creating environments and opportunities that will interfere with each other and continuous learning can become more effective within the organization.

Key Words: Continuous Learning, Relationship Levels, Complementarity Level, Relational Contribution.

1. GİRİŞ

Öğrenme kavramı en az insanlık tarihi kadar eskilere dayanmaktadır. İnsanların ve diğer canlıların hayatlarını devam etmesinde ve hayatlarına anlam kazandırmasında öğrenme her zaman bir araç olmuştur. Literatürde bulunan davranışsal, bilişsel ve yapılandırmacı öğrenme kuramlarına göre öğrenmenin temelinde değişim yatmaktadır. Söz konusu bu değişim özellikle insanlar için davranışlarda daha çok kendini belirgin hale getirmektedir. Dolayısıyla öğrenme genel anlamda davranışlarda meydana gelen değişim olarak tanımlanabilir.

Bilginin birim zamanda elde edilme ile değişme hızının ve insan ihtiyaçlarının artması, insanların yaşadığı çevre ile uyum sağlaması açısından insanlar öğrenmeye her zaman ihtiyaç duymuşlardır. Bilimin ve teknolojinin gelişimi ile insanların yaşam koşullarının ve ihtiyaçlarının değişimi beraberinde belirsizliği de getirmektedir. Dolayısıyla söz konusu belirsizlik, öğrenme ile düşme eğilimi gösterebilmektedir. Bu anlamda belirsizliği artıran fonksiyonların artması ve bu fonksiyonların belirsizliğin hızlanmasında ona ivme kazandırması insanlar için öğrenmeyi zorunlu bırakmıştır. Böylelikle insanların çevre içinde ihtiyaç değişimini telafi edecek kadar öğrenmesi, insanların yaşamlarının çevre ile uyumunu meydana getirecektir. Buna bağlı olarak insanların öğrenme ile çevresine uyum sağlamasındaki değişimin insanların ihtiyaç değişimine göre birinci türevi öğrenme oluşturmaktadır. İnsan ihtiyaçları çevre ile uyum için sürekli bir artış ve değişim gösterdiği için insanlarda bireysel olarak sürekli öğrenmeye yönelirler.

Sürekli öğrenme, bireysel anlamda insan beynindeki olumsuz temaların etkilerini yok ederek sorunların çözümlenmesinde olumlu katkı sağlar. İnsan beyni bir bilgisayara benzetilirse, insan beynini çalıştıran programların sürekli olarak çevreye göre güncellenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla insan beyninin sürekli olarak güncellenmesinin yolu sürekli öğrenmeden geçmektedir (Budak, 2000, s. 700).

Sürekli öğrenmeyi insan topluluklarından oluşan organizasyon açısından düşünüldüğünde, dinamik ve gelişen dünyadaki sürekli başarının sağlanmasında organizasyonlar sadece değişimi kabullenip ona uyum sağlamasında etkili değildir. Bunun yanında, organizasyonlar öğrenme yeteneğini kendi örgütsel hafızasını kullanarak başarılarını ve başarısızlıklarını objektif olarak sürekli değerlendirerek geliştirebilirler. Dolayısıyla başarılı organizasyonlar, öğrenme işleminin sürdürülebilirliğini sürekli olarak sağlayanlardır (Öneren, 2008, s. 164).

Watkins ve Marsick, öğrenen örgütün sağlanmasında ve örgütsel öğrenmenin devamlılığının oluşturulmasında sürekli öğrenme kavramını ele almışlardır (Toplu ve Akça, 2013). Watkins ve Marsick (2003) ayrıca sürekli öğrenme boyutunu oluşturan değişkenlerin bir organizasyonda uygulanmasının organizasyonun öğrenen örgüt olmasında ve örgütsel öğrenme sürecini devam ettirmesinde yeterli olmadığını, bunun yanında söz konusu sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirlerini tamamlaması gerektiğini ve sürekli öğrenme öğrenen boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirleriyle ilişki içinde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Özellikle sağlık kurumları kendi etkinliğini, etkililiğini ve verimliliğini artırmak için ilişki içinde bulunduğu çevreyi iyi analiz etmelidirler. Bunun için sağlık kurumları, kendi içinde çevrenin şartlarına göre farklı yapılarında oluşmasını gerektiğinde sağlamalıdır. Dolayısıyla sağlık kurumları, sürekli gelişen, değişen ve farklılaşan tıp bilimlerini, tıp teknolojilerini ve tıp ile ilgili olan yenilikleri izlemelidirler ve sürekli öğrenmeyi sağlamalıdır (Durmuş ve Şahin, 2015, s. 436-438).

2. LİTERATÜR VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Öğrenme ile ilgili olarak yazın alanında birçok tanımlar mevcuttur. Öğrenmeyi Marquardt (1996) davranışların değişim süreci, Braham (1998) eski alışkanlıkların terk edilerek yeni alışkanlıkların kazanımı, Senge (2013) tamamen fikir değişikliğini, Kim (1993) duruma göre yetenek seviyelerinin ve çeşitliliğinin artırılması olarak tanımlamışlardır.

Öğrenmeyi sürdürülebilir kılan sürekli öğrenmedir. Bireysel öğrenme kapsamında sürekli öğrenme bireysel, toplumsal, beşeri ve ekonomik anlamda bağlamsal bir yapı kapsamında bireylere ait bilgilerin, yeteneklerin ve üstünlüklerin her yönden geliştirmek amacıyla oluşturulan öğrenme faaliyetlerinin devamlılığının sağlanmasıdır (Poyraz ve Titrek, 2013, s. 116).

Tıpkı bireyler gibi örgütlerde canlı varlıklardır. Bu anlamda örgütler çevre içinde yaşamlarını sürdürmek için sürekli öğrenmeye gereksinim duyarlar. Bilginin öneminin tartışılmaz olduğu günümüz dünyasında organizasyonlar bilgiye kolay erişebilmek, bilgiyi analiz edip onları pratiğe aktarmak (teknolojiye uyarlayan) ve bilgiler üzerinden yeni bilgiler oluşturmak için sürekli öğrenirler (Atak ve Atik, 2007, s. 63).

Organizasyonun öğrenmesinde etkili olan kavramlardan biri olan sürekli öğrenmenin örgütsel öğrenme kavramı ile olan ilişkisi, öğrenen örgüt kavramından daha kapsamlıdır. Çünkü öğrenen örgütlerde organizasyonlar belirli bir plan ve o plana icra edilecek faaliyetler sonucunda öğrenme tamamlanabilmektedir. Buna karşın örgütsel öğrenmede öğrenme tamamlanmayıp her zaman devam etmektedir (Örtebland, 2001; Tsang, 1997).

Koşul bağımlılık kuramında organizasyonların davranışlarında rasyonalizm düşüncesi yer almaktadır (Sayılar, 2015, s. 93). Organizasyonlar değişimlerden etkilenerek sürekli olarak belirsizliklere karşı ayakta kalabilirler. Dolayısıyla çevre içindeki meydana gelebilecek değişime veya değişimlere karşı olması gereken uygun tepkiyi vermeleri için organizasyonlarda öğrenme sürekli olmalıdır (Yılmaz, 2011). Sonuç olarak organizasyonlar çevre ile uyumu sağlaması için rasyonalist düşünmek zorundadırlar. Buna bağlı olarak rasyonalist düşüncenin organizasyonlarda süreklilik göstermesi için organizasyonların sürekli öğrenmesi gerekmektedir.

Kaynak bağımlılığı kuramı çerçevesinde kaynakların çevre içinde belirli bir limiti bulunmaktadır. Organizasyonlar çevre içinde yaşamlarını sürdürebilmeleri için kaynaklara ihtiyaç duymaktadırlar (Öztaş, 2015). Organizasyonlarda, kendisinin ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşması için belirli bir güce sahip olması gerekmektedir (Dikili, 2014, s. 157). Bu anlamda “bilgi güçtür” ibaresi organizasyon için çok önemli bir kavram olduğu çerçevesinde organizasyon içinde bilginin elde edilmesi kadar bilginin yönetimi de organizasyonun öğrenmesinde büyük önem arz etmektedir (Yılmaz, 2011, s. 314-315). Dolayısıyla organizasyonlarda sürekli öğrenerek bilgi ederler ve çevre içinde güçlü olup uygun kaynak ihtiyacını temin edebilirler.

Ekolojik kuram, yönetim ve organizasyon alanında organizasyonun çevre tarafından pozitif ve negatif olarak ayıklanması, seçilmesi/seçilmemesi veya tutunması/tutunmaması, organizasyonun çevre içinde rekabet üstünlüğünün devamını sağlaması/sağlayamaması, organizasyonun çevre içinde yaşamını devam ettirmesi ve ölmesi konuları ile ilgilenmektedir. Organizasyonlar sürekli öğrenme sağlamları kapsamında uygun stratejiler bularak çevre içinde pozitif ayıklanmalarına, rekabet üstünlüklerini sağlamlarına, çevre tarafından seçilmelerine ve çevre içinde tutunmalarını sağlayabilirler (Yeloğlu, 2015).

Organizasyonlar çevre içinde yeni olduklarında ilk olarak çevre içinde meşrulaşmak ve devamında kurumsallaşmak isterler. Organizasyonlar çevre içinde meşruiyetlerini sağlamları için çevresini sürekli analiz edip onu gözlemlerler. Dolayısıyla organizasyonlar çevrelerindeki baskın uygulamaları kendilerine uyarlarlar ve çevreye bağlı olarak çevre içinde meşruiyet ve kurumsallaşma sağlayan organizasyonu/organizasyonları taklit edip eşbiçimcilik sağlarlar (Keskin, Akgün ve Koçoğlu, 2016, s. 317). Organizasyonların bu anlamda kuramsal kuram çerçevesinde eşbiçimcilik sağlayarak çevre içinde meşruiyet kazanması ve kurumsallaşma sürecini tamamlaması için sürekli öğrenmeye ihtiyaç duyarlar.

Organizasyonlar işlem maliyetlerini kendi içinde (hiyerarşi) veya dışarıdan başka bir organizasyona/organizasyonlara yaptırılmasının (piyasa) veya yönetim modellerinin karşılaştırmasını yaparlar (Williamson, 1979). Doğal olarak organizasyonlar yönetim modellerinden kendileri için en az maliyetli olanı tercih edeceklerdir. Organizasyonlar söz konusu yönetim modelleri arasında işlem maliyetlerini kıyaslaması ve en az maliyetin hangi yönetim modeli ile sağlanması gerektiği sürekli öğrenerek karar verebileceklerdir.

Öğrenme eğrisi, organizasyonun öğrenmesi ile organizasyonun oluşturduğu maliyetler arasında ilişkileri göstermektedir. Dolayısıyla organizasyonlar belli bir üretim sürecinden sonra sürekli olarak öğrenerek

üretim verimliliği elde edilmesi konusunda belirli deneyim ve kapasite sağlarlar. Zamanla organizasyonlar sürekli öğrenme ile elde edilen üretim verimliliği deneyimi ve kapasitesi sayesinde daha az zamanda ve daha az maliyetli üretim sağlayabileceklerdir (Koçel, 2015, s. 500).

Watkins ve Marsick (2003), sürekli öğrenmenin sağlanmasında sürekli öğrenmeyi oluşturan değişkenlerin veya fonksiyonların varlığından bahsetmiştir. Söz konusu bu değişkenler sırasıyla aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

1. Organizasyonda üyeler kendi öz eleştirilerini yaparlar ve buna göre eksikliklerini öğrenip onları telafi etmeye çalışırlar.
2. Organizasyon üyeleri kendi yeteneklerinin ortaya çıkarırlar. Bunun yanında üyeler gelecekte hangi yeteneklerinin geliştirilmesini gerektiğini bilirler.
3. Organizasyonda organizasyonu oluşturan tüm üyelerin öğrenmesi için söz konusu organizasyon üyelerinin öğrenmesi gerekenleri birbirinden öğrenirler. Dolayısıyla organizasyon üyeleri öğrenmelerini birbiriyle tamamlarlar.
4. Organizasyonlar öğrenmelerinin desteklenmesi ve onların daha çok öğrenmeleri için imkanlar ve fırsatlar oluştururlar.
5. Organizasyonlar üyelerinin öğrenmesini planlı bir sürece yayarlar.
6. Organizasyon üyeleri karşılaştıkları problemleri veya sorunları öğrenme adına birer fırsat olarak görürler.
7. Organizasyonda üyelerin öğrenmelerinin teşvikinin sağlanması amacıyla öğrenme ile üyelerin göstermiş olduğu başarılı faaliyetler için gerektiği zamanlarda ve durumlarda organizasyon tarafından ödüllendirilir.

Watkins ve Marsick (2003), ayrıca sürekli öğrenmenin gerçekleşmesi için yukarıda belirtilen sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait toplam 7 değişkenin veya fonksiyonun bir organizasyonda uygulanmasının tek başına bir anlam ifade etmediğini belirtmektedirler. Bunun yanında sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan 7 değişkenin veya fonksiyonun birbirlerini tamamlaması gerektiğini ve buna bağlı olarak söz konusu değişkenlerin veya fonksiyonların birbirleriyle pozitif yönde yüksek ilişkiler içinde olması gerektiğini belirtmektedirler.

3. METODOLOJİ

3.1. Ölçek, Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Özellikle sağlık kurumları için sürekli öğrenme, bir sağlık bilimi açısından bir ilerleme veya gelişmeden daha çok bir zorunluluk haline gelmiştir. Çünkü sağlık kurumları için sağlık alanında etkin, etkili, verimli ve sürekli olmayan öğrenme sağlık kurumlarının sağlık açısından yaptığı faaliyetlerde telafisi mümkün olmayan zararları oluşturabilir. Bu anlamda sağlık kurumları, çevre içindeki meşruiyetini ve kurumsallığını devam ettirmesi adına sürekli öğrenmeye önem vermelidirler (Tuna ve Çakırcı, 2008).

Watkins ve Marsick (2003), sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu bir organizasyonda işlerlik kazanması için sürekli öğrenmeyi oluşturan değişkenleri belirtmişlerdir. Anılan değişkenler ayrıca Watkins ve Marsick'in (2003) hazırladığı "Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ)" ölçeğinde de bulunmaktadır. Araştırmada sağlık kurumları açısından sürekli öğrenme çok önemli olduğu için sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkiler Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde görevli sağlık çalışanlarının algılamaları kapsamında Watkins ve Marsick'in (2003) hazırladığı DLOQ Ölçeği'nden (anketinden) yararlanılarak tespit edilmiştir. Veriler, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenlerin 5'li Likert tipi oran ölçeğine dayanan sayısal ölçekli bir yapı dahilinde ölçülmüştür. Söz konusu sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan 7 değişkenin Watkins ve Marsick'in (2003) anketinde orijinal belirtilen hali, anketin orijinal haline dayandırılarak 7 değişkene bağlı anahtar kelimeleri ve onların kısaltmaları aşağıda Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Sürekli Öğrenme Boyutuna Ait Değişkenlerin Açıklaması, Anahtar Kelimeleri ve Kısaltmaları

TAKIM HALİNDE ÖĞRENME DEĞİŞKENLERİ	ANAHTAR KELİMELER	KISALTMALAR
Çalışanlar, yapılanlardan ders alabilmek için hatalarını açıklıkla tartışır.	ÖZELEŞTİRİLİ TARTIŞMA	SO 1
Çalışanlar, gelecekte yapacakları görevlerde ihtiyaç duyacakları yetenekleri rahatlıkla tanımlayabilir.	YETENEKLERİN BİLİNMESİ	SO 2
Çalışanlar, öğrenmek için birbirine yardımcı olur.	ÖĞRENME ÇALIŞMASI	SO 3
Çalışanlar, öğrenmelerini destekleyecek her türlü maddi ve manevi desteği görür	ÖĞRENME DESTEĞİ	SO 4
Çalışanlara, öğrenme için yeterli zaman tahsis edilir.	ÖĞRENME ORTAMININ SAĞLANMASI	SO 5
Çalışanlar, görevleri esnasında karşılaştıkları problemleri birer öğrenme fırsatı olarak görür.	FIRSAT ÖĞRENİMİ	SO 6
Çalışanlar, öğrenme için ödüllendirilir	ÖĞRENME MOTİVASYONU	SO 7

Çalışmanın analiz yöntemine istinaden sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek maksadıyla Somer's d ilişki katsayısından yararlanılmıştır. Söz konusu katsayı ile değişkenlerin birbirlerine olan ilişki derecelerinin her bir değişken için ortalamaları alınarak değişkenlerin birbirlerine olan tamamlayıcılık seviyeleri de tespit edilmiştir. Ayrıca bir değişken diğer değişkeni, diğer değişkenin kendisinden daha fazla bir etki niceliği var ise etki niceliği fazla olan değişken ilişkisel yapıya diğer değişkene göre daha fazla katkı sağlamaktadır. Bu anlamda Somer's d ilişki katsayısı kapsamında değişkenlerin birbirlerine olan etki katsayıları da hesaplanarak her bir değişkenin diğer değişkenlere olan etkilerin toplamlarının ortalamaları alınmış ve buna göre değişkenlerin ilişkisel yapıya sağladıkları katkı dereceleri ve seviyeleri tespit edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Zonguldak ilinde bulunan Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında evren niceliği 809 olarak tespit edilmiştir. Literatürde mevcut evrene dayanılarak örneklem sayılarının tespitinde kullanılan hazır tablolar mevcuttur. Bu anlamda, Sekeran (2003) tarafından oluşturulan evren sayına göre olması gereken örneklem niceliği tablosuna göre, mevcut evren sayısına en yakın değer alan 1100 sayısına karşılık gelen örneklem sayısı 285 olarak tespit edilmiştir (Altunışık, Çoşkun ve Yıldırım, 2017, s. 144). Buna göre, çalışmada örneklem sayısı 409 olduğu için söz konusu örneklem niceliğinin evrene göre yeterli bir değer olduğu belirtilebilir.

3.3. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Katkısı

Araştırmanın amacı, Watkins ve Marsick'in (2003) belirttiği sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişki niceliklerini tespit ederek söz konusu değişkenlerin birbirlerini tamamlama dereceleri ile seviyelerini ve söz konusu sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirlerine olan etkileri tespit ederek değişkenlerin değişkenler arasındaki ilişkisel yapıya katkı sağlama nicelikleri ile seviyelerini ortaya çıkarmaktır.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde, Watkins ve Marsick'in (2003) sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini, birbirlerini tamamlama seviyelerini ve etki analizinden yararlanarak söz konusu değişkenlerin ilişkisel yapıya katkı sağlayan değişkenlerini tespit eden bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırma, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunun bir organizasyon içinde daha etkili, etkin ve verimli işlemesi maksadıyla bir organizasyonda sürekli öğrenme boyutuna ait değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişki, etki, tamamlayıcılık ve değişkenlerin oluşturduğu ilişkisel yapıya katkı seviyelerinin nasıl olması gerektiği konusunda bir yöntem niteliği taşımaktadır.

3.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliliği

Araştırmanın geçerliliği için verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde oluşturulan faktörler arasında bir ilişki olduğu sanılıyorsa ortogonal döndürme işlemi yapılır. Tam tersi olarak faktörler arasında bir ilişki olduğu düşünülüyorsa oblique döndürme işlemi uygulanır. Fakat araştırmada tek faktörlü bir yapı var ise döndürme işlemine gerek yoktur (Akbulut, 2010). Dolayısıyla araştırmada sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenler tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu için açıklayıcı faktör analizi uygulamasında döndürme işlemi yapılmamıştır.

Araştırma için verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu tespit etmek amacıyla veriler üzerinden gerekli ölçümler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu bu gerekli ölçümler aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

1. Açıklayıcı faktör analizi kapsamında verilere Kaiser-Meyer-Olkin testi uygulanmış ve söz konusu test değeri 0,888 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen Kaiser-Meyer-Olkin niceliği (0,888) 0,500 değerinin üzerinde bir değer olmasından dolayı sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenlerin açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğu ve araştırmadaki örneklem sayısının yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

2. Elde edilen veriler üzerinden Barlett küresellik testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, Barlett küresellik testinin ki-kare değeri 1699,067 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında Barlett küresellik testine ait ki-kare değerinin anlamlılık değeri “0,00” olarak çıkmıştır. Tespit edilen Barlett küresellik testinin ki-kare değerinin anlamlılık değeri ($p=0,00$) “0,05” değerinden düşük bir seviyede olduğu için ($p=0,00<0,05$) bu durum sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar olduğunu göstermektedir.

3. Açıklayıcı faktör analizinin uygulanmasıyla sürekli öğrenme boyutuna ait tüm değişkenlerin anti-image katsayıları hesaplanmıştır. Bu kapsamda, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenlerin en küçük anti-image katsayısı 0,814 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla anılan tüm değişkenlerin anti-image katsayı değerlerinin hepsi 0,500 değerinden büyük olması, sürekli öğrenmeyi oluşturan değişkenlerin hepsinin faktör analizi için uygun ve araştırmadaki örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir.

4. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda sürekli öğrenme boyutunu oluşturan değişkenlere ait ortak varyans değerlerinin tümünün 0,200’den büyük değerde oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca söz konusu değişkenlerin tümünün faktör yüklerinin değerleri 0,300’den büyük çıkmıştır. Bunun yanında, verilere ait varyans niceliklerinin bir faktörde %5’den büyük değerde varyansı açıklamış olup, değişkenleri temsil eden faktörün birikimli varyans değerinin %62,059’unu açıklaması verilerin açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğunu belirtmektedir.

5. Verilere ilişkin olarak korelasyon determinant niceliği “0,015” olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla verilere ait matris determinant değerinin 0,00 değerinden büyük değerde çıkması ($MDD=0,015>0,000$), değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık probleminin olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın güvenirliliğini tespit etmek amacıyla veriler üzerinden Cronbach Alpha (α) katsayısı hesaplanmıştır. Sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait Cronbach Alpha (α) katsayı değeri 0,890 çıkmış olup, bu değer 0,800 değerinden büyük çıktığı için ölçeğin ve buna bağlı olarak araştırmanın güvenilir olduğu değerlendirilebilir. Ayrıca ölçeğin veya araştırmanın güvenirliliği kapsamında değişkenlere ait madde toplam korelasyon değerleri 0,669 ile 0,859 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda değişkenlere ait madde toplam korelasyon değerleri 0,200 değerinden yüksek çıktığı için ölçeğin ve araştırmanın güvenirliliğine istinaden sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenlerin iyi oldukları değerlendirilebilir. Bütün bunların dışında, Cronbach Alpha (α) korelasyon matrisinde sürekli öğrenme boyutuna ait hiçbir değişkenin negatif değer almadığı tespit edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmada sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenler arasında ilişkileri tespit etmek amacıyla Somer’s d ilişki katsayısı uygulanmıştır. Söz konusu sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenler arasındaki ilişki değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Sürekli Öğrenme Boyutu Değişkenleri Arasındaki Somer's d İlişki Katsayıları Değerleri

DEĞİŞKENLER	SO 1	SO 2	SO 3	SO 4	SO 5	SO 6	SO 7
SO 1	-----	0,471	0,588	0,632	0,661	0,596	0,820
<i>p değeri</i>	-----	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
SO 2	0,471	-----	0,412	0,428	0,399	0,307	0,422
<i>p değeri</i>	0,000	-----	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
SO 3	0,588	0,399	-----	0,452	0,599	0,396	0,547
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	-----	0,000	0,000	0,000	0,000
SO 4	0,632	0,428	0,452	-----	0,557	0,355	0,564
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	-----	0,000	0,000	0,000
SO 5	0,661	0,399	0,307	0,422	-----	0,391	0,605
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	-----	0,000	0,000
SO 6	0,596	0,307	0,396	0,355	0,391	-----	0,510
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-----	0,000
SO 7	0,820	0,422	0,547	0,564	0,605	0,510	-----
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-----
ORTALAMA	0,629	0,406	0,499	0,498	0,535	0,425	0,579

Tablo 2'ye göre, sürekli öğrenme öğrenen boyutunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişki değerlerinin tümü pozitif yönde, anlamlı ($p=0,00<0,05$) ve genel anlamda orta seviyededirler. Dolayısıyla araştırma yapılan sağlık kurumu olan Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığından söz edilebilir. Sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerin değişken bazında ortalamalarına istinaden SO 1 değişkeninin diğer değişkenleri tamamlayıcılık seviyesi yüksek, diğer değişkenlerin birbirlerini ve SO 1 değişkenini tamamlayıcılık seviyeleri ise tümü orta düzeydedir. Bu anlamda Tablo 2'ye göre değişkenlerin diğer değişkenleri tamamlama seviyeleri çok nicelikten az niceliğe doğru SO 1 (0,629-yüksek), SO 7 (0,579-yüksek sınırının alt değerine yakın orta), SO 5 (0,535-orta), SO 3 (0,499-orta), SO 4 (0,498-orta), SO 6 (0,425-orta) ve SO 2 (0,406-orta) olarak sıralanmıştır. SO 1 değişkeninin diğer değişkenleri tamamlayıcılık niceliği ile diğer değişkenlerin birbirlerini ve SO 1 değişkenini tamamlayıcılık nicelikleri arasında belirgin bir fark bulunmaktadır. Bunun dışında SO 7 ile SO 5, SO 3 ile SO 4 ve son olarak SO 2 ile SO 6 değişkenlerinin diğer değişkenleri tamamlayıcılık seviyeleri nicelikleri arasında belirgin bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 3. Sürekli Öğrenme Boyutu Değişkenleri Arasındaki Somer's d Etki Katsayıları Değerleri

DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKENLER							ETKİLEME DEĞERLERİ ORTALAMA
	SO 1	SO 2	SO 3	SO 4	SO 5	SO 6	SO 7	
SO 1	-----	0,499	0,615	0,652	0,679	0,604	0,832	0,646
<i>p değeri</i>	-----	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-----
SO 2	0,447	-----	0,408	0,418	0,388	0,295	0,401	0,392
<i>p değeri</i>	0,000	-----	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-----
SO 3	0,563	0,416	-----	0,446	0,588	0,385	0,525	0,487
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	-----	0,000	0,000	0,000	0,000	-----
SO 4	0,613	0,439	0,458	-----	0,535	0,349	0,548	0,490
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	-----	0,000	0,000	0,000	-----
SO 5	0,643	0,411	0,609	0,559	-----	0,386	0,596	0,533
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	-----	0,000	0,000	-----
SO 6	0,588	0,32	0,408	0,361	0,396	-----	0,504	0,429
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-----	0,000	-----
SO 7	0,828	0,446	0,571	0,580	0,620	0,516	-----	0,593
<i>p değeri</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-----	-----

Tablo 3'te sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenlerinin birbirlerini etkileme katsayısı değerleri sunulmuştur. Tablo 3'e göre, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan

değişkenler arasındaki etki değerlerinin tümü pozitif yönde, anlamlı ($p=0,00<0,05$) ve genel anlamda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenlerin ilişkisel yapıya olan katkıları (etkileme değerleri ortalamaları) sırasıyla büyük nicelikten küçük niceliğe doğru SO 1 (0,646-yüksek), SO 7 (0,593-yüksek değer alt sınırına yakın orta), SO 5 (0,533-orta), SO 4 (0,490-orta), SO 3 (0,487-orta), SO 6 (0,429-orta) ve SO 2 (0,392-orta seviyenin alt sınırına yakın düşük) olarak sıralanmıştır. Sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutu değişkenlerinin ilişkisel yapıya katkı nicelikleri (etkileme değerleri) kapsamında SO 7 ile SO 5, SO 3 ile SO 4 ve son olarak SO 2 ile SO 6 değişkenlerinin birbirleri arasında fazla bir fark bulunmamaktadır. Buna karşın SO 1 değişkeni ilişkisel yapıya katkı (etkileme değerleri) nicelikleri diğer değişkenlere göre belirgin bir fark bulunmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın literatür kısmında öğrenmenin ve sürekli öğrenmenin tanımları, sürekli öğrenmenin organizasyon açısından önemi, sürekli öğrenmenin örgüt kuramları ile ilişkileri ve değişkenleri açıklanmıştır. Watkins ve Marsick (2003), sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenlerin birbirinden bağımsız şekilde uygulanmasının organizasyon içinde sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunun işlerlik kazanmasında tek başına anlam ifade etmediğini, bunun yanında sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenlerin birbirleri arasında pozitif yönde yüksek ilişkiler olması gerektiğini ve buna bağlı olarak söz konusu değişkenlerin birbirlerini tamamlaması gerektiğini belirtmektedirler. Sürekli öğrenme özellikle sağlık kurumları için çok önem arz etmektedir. Çünkü sağlık kurumlarının temel misyonu insan ve toplum sağlığını korumak olduğu için sağlık kurumlarındaki en küçük bir hata tafisi mümkün olmayan zararlara sebep olabilmektedir. Dolayısıyla sağlık kurumları, söz konusu hataların olmaması için sürekli olarak öğrenmelidir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, Zonguldak ilinde bulunan Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde görevli sağlık çalışanlarının algılamaları kapsamında sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişki niceliklerini tespit ederek söz konusu değişkenlerin birbirlerini tamamlama düzeylerini tespit etmek ve yine değişkenlerin birbirlerine olan etki katsayı niceliklerini tespit ederek değişkenlerin değişkenler arasındaki ilişki yapısına katkı sağlama niceliklerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmada ilgili örneklemelerin algılamaları kapsamında sürekli öğrenme değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Watkins ve Marsick'in (2003) DLOQ ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırma evren üzerinden uygun örneklem sayısı üzerinden yapılarak araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Araştırmanın analiz düzeyi kapsamında sürekli öğrenme değişkenleri arasındaki ilişki ve etki niceliklerini tespit etmek için Somer's d ilişki katsayısı uygulanmıştır. Bulgulara göre, sürekli öğrenme öğrenen örgüt boyutuna ait değişkenler arasındaki ilişkiler genel anlamda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değişkenlerden SO 1 değişkeninin diğer değişkenler tamamlayıcılık seviyesi yüksek, diğer değişkenlerin birbirlerini ve SO1 değişkenini tamamlayıcılık seviyeleri orta düzeyde çıkmıştır. Dolayısıyla söz konusu değişkenlerin birbirlerini tamamlayıcılık nicelikleri çoktan aza doğru SO 1, SO 7, SO 5, SO 3, SO 4, SO 6 ve SO 2 olarak sıralanmıştır. Bunun yanında sürekli öğrenme değişkenlerinin birbirlerine olan etki katsayıları hesaplanmış ve söz konusu değişkenlerden SO 1 değişkeninin diğer değişkenlerin oluşturduğu ilişkisel yapıya olan katkı seviyesi yüksek, diğer değişkenlerin ilişkisel yapıya katkı seviyeleri ise genel anlamda orta düzeyde çıkmıştır. Bu anlamda, değişkenlerden etki katsayıları kapsamında diğer değişkenlerin birbirleri arasında oluşan ilişkisel yapıya en fazla katkı sağlayan değişkenler sırasıyla çoktan aza doğru SO 1, SO 7, SO 5, SO 3, SO 4, SO 6 ve SO 2 olarak sıralanmıştır. Bu sıralama diğer değişkenlerin birbirlerini tamamlayıcılık seviyesi sıralaması ile tutarlılık göstermiştir. Dolayısıyla araştırma yapılan sağlık kurumunda sürekli öğrenme faaliyeti, sürekli öğrenmeyi oluşturan diğer değişkenlerin birbirlerini tamamlayıcılık ve ilişkisel yapıya katkı durumlarının olması gereken çerçevede gerçekleşmiştir. Bulgulara göre, araştırma yapılan sağlık kurumunda sürekli öğrenmeyi oluşturan diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin olduğu, diğer değişkenlerin birbirlerini tamamladığı ve söz konusu diğer değişkenlerin ilişkisel yapıya katkılarının olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırma yapılan sağlık kurumunca sürekli öğrenme öğrenen örgüte ait diğer değişkenler arasındaki ilişki yapısının sağlandığı söylenebilir. Gereksinim duyulması halinde, SO 1 değişkeni haricinde diğer diğer değişkenlerin diğer değişkenleri tamamlayıcılık ve ilişkisel yapıya katkı seviyeleri artırılabilir. Bu maksatla özellikle SO 2 (çalışanlarca yeteneklerin geleceğe yönelik belirlenmesi) ve SO 6 (çalışanlarca görevleri esnasındaki problemleri fırsat öğrenimi olarak benimsemesi) diğer değişkenleri öncelikli olmak üzere SO 1 değişkeni haricindeki diğer diğer değişkenlerin birbirlerini ilgilendirecek, birbirleriyle bağı bulunabilecek ve birbirleriyle etkileşim oluşturacak

faaliyetler ve ortamlar oluşturulabilir. Böylelikle ilgili organizasyon sürekli öğrenmeyi mevcut durumundan daha iyi sağlayabilecek ve bunun sonucunda koşul bağımlılık kuramı çerçevesinde çevresi ile daha iyi uyum sağlayabilecek, işlem maliyeti kuramı çerçevesinde kendisi için en az maliyetli olan yönetim modelini seçebilecek, kurumsal kurum çerçevesinde daha iyi eş biçimcilik sağlayarak çevre içinde meşruiyetini ve kurumsallaşmasını daha çok sağlamlaştırabilecek ve ekolojik kuram çerçevesinde uygun stratejiler tespit edip çevre içinde tutunmayı daha kaliteli olarak sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları* (1 b.). İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R. ve YILDIRIM, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Örneklem Yöntemleri* (9 b.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- ATAK, M. ve ATİK, İ. (2007). Örgütlerde Sürekli Öğretimin Önemi ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi* , 3 (1), 63-70.
- BRAHAM, B. J. (1998). *Öğrenen Bir Organizasyon Yaratmak* (1 b.). İstanbul: Rota Yayıncılık.
- BUDAK, G. (2000). Öğrenen Örgütlerde Stratejik Planlama ve Stratejik Öğrenme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* , 15 (1), 1-11.
- DİKİLİ, A. (2014). Örgütlerde Güç Kavramı: Eleştirel Yönetim Çalışmaları İle Kaynak Bağımlılığı Yaklaşımı'nın Bakışlarına Dair Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 12 (23), 141-164.
- DURMUŞ, V. ve ŞAHİN, B. (2015). Hastanelerde Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin* , 14 (6), 438-447.
- KESKİN, H., AKGÜN, A. E. ve KOÇOĞLU, İ. (2016). *Örgüt Teorisi* (1 b.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- KİM, D. H. (1993). The Link Between Individual and Organizational Learning. *Sloan Management Review* , 35 (1), 37-50.
- KOÇEL, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği* (1-811 b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- MARQUARDT, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York, United States: McGraw-Hill.
- ÖNEREN, M. (2008). İşletmelerde Öğrenen Örgüt Yaklaşımı. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 4 (7), 163-178.
- ORTEBLAND, A. (2001). On Differences Between Organizational Learning and Learning Organization. *The Learning Organization* , 3, s. 125-133.
- ÖZTAŞ, N. (2015). *Örgüt: Örgüt ve Yönetim Kuramları* (2 b.). Antalya: Otorite Yayınları.
- POYRAZ, H. ve TİTREK, O. (2013). Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 13 (1), 115-131.
- SAYILAR, Y. (2015). Koşul Bağımlılık Kuramı. H. C. Sözen & H. Basım içinde, *Örgüt Kuramı* (3 b., s. 91-132). İstanbul: Beta.
- SENGE, P. M. (2013). *Beşinci Disiplin: Öğrenen Organizasyon Sanatı ve Uygulaması* (Çev., Ayşegül İldeniz, Ahmet Doğukan), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- TOPLU, D. ve AKÇA, M. (2013). Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi* , 12 (23), 221-235.
- TSANG, E. W. (1997). Organizational Learning and the Learning Organization: A Dichotomy Between Descriptive and Prescriptive Research. *Human Relations* , 50 (1), 73-89.

- TUNA, Ö. ve ÇAKIRER, M. A. (2008). Öğrenen Organizasyon: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Ahmet Nejdet Sezer Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nin Öğrenen Organizasyon Olabilme Potansiyelinin İncelenmesi. *Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* , 10 (8), 257-172.
- WATKINS, K. C. & MARSICK, V. C. (2003). Demonstrating the value of an organization's Learning Culture: The Dimensions of The Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources* , 5 (2), 132-151.
- WILLIAMSON, O. E. (1979). Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. *Journal of Law and Economics* , 22 (2), 233-261.
- YELOĞLU, H. O. (2015). Örgütsel Ekoloji. H. Sözen ve H. Basım içinde, *Örgüt Kuramları* (s. 205-235). İstanbul: Beta Yayınları.
- YILMAZ, M. (2011). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Öğrenme İlişkisi: Kavramsal Bir Yaklaşım. *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi* (46), 313-332.