


BİLGİ KÜLTÜRÜ, BİLGİ PAYLAŞIMI VE ÖRGÜTSEL YENİLİKÇİLİK ETKİLEŞİMİ *Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL * Prof. Dr. Recep İbrahim PINAR * **ÖZET**

Bu çalışma kapsamında “bilgi kültürü” kavramı tanımlanmış ve bu kavramın boyutları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bunun sebebi kavramın literatürümüzde nispeten yeni olmasıdır. Çalışmada bilgi kültürünün örgütsel yenilikçilik değişkeni üzerindeki etkisi ve bu etkide bilgi paylaşımının dolaylı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul’da bulunan teknoloji geliştirme bölgelerindeki (teknokent/teknopark) 342 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; bilgi kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Bunun yanı sıra, bilgi kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının dolaylı etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar kurumların, örgüt kültürünün inşası sırasında, bilgiyi esas alan bir kültür geliştirmelerinin önemini ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilgi, Bilgi Paylaşımı, Bilgi Yönetimi, Örgüt Kültürü, Bilgi Kültürü, Örgütsel Yenilikçilik.

Jel Kodları: D83, D80, D21.

KNOWLEDGE CULTURE, KNOWLEDGE SHARING AND ORGANIZATIONAL INNOVATIVENESS INTERACTION**ABSTRACT**

In this study, the concept of "information culture" has been defined and the dimensions of this concept have been tried to be set forth. This is because the concept is relatively new in our literature. In the study, the influence of knowledge culture on the organizational innovativeness variances and whether knowledge sharing has an indirect effect on this influence have examined. 342 employees in technology development zones (technocity / technopark) in Istanbul constitute the sample of the research. According to the findings acquired from the study, knowledge culture has a significant effect on organizational innovativeness. Besides, it has been found that knowledge sharing has an indirect effect on the effect of knowledge culture on organizational innovation. These results have emphasized

* Bu çalışma, Yasin Çakırel’in İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Anabilim dalında yazmış olduğu doktora tezinden türetilmiştir.

* Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-mail: yasincakirel@klu.edu.tr

* İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye. E-mail: ipinar@istanbul.edu.tr

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 08 Şubat / February 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 04 Mart / March 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 25 Mart / March 2021

253

Araştırma Makalesi/Research Article

the importance of institutions developing a knowledge-based culture during the construction of organizational culture.

Keywords: *Knowledge, Knowledge Sharing, Knowledge Management, Organizational Culture, Knowledge Culture, Organizational Innovativeness.*

Jel Codes: *D83, D80, D21.*

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca lineer bir seyir izleyen, nüfus ve insani sosyal gelişmişlik Watt'ın 1775'te buhar makinesini icadıyla büyük bir sıçrama gerçekleştirdi. Endüstri devrimi yatay paradigmayı dikeye çevirdi ve bilginin de lineer olarak değil üssel olarak birikmesine sebep oldu. Dünyada her yıl yeni biriken bilgi, insanlık tarihi boyunca biriken bilgiyi neredeyse ikiye katlayarak büyüyor. Lineer büyümeye alışan üretim dünyası, üssel olarak büyüyen bilgiyi anlamaya ve ona yetişmeye çalışıyor. Gitgide hızlanan değişim bireylerin daha esnek davranmasını ve kurumların daha esnek bir yapıya kavuşmasını zorunlu kılıyor (Eczacıbaşı, 2019: 61-71).

Bacon, henüz 17. yy.da “bilgi güctür” demiştir. Bu sözün yansımaları özellikle 20. yy.da gözle görülür şekilde ortaya çıkmıştır. Bilgi, bilgi yönetimi, bilginin paylaşılması, bilgi kültürü, entelektüel sermaye gibi kavramların 20 yy. ile birlikte ne denli önemli olduğunu, kurumların denediği modeller ve bilim insanlarının yaptığı çalışmaların sayısındaki artıştan anlayabilmekteyiz. Scopus veri tabanındaki dergiler üzerinde ülkelerin bilimsel göstergelerini içeren, SCImago Journal & Country Rank'ta “knowledge” ifadesi başlığında yer alan dergi sayısı otuz dokuzu bulmuştur. Ayrıca “knowledge” başlıklı çok sayıda konferans da bu portal tarafından taranmaktadır (Scimagojr, 2020). Bu sayıya başlığında “information” veya “data” kavramları geçen dergiler dahil değildir. Dolayısıyla kavramlarla ilgili yapılan araştırma sayısını tahmin etmek dahi güctür.

Böylesine bir değişimi yakalamanın ve yıkıcı rekabete karşı koymanın en önemli aşamalarından birisi bilgiye dayalı örgüt kültürü geliştirmektir. Bilgiyi üreten, paylaşan, örgüt bilgisi haline getiren ve bu bilgiyi yeni ürünlerin, süreçlerin tasarlanmasında kullanabilen bir örgüt ancak rekabetçi olabilecektir. Böyle bir kültürü oluşturmanın anahtarları sayılabilecek güven, iletişim, işbirliği, takım odaklı çalışma, adalet, örgütsel yapı gibi kavramlar gitgide daha önemli hale gelecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırma öncelikle bilgi kültürü kavramına ve örgüt açısından bilgiye dayalı bir kültürün oluşturulmasında önemli olabilecek alt boyut ve kavramlara odaklanmaktadır. Bilginin üretilmesi, paylaşılması ve kullanılmasını benimseyen bir örgüt kültürünün örgütsel yenilikçiliği olumlu şekilde etkileyeceği iddiası araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda kısaca söz edilmesi gereken kavramlar ve aralarındaki ilişkiler aşağıda sıralanmaktadır.

2.1. Bilgi ve Bilginin İşletmeler Açısından Önemi

“Herhangi bir konuda bilinen, kavranmış olan şey, mâlumat ve bir hüküm vermek için gerekli unsurlardan her birine bilgi denir. Bilgiyi inceleyen kurama bilgi kuramı, yani insan bilgisinin kaynağını, sınırını ve kesinlik derecesini araştıran ilimlerin kendilerine temel kabul ettikleri prensipleri, onların metotlarını mantıkî kaynaklarını ve sonuçlarını tenkitçi bir gözle ele alan felsefe kolu, epistemoloji” denmektedir (Ayverdi; 2020: 148). Nonaka (1994: 14) ise bilgiyi doğruluğu kabul edilmiş inanç olarak tanımlamaktadır ve doğruluğuna özellikle vurgu yapmaktadır. Bilginin örgüt bilgisine dönüştürülmesi söz konusu olduğunda önemli bir kavram ise örtük bilgidir. Bireylerin sezi, anlayış ve düşünceleri olarak ifade edilebilir. Zihinde başlar, soyuttur, ifade edilmesi ve kayda geçirilmesi zordur (Ok, 2013: 23; Nonaka, 1991: 97; Dinçmen, 2010: 17; Goh, 2002: 27). Örgüt içerisinde bilginin akışını belirleyen bilgi kültürü, örtük bilginin açık bilgiye aktarılmasında önemli rol üstlenir. Açık bilginin aktarımında bilgi kültürünün etkisi azalmasına rağmen örtük bilginin aktarılmasında insan faktörünü bilgiyi yaymaya teşvik edecek bilgi kültürü önem kazanmaktadır (Girdauskienė ve Savanevičienė, 2007: 37). Davenport ve Prusak (2001: 35-41)’a göre kuruluşları yaşatan bilgi olmakla beraber, bilgi aynı zamanda en büyük sürdürülebilir rekabet avantajıdır. Bilgi konusunda zengin ve bilgiyi yönetmeyi bilen kurumlar rakiplerinin taklitinden kaçınabilir veya taklit süreci gerçekleşinceye kadar yeni bir verimlilik düzeyine ulaşabilirler. Öyle ise örgütsel yeniliği olumlu yönde etkileyecek bir bilgi kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Bilginin tanımına ve önemine dair çok fazla yazın olduğundan burada bu kadarıyla yetinilmiş ve bundan sonrasında asıl konumuz olan bilgi kültürüne ve inşasına yer verilmiştir.

2.2. Bilgi kültürü, Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Yenilikçilik

Bilgi konusunun bu derece irdelenmesine rağmen, bilgi ile örgütler arasındaki ilişki halen bir araştırma problemi ve ilgi odağı olarak karşımızda durmaktadır (Travica, 2013: 86). Türk işletmecilik yazınında oldukça az yer kaplayan bu kavramın tanımlanması, boyut ve özelliklerinin belirlenmesi bu çalışmanın temel amaçlarından biridir ve yazarlar tarafından bilgi yönetimi ve örgüt yazınına bilimsel anlamda katkı sunduğu düşünülmektedir.

Bilgi kültürünün rolü dünya çapında bir dizi araştırmacı tarafından takdir edilmiştir. Kültür, sürekli pekiştirme, üyelerin katılımı, eğitim, takdir ve ödüller yoluyla aşılabilir (Jain ve Gupta, 2019: 121). Bilgi yönetimi şirketlerin yönetim ilkelerine yerleşiyor ve şirketler bilgi kültürünü temel ilkelerinden biri olarak kabul ediyorlar (Miklosik vd., 2019: 172). Yazarlar tarafından bilgi kültürünün bir örgütsel yaşam tarzı olduğuna vurgu yapılmaktadır. Bu yaşam tarzı, örgütün kalıcı başarısı için bilgiyi yaratma, paylaşma, kullanma ve faydalı kılmaya olanak sağlayan ve çalışanları buna motive eden bir örgütsel ortamı ifade etmektedir (Travica, 2013: 86; Bock, 1999: 22-25). Bilgi kültürü yalnızca etkili bilgi paylaşımı ve yönetimi için gerekli ortamı sunmaz, ayrıca hangi bilginin yönetilmeye değer ve faydalı olduğunu saptamaya yarar. Bilginin kullanımı için gerekli sosyal ağları geliştirir, insan kaynağının eğitiminde katkı sağlar ve bilginin yönetimi (üretim, paylaşım, kullanım) için gerekli süreç ve rutinleri oluşturur. Ancak örgütte yerleşik olan kültür, hemen bilgi kültürüne dönüşmez. Bu ancak

zaman içerisinde, bilgi yönetimine dair örgütsel değerler çalışanlara tanıtıldığı zaman yerleşecektir. (Girdauskienė ve Savanevičienė, 2007: 36). Bu bağlamda bilgi kültürünü oluşturan değerler önem kazanmaktadır.

Yapılan literatür taramasında bilgi kültürüne katkı sağlayan çok sayıda değer ve boyut ortaya çıkmıştır. Ancak burada çalışmamıza konu olan sekiz boyutu kaynaklarıyla beraber ifade etmek yeterli olacaktır. Bu sekiz boyutun belirlenmesinde yapılan literatür taraması etkili olmuştur. Tarama esnasında farklı çalışmalardan elli iki boyut belirlenmiş ancak zaman kısıtı sebebiyle sınırlı rasyonellik çerçevesinde kaynaklarda en çok tekrar eden sekiz boyut ele alınmıştır.

Birinci boyut olan “güven” farklı çalışmalarda (Yeh et al., 2006; Gold et al., 2001; Collins and Smith, 2006; Chen and Huang, 2007; Al-Alawi et al., 2007; Brachos et al., 2007; Lo’pez et al., 2004; Park et al., 2004; Nayır-Zamantılı ve Uzunçarşılı, 2008; Machuca and Costa, 2012; Stankevičiūtė, 2002; Oliver ve Kandadi 2006; Davenport ve Prusak, 2001; Gruber, 2000; Lam, 2005; Park, 2005; Girdauskienė and Savanevičienė, 2007) en çok değinilen boyuttur. Çalışanların gerektiğinde birbirlerinin yardımına koşmaları, çıkarlarına karşı duyarlı olmaları ve birbirlerine karşı dürüst olmaları şeklinde tanımlanabilir. Bilgi paylaşımının gerçekleşmesi için örgüt içi güven hissini yerleşmiş olması gerekir. Güven ortamı sessiz bir bağlaç görevi görmektedir (Özarallı, 2006: 629-638; Lin, 2007: 326). İkinci boyut bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımınıdır. Örgüt, eğer sağlıklı bir bilgi paylaşım sürecini ve kültürünü yerleştirebilirse bilgi teknolojileri de buna destek olacaktır. Unutulmamalıdır ki bilgi teknolojileri tek başına, bilgi kültürünün garantisini vermez ancak diğer boyutlarla birlikte düşünüldüğünde bilgi kültürünün inşasına ciddi katkılar sağlar (Lin, 2007: 326-327). Bilişim teknolojilerinin kullanımı hakkında bilgi sahibi olunması hem yaratıcılığı desteklemekte hem de bilgi yönetimi süreçlerini güçlendirmektedir (Sözbilir ve Yeşil, 2015: 32-33). Bu boyuta değinen ve önemini vurgulayan çalışmalar da çok sayıdadır (Gold et al., 2001; Connelly ve Kelloway, 2003; Al-Alawi et al., 2007; Gupta and Govindarajan, 2000; Moffett et al., 2002; Oliver and Kandadi, 2006; Yeh et al., 2006; Travica, 2013; Oliver ve Kandadi, 2006; Davenport ve Prusak, 2001; Lin, 2007; Zakaria et al., 2004;). Bilgi kültürünü oluşturan üçüncü boyut, öğrenmenin ve sahip olunan bilginin diğer çalışanlarla paylaşımının desteklendiği ve ödüllendirildiği örgüt kültürleridir. Bilgi paylaşımının ödüllendirilmesi çalışanların bilgilerini paylaşmasını sağlayacaktır ancak ödülün tatmin edici olması ve bilginin rekabet aracı olarak algılanmasının engellenmesi gerekmektedir (Özarallı, 2006: 638; Leal-Millian, 2015: 6). Bu bağlamda ödül sistemleri bilgi paylaşımının önemli boyutlarından biridir (Yeh et al., 2006; Nayır-Zamantılı ve Uzunçarşılı, 2008; Oliver ve Kandadi, 2006; Travica, 2013; Gruber, 2000; Lin, 2007; Bock et al., 2005; Gupta and Govindarajan, 2000; Al-Alawi et al., 2007; Lam, 2005; Janz and Prasarnphanich, 2003). Bir diğer boyut olarak incelenen adalet ve dürüstlüğü destekleyen bir örgüt kültürü inşa etmek (Jones et al., 2006; Machuca and Costa, 2011; Bock et al., 2005; Park, et. al., 2004; Lam, 2005; Yeh et al., 2006; Lin, 2007) bilgi kültürünün yerleşmesinde önemlidir. Örgütlerde adaletin sağlanması için, çalışanların performanslarının ölçülmesinde objektif olunması, çalışanların kararlara katılımının desteklenmesi, ödül sistemlerinin yerleştirilmesi ve en önemlisi bilgi paylaşımına ve örgütsel adalete

dayalı bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir (Demirel ve Seçkin, 2011: 113-114). Adaleti tesis etme görevi ise üst yönetimdedir. Bu aynı zamanda bilgi paylaşımının da anahtar faktörlerinden biridir (Abfalter vd., 2012: 10). Takım odaklı çalışmayı bilgi kültürünün bir parçası olarak inceleyen çalışmalar (Yeh et al., 2006; Travica, 2013; Park et al., 2004; Machuca and Costa, 2012; Al-Alawi et al., 2007; Gurteen, 1999; Lin, 2007; Lam, 2005; Mueller, 2014; Zakaria et al., 2004; Alavi et al., 1999) bilgi paylaşımının özendirilmesi için gerekli iklimin oluşturulması gerektiğini savunmaktadırlar (Hoegl et al., 2003:746). İletişim (Janz and Prasarnphanich, 2003; Connelly and Kelloway, 2003; Collins and Smith, 2006; Bock et al., 2005; Al-Alawi, 2007; Stankevičiūtė, 2002; Gruber, 2000; Zakaria et al., 2004; Brachos et al., 2007; Gold et al., 2001); yönetim ve işlerin yürütülmesi için olmazsa olmaz bir faktör olduğu gibi (Hodgetts, 2003: 259-262), bilgi paylaşımı ve bilgi yönetiminde de çok önemli bir yere sahiptir (Davenport ve Prusak, 2001: 134-144).

Bilgi kültürünün oluşturulmasında hiç şüphesiz üst yönetimin katkısı yadsınamaz. Bu alandaki literatür örgütsel kültürün gelişmesinde ve liderlik konusunda üst yönetimin önemini vurgulamaktadır (Oliver ve Kandadi, 2006:12). Yöneticilerin görevi bilgi oluşumunu yönetmek ve bunun için gerekli ortamın ve kültürün sağlanmasıdır (Nonaka ve Konno, 53-54) Bilgi paylaşımını destekleyici bir kültürün oluşturulması için üst yönetim gerek personel seçiminde gerekse işbirliği ve iletişimin artırılmasında teşvik edici rol üstlenmelidir. Yüksek özgüvenli, bilişsel yeteneği, içsel motivasyonu, benlik saygısı olan, diğer çalışanlara yardım etmekten hoşlanan, proaktif çalışanların seçilmesi örgüt içi bilgi paylaşımını arttıracaktır. Örgüt içi sosyal değişime odaklanmak atılması gereken bir başka adımdır (Lin, 2007:326). Bilgi kültürünün oluşturulmasında üst yönetimin desteğini konu alan çalışmalar (Hauschild vd., 2001; Brachos vd., 2007; Nayır-Zamantılı ve Uzunçarşılı, 2008; Gruber, 2000; Davenport ve Prusak, 2001 ; Lin, 2007; Janz and Prasarnphanich, 2003) bu konunun önemini vurgulamaktadırlar.

Nihayet örgütsel yapı, çalışmamıza konu olan son bilgi kültürü boyutudur. Enformasyon ve bilgi üretimine odaklanan şirketlerin örgütsel yapıları değişmeye başlamaktadır. Veri üretiminden enformasyon ve bilgi üretimine geçen şirketlerin, karar alma süreçleri, yönetim yapıları, iş yapma biçim ve süreçleri değişime uğramaktadır. Bilgi ağırlıklı şirketlerde orta kademe yöneticilerde azalma yaşanmakta ve süreçlerin yürütülmesinde ağırlık işin uzmanlarında olmaktadır. Uzmanların özdisiplinli olmaları ve sorumluluk üstlenmeleri önemlidir. Böyle bir örgütsel yapıda işler, görevleri üstlenen ekipler tarafından gerçekleştirilecektir. Dolayısıyla bilgiye dayalı bir kültürün önemli bir alt boyutunun örgütsel yapı (Mueller, 2014; Chen and Huang, 2007; Moffett et al., 2002; Gold et al., 2001; Oliver ve Kandadi, 2006; Gupta ve Govindarajan, 2000; Al-Alawi et al., 2007) olduğu vurgulanmaktadır.

Bilgi kültürünün oluşmasında katkı sağlayan daha pek çok boyut vardır. Yaptığımız literatür taramasında ellinin üzerinde boyutun bu kültürü desteklediğini gözlemledik (Çakırel, 2016:8 1). Ancak tüm boyutların araştırılabilmesi bir çalışmaya sığamayacak kadar uzun zaman ve maliyet gerektirdiğinden, literatürde en fazla vurgulanan boyutlara odaklandık.

Bağımlı değişkenimiz örgütsel yenilikçilik (Çakırel, 2016: 82). Oslo Kılavuzu'na göre “yenilik, örgüt içi uygulamalarda, örgütün organize edilmesinde veya çevre ile olan ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir mal veya hizmet veya süreç, organizasyonel olarak bir yenilik ya da pazarlama alanında yeni bir yöntemin gerçekleştirilmesidir” (Oslo Yenilik Kılavuzu, 2005: 48). Entelektüel sermayenin zihninde yer alan örtük bilgi en önemli yenilik kapasitesidir. Bu bilgiler, kurumların prosedürlerinde, rutinlerinde ve diğer özelliklerinde biriktirilen bilgidir. Yenilik kapasitesi, teknoloji kapasitesinde olduğu gibi, doğrusal olarak büyümeyen, zamanla gelişen, maliyetli, katlanarak devam eden öğrenme süreçleri sonucunda gelişir (Oslo Yenilik Kılavuzu, 2005: 144). Bunun yolu toplumsal eğitim sisteminden başlayarak, üniversite eğitimiyle desteklenen sorgulayan, yeni şeyler üretmekte iddialı bir kültürü çocuklara aşlamakla başlamaktadır. Bu birikimle kurumlara dahil olan kişiler, örgütlerde oluşturulan yenilikçi kültür tabanı içerisinde kalıcı olarak öğrenen örgüte dönüşecektir. Böylelikle yenilik de kalıcı hale gelecektir (TÜSİAD, 2003: 48-49). Örgütsel bilgi birikimi ve bunu sağlayan örgüt kültürü, örgütsel yenili üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Chang ve Lee, 2008: 6,17). Bilgi yönetiminin cazip olmasının en önemli sebeplerinden biri kurum içerisindeki yeniliği uyandırmaktır (Liebowitz, 2002: 1).

Literatürde geçen bilgi kültürü ve yenilikçilik arasındaki bu ilişkiyi test etmek üzere araştırmamızın ilk hipotezi şu şekildedir:

H₁: Bilgi kültürü, örgütsel yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Bu hipoteze bağlı olarak, bilgi kültürünü oluşturan ve yukarıda sıralanan tüm alt boyutların da örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Araştırmanın aracı değişkeni olan “bilgi paylaşımı, örgüt içerisinde bireyler ya da gruplar tarafından üretilen bilginin diğerlerine iletilmesi sürecini kapsar” (Sağsan, 2006: 33). Genellikle sürdürülebilir rekabet avantajı elde eden kuruluşlar, sahip oldukları bilgileri nasıl etkili bir şekilde paylaşacaklarını veya sürekli olarak yeni bilgileri nasıl elde edeceklerini bilen kuruluşlardır (Israilidis vd., 2020). Ancak örgütsel kültürün bilgi paylaşımına etkisi üzerine kapsamlı bir literatür bulunmamaktadır (Sawan, 2021, 331). Bilgi paylaşımı, iş hayatının doğal bir parçasıdır ve aslında bilgi yönetimi sürecinin önemli bir aşamasıdır. Ancak bu aşama garanti edilmiş değildir. Bu sebeple ödüllere teşvik edilmelidir (Davenport ve Prusak, 2001, 131-132; Bock ve Kim, 2000: 1042-1043). Şu açıktır ki kurumların bilgiyi dönüştürebilme ve kullanabilme kapasiteleri örgütsel yenilikçilik seviyelerini göstermektedir. Hızlı problem çözmek ve yeni bilgiye hızla adapte olmak buna örnek gösterilebilir. Kurumlar, bilgi paylaşımını eğitimlerle desteklemeli, yeni fikirlerin üretilmesi için gerekli kaynakları ayırmalı, takımlar oluşturarak geniş bir bilgi paylaşım mekanizmasını hayata geçirmelidirler. Yeni düşüncelerin söylendiği, yeni süreçlerin uygulanabildiği bilgi paylaşım bir süreç yenilik sürecini oluşturmaktadır (Lin, 2007: 320-321). Jantunen (2005: 336) de bilgiyi kullanma kapasitesinin ve bilgi paylaşımının yenilikçilik performansını sürdürmede etkili olduğunu ifade etmektedir. Yine Israilidis vd. (2020) kurumsal bilginin paylaşılması üzerine yaptıkları çalışmada, yaratıcılığı artırmanın

stratejilerinden birini bilginin paylaşılması olduğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda bilgi kültürünün örgütsel yenilikçiliğe etkisinde, bilgi paylaşımının dolaylı etkisinin olup olmadığı da araştırmamızın bir diğer hipotezini oluşturur ve şu şekilde ifade edilir:

H₂: Bilgi kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının dolaylı etkisi vardır.

Yine diğer hipotezimizde olduğu gibi, bu hipotezde de bilgi paylaşımının dolaylı etkisine, bilgi kültürünün tüm alt boyutları açısından bakılmıştır.

3. ARAŞTIRMA

Yapılan araştırma, amacı açısından tanımlayıcı ve zaman boyutu açısından ise kesitsel bir araştırmadır. Tanımlayıcı araştırma modellerinde, anket yöntemi modelin yapısına uygun bir veri toplama aracı olarak belirtilmektedir. Araştırma kapsamında “bilgi kültürü” boyutları ile ilgili soru formu oluşturulurken ölçekteki tüm ifadeler aşağıdaki kaynakların geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış hazır ölçeklerinden uyarlanmış, yalnızca Yönetimin Katkısı boyutunda Davenport’tan (2001) bir ifade uyarlanmıştır.

Tablo 1: Bilgi Kültürü Ölçeğinin Kaynakları (Yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

Boyutlar	İfadelerin Kaynakları	İfade Adedi
İletişim	Bock vd.; Alawi; Yi	Beş ifade
Örgütsel Yapı	Chen ve Huang	Altı ifade
Güven	Yılmaz ve Hunt	Beş ifade
Ödül Sistemleri	Janz ve Prasarnphanich; Alawi	Dört ifade
Adalet/ Dürüstlük	Bock; Guerra	Beş ifade
Bilgi ve İletişim Teknolojileri	Alawi; Morales vd.; Thompson vd.; Çakır	Altı ifade
İşbirliği	Yılmaz ve Hunt	Dört ifade
Takım Odaklı Çalışma	Anderson ve West	Dört ifade
Yönetimin Katkısı	Janz ve Prasarnphanich; Calantone vd.; Davenport	Beş ifade

Araştırmanın Bilgi Paylaşımı ile ilgili soruları, Hooff ve Ridder’in geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış yedi ifadeden oluşan ölçeklerinden uyarlanmıştır. Örgütsel Yenilikçilik ile ilgili sorular ise Calantone vd. (2002) geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ölçeklerinden uyarlanmıştır ve altı ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca araştırmada demografik özelliklerle ilgili on adet ifade yer almaktadır. Böylece anket formunda katılımcılara toplam 67 adet ifade sorulmuştur. İşbirliği değişkeni, faktör analizinde Takım Odaklı Çalışma değişkeninin içine girmiş ve tek başına bir faktör olarak elde edilememiştir. Bu nedenle araştırmanın hipotezlerinde yer almamış ve ayrı bir faktör olarak değerlendirilememiştir.

Bu araştırmanın evreni, İstanbul'da bulunan teknoloji geliştirme bölgelerindeki (teknokent/teknopark) çalışanlardan oluşmaktadır. Teknoloji geliştirme bölgeleri, Örgütsel Yenilikçilik, Bilgi Kültürü ve Bilgi Paylaşımının araştırıldığı bir çalışma için en uygun olabilecek araştırma alanlarından biridir. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde teknokentlerde çalışan 14677 insan kaynağı olduğu tespit edilmiştir. Öncelikle 130 çalışan ile bir pilot çalışma yapılmış ve veri toplama aracı son halini bu çalışma sonrasında almıştır. Araştırma çerçevesinde toplam 449 anket formu toplanmış, sağlıksız olan formlar elenerek 342 anket formu analizlerde kullanılmıştır. Anket formu kullanılabilen 342 çalışan, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Faktör Analizleri

Araştırma kapsamındaki anket çalışmasında, katılımcılara Bilgi Kültürü kavramını ölçmeye yönelik sorulmuş olan 44 ifade bulunmaktadır. Faktör analizi sonucunda bu ifadelerden 31 tanesi kalmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Bilgi Kültürü Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bilgi Kültürü İfadeleri	Faktör Ağırlığı	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)
Güven (Cronbach's Alpha= 0,894)			
İş arkadaşlarım güvenilirlerdir.	0,832	,407 12	13,290
İş arkadaşlarım doğru olanı yapmaya meyillidirler.	0,779		
İş arkadaşlarım işini doğru yapabilecek kişilerdir.	0,776		
İş arkadaşlarım her zaman sadıktırlar.	0,743		
İş arkadaşlarım büyük güven duyduğum kişilerdir.	0,740		
Teknoloji (Cronbach's Alpha= 0,882)			
Kurumumda bilgi kullanımı ve paylaşımı için mevcut teknolojik araçlar yeterli ve etkilidir.	0,843	2,586	11,566
Kurumum bilgi alışverişini kolaylaştırmak için gerekli teknolojileri sağlar (Ör: grup yazılımları, intranet, e-posta).	0,800		
Kurumumda mevcut bilgi teknolojilerini kullanırken kendimi rahat hissediyorum.	0,754		
Kurumum, çalışanların yeni teknolojileri ve yeni bilgileri kullanma kapasitesini arttırmak ve böylece yeni fırsatları geliştirebilmesi için önemli yatırımlar yapar (teknolojik araç-gereç, makineler vs.).	0,650		
Kurumumdaki bilgi teknolojileri ihtiyaç duyduğum bilgiye daha hızlı ulaşmamı sağlar.	0,636		
Ödül (Cronbach's Alpha= 0,895)			
Kurumumda kişiler, iş performanslarının mükemmelliği ile orantılı olarak ödüllendirilirler.	0,826	1,808	11,073
Çalışanlar iş arkadaşları ile bilgi ve deneyimlerini paylaştıkları için ödüllendirilirler.	0,786		
Kurumda aldığımız ödüller ve cesaretlendirmeler, tehditlere ve eleştiriye karşı ağır basar.	0,778		
Kurumumda iyi iş neticesinde verilen yeterince ödül (ya da takdir) vardır.	0,768		
Adalet (Cronbach's Alpha= 0,895)			
Yöneticim kimseyi kayırmaz.	0,808	1,547	10,324
Yöneticimin özü sözü birdir.	0,803		

Yöneticim dedikoduyu önler.	0,788		
İyi olma konusunda amirimin değerlendirmesine güvenirim.	0,672		
Takım Odaklı Çalışma (Cronbach's Alpha= 0,842)			
Kurumumda genellikle bilgiyi kendimize saklamak yerine takım arkadaşlarımızla paylaşmayı tercih ederiz.	0,709	1,255	8,388
Kurumumda "biz bu işte birlikteyiz" tutumuna sahibiz.	0,686		
Kurumumuzda bir grupla çalışmak, bağımsız olarak çalışmaya tercih edilir.	0,676		
Takım üyeleri mümkün olan en iyi sonucu elde etmek için birbirlerinin fikirlerini geliştirirler.	0,578		
Takım arkadaşlarım yeteneğim doğrultusunda en iyi işi yapabilmem için yararlı fikirler ve pratik yardımlarda bulunurlar.	0,484		
İletişim (Cronbach's Alpha= 0,852)			
Kurumumda çalışanlar arasında yüksek düzeyde yüz yüze iletişim vardır.	0,764	1,102	8,347
Kurumumda çalışanlar diğerleriyle sıkı bağlar içindedirler.	0,763		
Kurumumda çalışanlar diğerlerinin bakış açılarını yüksek ölçüde önemserler.	0,644		
Kurumumda çalışanlar, diğerlerinin işle ilgili problemlerini çözmek için onlara vakit ayırırlar.	0,567		
Örgütsel Yapı (Cronbach's Alpha= 0,778)			
Kurumumun çok sayıda belirgin, açık kural ve politikası vardır.	0,818	1,047	5,686
Çalışanlar kurum tarafından açıkça tanımlanan iş prosedürlerini izlerler.	0,804		
Üst Yönetimin Desteği (Cronbach's Alpha= 0,662)			
Eğer hata yaparsam, bu kurumdaki yöneticilerim tarafından çok hoş karşılanmam. ^a	0,887	0,937	4,512
Ne zaman zor bir işle karşılaşsam yöneticilerimden yardım alacağıma inanırım.	0,528		
Toplam (%)			73,186
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			0,935
Bartlett Küresellik Testi Ki-kare			6728,637
Sd			465
p değeri			< 0,001

a: Bu ifade, olumsuz anlam içerir ve veri girişi sırasında ters yönlü olarak kodlanmıştır.

Tablo 2'de yer alan Bartlett Küresellik Testine göre; değişkenler (ifadeler) arasında, faktör analizi yapmak için, yeterli düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir (Ki-kare=6728,637; $p < 0,001$). Benzer şekilde; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,935 olarak elde edildiğinden, değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu ve uygunluk derecesinin çok yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Temel Bileşenler analizinden yararlanılarak yapılan Faktör analizi sonucunda; sekiz faktör elde edilmiş ve faktörlerin toplam varyansın %73,186'sını açıkladığı belirlenmiştir. Güven, Teknoloji, Ödül, Adalet, Takım Odaklı Çalışma, İletişim, Örgütsel Yapı ve Üst Yönetimin Desteği olarak adlandırılan bu faktörlerin her biri için elde edilmiş olan Cronbach Alfa değerleri sırasıyla 0,894; 0,882; 0,895; 0,895; 0,842; 0,852; 0,778 ve 0,622 şeklindedir. Bu değerlere göre Örgütsel Yapı ve Üst Yönetimin Desteği faktörlerinin oldukça güvenilir; diğer faktörlerin ise yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılır (Çakırel, 2016: 115-122).

Araştırma kapsamındaki anket çalışmasında, katılımcılara Bilgi Paylaşımı kavramını ölçmeye yönelik sorulmuş olan yedi ifade bulunmaktadır. Bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin Faktör analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Bilgi Paylaşımı Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bilgi Paylaşımı İfadeleri	Faktör Ağırlığı	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)
Bilgi Paylaşımı (Cronbach Alfa= 0,898)			
Kurumumdaki iş arkadaşlarım, ben istediğim zaman yeteneklerini benimle paylaşırlar.	0,847	4,368	62,402
İş arkadaşlarım istedikleri zaman yeteneklerimi onlarla paylaşıyorum.	0,819		
Kurumumdaki iş arkadaşlarım, ben istediğim zaman benimle bilgilerimi paylaşırlar.	0,812		
Yeni bir şey öğrendiğim zaman, bunu iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0,777		
İş arkadaşlarım yeni bir şey öğrendikleri zaman bunu benimle paylaşır.	0,770		
Kurumumda, arkadaşlar arasında bilgi paylaşımı normal bir süreç olarak kabul edilir.	0,759		
Sahip olduğum bilgileri iş arkadaşlarımla, sordukları zaman paylaşıyorum.	0,741		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			0,839
Bartlett Küresellik Testi Ki-kare			1550,715
Sd			21
p değeri			< 0,001

Faktör analizine başlamadan önce yapılan Bartlett Küresellik Testine göre; değişkenler (ifadeler) arasında, faktör analizi yapmak için, yeterli düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir (Ki-kare=1550,715; $p < 0,001$). Benzer şekilde; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,839 olarak elde edildiğinden, değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu ve uygunluk derecesinin çok yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Temel Bileşenler Analizi kullanılarak yapılan Faktör analizi sonucunda, Bilgi Paylaşımını ölçmeye yönelik sorulmuş olan yedi sorunun tek faktör altında toplandığı ve bu faktörün, toplam varyansın %62,402'sini açıkladığı belirlenmiştir. Bu faktör için elde edilmiş olan Cronbach Alfa değeri 0,898 şeklindedir. Bu değer, faktörün yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Çakırel, 2016: 123-124).

Araştırma kapsamındaki anket çalışmasında, katılımcılara Örgütsel Yenilikçilik kavramını ölçmeye yönelik sorulmuş olan altı ifade bulunmaktadır. Örgütsel Yenilikçilik ölçeğine ilişkin Faktör analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Faktör analizine başlamadan önce yapılan Bartlett Küresellik Testine göre; değişkenler (ifadeler) arasında, faktör analizi yapmak için, yeterli düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir (Ki-kare=1261,551; $p < 0,001$). Benzer şekilde; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,859 olarak elde edildiğinden, değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu ve uygunluk derecesinin çok yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Çakırel, 2016: 125).

Tablo 4: Örgütsel Yenilikçilik Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Yenilikçilik İfadeleri	Faktör Ağırlığı	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)
Örgütsel Yenilikçilik (Cronbach Alfa= 0,887)			
Kurumum bir şeyler yapmak için yeni yollar araştırır.	0,906	3,868	64,474
Kurumum yeni fikirleri sık sık dener.	0,895		
Kurumum çalışma yöntemlerinde yaratıcıdır.	0,865		
Yeni ürün ve hizmetleri pazara genellikle ilk olarak kurumum sunar.	0,732		
Kurumumda yapılan bir yenilik riskli olarak düşünülür ve direnç görür. ^a	0,720		
Kurumumun yeni ürün tanımı son beş yılda arttı.	0,666		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			0,859
Bartlett Küresellik Testi Ki-kare			1261,551
Sd			15
p değeri			< 0,001

a: Bu ifade, olumsuz anlam içerir ve veri girişi sırasında ters yönlü olarak kodlanmıştır.

Temel Bileşenler Analizi kullanılarak yapılan Faktör analizi sonucunda, Örgütsel yenilikçiliği ölçmeye yönelik sorulmuş olan altı sorunun tek faktör altında toplandığı ve bu faktörün, toplam varyansın %64,474'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Bu faktör için elde edilmiş olan Cronbach Alfa değeri 0,887 şeklindedir. Bu değer, faktörün yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Çakırel, 2016: 126).

4.2. Hipotez Testleri

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik kısmında yapılmış olan faktör analizleri ile Bilgi Kültürü ifadeleri sekiz boyutta (Güven, Teknoloji, Ödül, Adalet, Takım Odaklı Çalışma, İletişim, Örgütsel Yapı, Üst Yönetimin Desteği değişkenleri); Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Yenilikçilik ifadeleri ise birer boyutta toplanmıştır. Daha sonra yapılan analizlerde, bu faktör analizlerinden elde edilmiş olan faktörler kullanılmıştır. Bilgi Kültürü değişkeni olarak kullanılan değişken ise, kendisini oluşturan sekiz faktör değerinin ortalaması alınarak elde edilmiştir. Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan hipotezlerin testi için Basit Doğrusal Regresyon Analizi (bir bağımlı ve bir bağımsız değişken) ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizinden (bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken) yararlanılmıştır (Çakırel, 2016: 127).

Bu kısımda Bilgi Kültürü, Bilgi Kültürünün alt faktörleri (Güven, Teknoloji, Ödül, Adalet, Takım Odaklı Çalışma, İletişim, Örgütsel Yapı, Üst Yönetimin Desteği değişkenleri), Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Yenilikçilik değişkenleri kullanılarak, araştırma kapsamındaki hipotezler ve alt hipotezler test edilmiştir. Analizler sırasında, araştırmanın amaçlarından birini (Bilgi Kültürünün, Örgütsel Yenilikçilik üzerindeki etkisi) ifade eden H₁ hipotezi ve alt hipotezlerinin testi için Basit Regresyon Analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın bir diğer amacını (Bilgi Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik üzerindeki etkisinde, Bilgi Paylaşımının dolaylı etkisi) ifade eden H₂ hipotezi ve alt hipotezlerinin

testinde, Baron ve Kenny Aracılık Modeli -Nedensel Adım Yaklaşımı veya Adımsal Yaklaşım- (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182) yöntemi kullanılmıştır (Çakırel, 2016: 135).

Aşağıda, araştırmanın temel hipotezleri ele alınmış ve bu hipotezlerin testi için yapılmış olan analizler, adımlar halinde Tablo 5’te özetlenerek yorumlanmıştır. Burada hipotezlerde bahsedilen etki, istatistiksel etkidir.

H₁: Bilgi Kültürü, Örgütsel Yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Bilgi Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının dolaylı etkisi vardır.

H₂ hipotezinin testi için gerekli adımların birincisinde H₁ hipotezi de test edilmiş olur. Dolayısıyla her iki hipotezin de testi için gerekli analiz sonuçları aşağıda, Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Bilgi Kültürünün, Bilgi Paylaşımı Aracılığıyla, Örgütsel Yenilikçilik Üzerindeki Dolaylı Etkisine İlişkin Regresyon Analizleri Sonuçları

1. Adım				
Bağımlı Değişken: Örgütsel Yenilikçilik				
Bağımsız Değişken	Katsayı (b)	St. Hata	t değeri	p değeri
Bilgi Kültürü	1,806	0,118	15,318	<0,001
R=0,638	R²=0,408	F değeri=234,631	p değeri<0,001	
2. Adım				
Bağımlı Değişken: Bilgi Paylaşımı				
Bağımsız Değişken	Katsayı (b)	St. Hata	t değeri	p değeri
Bilgi Kültürü	1,743	0,121	14,446	<0,001
R=0,616	R²=0,380	F değeri=208,676	p değeri<0,001	
3. Adım				
Bağımlı Değişken: Örgütsel Yenilikçilik				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı (b_i)	St. Hata	t değeri	p değeri
Bilgi Kültürü	1,567	0,148	10,557	<0,001
Bilgi Paylaşımı	0,137	0,052	2,614	0,009
R=0,648	Düzeltilmiş R²=0,416	F değeri=122,740	p değeri<0,001	

Çalışma kapsamında H₁ hipotezi, tablodaki sonuçların gösterdiği üzere, kabul edilmiştir. Bilgi kültürü, örgütsel yenilikçilik üzerinde etkilidir (F=234,631; p<0,001). Bağımsız değişken olarak bilgi kültürü, bağımlı değişkenimiz olan örgütsel yenilikçilik üzerindeki değişimin %41’ini açıklamaktadır (R²=0,408). Bununla birlikte aynı zamanda H₂ hipotezinin de kabulü için gerekli birinci şart sağlanmış oldu. H₂ hipotezinin kabulü için gerekli olan ikinci şart ise bilgi kültürünün bilgi paylaşımına olan etkisidir ki bu şartın da analiz sonuçlarına göre sağlandığı görülmektedir (F=208,676; p<0,001). Bağımsız değişkenimiz olan bilgi kültürü, bağımlı değişken olan bilgi paylaşımındaki değişimin %38’ini açıklamaktadır (R²=0,380). Üçüncü adım olan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; bilgi kültürü ve bilgi paylaşımının, örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini gösteren modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=122,740; p<0,001). Bilgi Kültürü ve Bilgi Paylaşımı bağımsız değişkenleri, Örgütsel Yenilikçilik değişkeni üzerindeki değişimin % 42’sini açıklamaktadır (Düz. R²=0,416). Bu modeldeki

bağımsız değişkenlerden Bilgi Paylaşımının, Örgütsel Yenilikçilik üzerindeki etkisi anlamlıdır ($t=2,614$; $p=0,009$). Bu bağlamda Jantunen'in (2005:336) çalışmasındaki bilginin çalışanlar arasındaki akışının örgütsel yenilikçiliği desteklediği sonucu ve Lin'in (2007:325) bilginin paylaşımını sağlayan faktörlerin ve bilgi paylaşım süreçlerinin örgütsel yenilikçilikle bağlantılı olduğunu içeren çalışması da araştırmamızın bulgularıyla desteklenmektedir. Pratik açıdan, bilgi paylaşım sağlayıcıları, süreçler ve firmanın yenilikçilik kapasitesi arasındaki ilişkiler, firmanın bilgi paylaşım kültürünün yenilikçilik performansını sürdürmesi için nasıl bir katkıda bulunduğu hakkında ipucu vermektedir. Bir başka araştırmada Yeşil vd. (2013:217-225) de bu sonuçlara benzer şekilde, bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerinde pozitif etki sağladığını gösteren sonuçlara ulaşmışlardır. Böylelikle, "Bilgi Kültürü, Örgütsel Yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir." şeklindeki H_1 hipotezi ile "Bilgi Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının dolaylı etkisi vardır." şeklindeki H_2 hipotezi, yani araştırmamızın iki temel hipotezi, kabul edilmiş oldu. (Çakırel, 2016: 138-140).

Çalışmanın devamında Bilgi Kültürü değişkeninin alt boyutları için de H_1 ve H_2 hipotezlerinde yer alan etkiler benzer biçimde incelenmiş ve tüm sonuçlar Tablo 6'da özet olarak sunulmuştur.

Tablo 6: Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesiyle Elde Edilen Sonuçların Özet Tablosu

Bağımsız Değişkenler	ÖRGÜTSEL YENİLİKÇİLİK (Bağımlı Değişken)	BİLGİ PAYLAŞIMI (Aracı Değişken)	Dolaylı Etki
BİLGİ KÜLTÜRÜ	Etki anlamlı ($b=1,806$; $p<0,001$) H_1 kabul	Etki anlamlı ($b=1,743$; $p<0,001$)	Var ($b_2=0,137$; $p=0,009$) ($b_1=1,567$; $p<0,001$) H_2 kabul
1. Güven	Etki anlamlı ($b=0,194$; $p<0,001$) $H_{1,1}$ kabul	Etki anlamlı ($b=0,394$; $p<0,001$)	Var ($b_2=0,476$; $p<0,001$) ($b_1=0,006$; $p=0,906$) $H_{2,1}$ kabul
2. Teknoloji	Etki anlamlı ($b=0,462$; $p<0,001$) $H_{1,2}$ kabul	Etki anlamlı ($b=0,307$; $p<0,001$)	Var ($b_2=0,372$; $p<0,001$) ($b_1=0,348$; $p<0,001$) $H_{2,2}$ kabul
3. Ödül	Etki anlamlı ($b=0,275$; $p<0,001$) $H_{1,3}$ kabul	Etki anlamsız ($b=0,026$; $p=0,635$)	Yok $H_{2,3}$ ret
4. Adalet	Etki anlamlı ($b=0,148$; $p=0,006$) $H_{1,4}$ kabul	Etki anlamlı ($b=0,221$; $p<0,001$)	Var ($b_2=0,469$; $p<0,001$) ($b_1=0,044$; $p<0,366$) $H_{2,4}$ kabul
5. Takım Odaklı Çalışma	Etki anlamlı ($b=0,246$; $p<0,001$) $H_{1,5}$ kabul	Etki anlamlı ($b=0,345$; $p<0,001$)	Var ($b_2=0,447$; $p<0,001$) ($b_1=0,092$; $p=0,069$) $H_{2,5}$ kabul
6. İletişim	Etki anlamlı ($b=0,163$; $p=0,003$) $H_{1,6}$ kabul	Etki anlamlı ($b=0,274$; $p<0,001$)	Var ($b_2=0,469$; $p<0,001$) ($b_1=0,034$; $p=0,492$) $H_{2,6}$ kabul
7. Örgütsel Yapı	Etki anlamlı ($b=0,112$; $p=0,039$) $H_{1,7}$ kabul	Etki anlamlı ($b=0,004$; $p=0,938$)	Var ($b_2=0,478$; $p<0,001$) ($b_1=0,110$; $p=0,021$) $H_{2,7}$ kabul

8. Üst Yönetimin Desteği	Etki anlamlı (b=0,207; p<0,001) H _{1.8} kabul	Etki anlamlı (b=0,171; p<0,001)	Var (b ₂ =0,456; p<0,001) (b₁=0,129; p=0,008) H _{2.8} kabul
---------------------------------	--	------------------------------------	--

b₁: Çoklu regresyondaki bağımsız değişkenin katsayısı

b₂: Çoklu regresyondaki aracı değişkenin katsayısı

Tablo 6'ya göre araştırma hipotezlerinin testi sonucunda; Bilgi Kültürü ve alt boyutlarının her birinin (Güven, Teknoloji, Ödül, Adalet, Takım Odaklı Çalışma, İletişim, Örgütsel Yapı, Üst Yönetimin Desteği) Örgütsel Yenilikçiliği pozitif yönde etkiledikleri bulunmuştur. Bu etkide Bilgi Paylaşımının dolaylı etkisinin olup olmadığı incelendiğinde; Ödül değişkeni haricindeki tüm değişkenler için bir dolaylı etki belirlenmiştir. Buna göre; Bilgi Kültürü değişkeni ile Güven, Teknoloji, Adalet, Takım Odaklı Çalışma, İletişim, Örgütsel Yapı, Üst Yönetimin Desteği faktörlerinin Örgütsel Yenilikçilik üzerindeki etkisinde, Bilgi Paylaşımının dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çakırel, 2016: 167-168).

5. SONUÇ

Bu araştırma, öncelikle ülkemiz literatüründe kendisine fazla yer bulmayan “bilgi kültürü” kavramını tanımlamış ve boyutlarını ortaya koymuştur. Aslına bakılırsa bilgi kültürü olgusu, bu haliyle literatürde çok yer bulmasa da bilgi dostu kültür, bilgi paylaşım kültürü gibi isimlerle de kavramsallaştırılmıştır (Miklosik vd., 2019: 172). Bilgi yönetimi, örgüt kültüründen ayrı olarak ele alınamaz. Çünkü üretmek ve paylaşmak, bu fiilleri yerine getirmek için belli normlara, değerlere sahip olmakla ilgilidir. Bilgiyi destekleyen bir kültür yaratmadan, bilginin üretiminden, paylaşımından ve örgütte kullanımından söz edilemez. İyi bir organizasyon kültürü hem bireyler hem de birimler arasında bilgi paylaşımını desteklemelidir. Yöneticiler bu tür davranışların gelişimini destekleyen bir örgüt kültürü oluşturmalarıdır (Sawan, 2021: 333). Bunun farkında olan örgütler, insan kaynağı seçiminde, örgütsel yapının oluşturulmasında, ofis tasarımlarında, iş tasarımlarında ve çalışma şekillerinde bilgi yönetimini mümkün kılacak düzenlemeler yapmaktadırlar. Çünkü bilgi dostu kültürün rekabet avantajı sağladığına dair pek çok araştırma mevcuttur. Literatüre göre bilginin yönetim için inşa edilen kültür, güven, teknoloji, ödül, adalet, takım odaklı çalışma, iletişim, örgütsel yapı ve yönetimin katkısı gibi boyutlarla şekillenmektedir. Araştırmanın sonuçları da literatürü destekler niteliktedir.

Araştırma İstanbul'daki teknoloji geliştirme bölgelerinde yapılmıştır. Araştırmanın iki ana hipotezi istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Kabul edilen hipotezler bağlamında; bilgi kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki istatistiksel etkisinin anlamlı olduğu ve bu etkide bilgi paylaşımının dolaylı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca araştırma sonucunda bilgi kültürünün alt boyutlarının her birinin (Güven, Teknoloji, Ödül, Adalet, Takım Odaklı Çalışma, İletişim, Örgütsel Yapı, Üst Yönetimin Desteği) örgütsel yenilikçiliği pozitif yönde etkiledikleri ve bu etkilerde (Ödül değişkeni hariç) bilgi paylaşımının dolaylı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çeşitli kısıtlar nedeniyle araştırma eksenine alınamayan diğer boyutlar gelecek bilimsel çabalar açısından araştırılmaya değerdir.

Akademik araştırmaların ana amacı bilimselliktir, uygulamacılara veya sektörlerle danışmanlık etmek değildir. Ancak çalışmayı inceleyecek sektör profesyonelleri de arzu ederlerse bilgi paylaşımı ve bilgi kültürünün önemine dair ipuçlarının izini sürebilirler.

KAYNAKÇA

- Alavi, M., Timothy R. K. ve Dorothy E. L. (2005) "An Empirical Examination of The Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Practices.", *Journal of Management Information Systems*, 22.3: 191-224.
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y. ve Mohammed, Y. F. (2007) "Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors.", *Journal of Knowledge Management*, P.22-42.
- Anderson, N. R. ve West, M. A. (1998) "Measuring Climate for Work Group İnnovation: Development and Validation of The Team Climate İnventory", *Journal of Organizational Behavior*, Vol., 19, 235-258.
- Ayverdi, İ. (2020) "Kubbealtı Lugatı:Asırlar Boyu Tarihi Seyri İçinde Misalli Büyük Türkçe Sözlük", 4. Baskı, Kubbealtı İktisadi İşletmesi, İstanbul.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A (1986) "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 51, No. 6, Pp. 1173-1182.
- Bock, F. (1999) "The Intelligent Approach to Knowledge Management: Viewing KM in Terms Of Content, Culture, Process, and İnfrastructure", *Knowledge Management Review*, 22-5, 7. March-April.
- Bock, G.-W. ve Kim, Y.-G. (2000) "Breaking Myths of Rewards: A Study of Attitudes about Knowledge Sharing", "Informs & Korms", Seoul-Korea, P. 1042-1043.
- Bock, G.-W., Lee, J.-N. ve Zmud, R. W. (2005) "Behavioral İntention Formation in Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate", *MIS Quarterly*: 87-111.
- Brachos, D., Kostopoulos, K., Soderquist, K. E. ve Prastacos, G. (2007) "Knowledge Effectiveness, Social Context and Innovation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 Iss 5 Pp. 31 – 44.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T. ve Zhao, Y. (2002) "Learning Orientation, Firm İnnovation Capability, and Firm Performance", *Industrial Marketing Management* 31.6, 515-524.
- Chang, S.-C. ve Lee, M. S. (2008) "The Linkage between Knowledge Accumulation Capability and Organizational İnnovation.", *Journal of Knowledge Management*, Pp. 3-20.

- Chen, C. J. ve Huang, J. W. (2007). “How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management—The Social Interaction Perspective.”, *International Journal of Information Management*, 27(2), 104-118.
- Collins, C. J. ve Smith, K. G. (2006). “Knowledge Exchange and Combination: The Role of Human Resource Practices in the Performance of High-Technology Firms.”, *Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.
- Connelly, C. E. ve Kelloway, E. K. (2003). “Predictors Of Employees’ Perceptions Of Knowledge Sharing Cultures.”, *Leadership & Organization Development Journal*.
- Çakır, O. (2011) “Otel İşletmelerinde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımının Görev Teknoloji Uyum Modeli Kapsamında Değerlendirilmesi: İstanbul’daki 4 ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Çakırel, Y. (2016) “İşletmelerde Bilgi Kültürü ve Yenilik Etkileşimi: Türk İşletmelerinde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Davenport, T. H. ve Laurance P (2001) “İş Dünyasında Bilgi Yönetimi”, Çev. Günhan Günay, Rota Yayınları, İstanbul.
- Dinçmen, M. (2010) “Bilgi Yönetimi ve Uygulamaları”, (Editör: Murat Dinçmen), İstanbul, Papatya Yayıncılık Eğitim.
- Hauschild, Susanne, Licht, Thomas ve Stein, Wolfram, "Creating A Knowledge Culture.", *The Mckinsey Quarterly*, 74-74, 2001.
- Israilidis, J., Siachou, E. ve Kelly, S. (2020). “Why Organizations Fail to Share Knowledge: An Empirical Investigation and Opportunities for Improvement.”, *Information Technology & People*.
- Eczacıbaşı, F. (2019) “Daha Yeni Başlıyor”, 4. Baskı, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Nisan.
- García-Morales, V. J., Ruiz-Moreno, A. ve Llorens-Montes, F. J. (2007). “Effects of Technology Absorptive Capacity and Technology Proactivity on Organizational Learning, Innovation and Performance: an Empirical Examination”, *Technology Analysis & Strategic Management*, 19(4), 527-558.
- Girdauskienė, L. ve Savanevičienė, A. (2007) “Influence of Knowledge Culture on Effective Knowledge Transfer”, *Engineering Economics*, 54(4).
- Goh, S. C. (2002) “Managing Effective Knowledge Transfer: an Integrative Framework and Some Practice Implications”, *Journal of Knowledge Management*, 6, 1; Pp. 23-30.
- Gold, A. H., Malhotra, A. ve Segars, A. H. (2001) “Knowledge Management: an Organizational Capabilities Perspective.”, *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.

- Gruber, H. G. (2000) “Does Organisational Culture Affect the Sharing of Knowledge? The Case of Department in a High-Technology Company”. Diss, Carleton University.
- Guerra, E. (2008) “The Effect of Cognitive and Affective Trust on the Communication of Senior and Middle Management Teams”, A Dissertation Degree Doctor, University of Phoenix.
- Gurteen, D. (1999) "Creating A Knowledge Sharing Culture.", Knowledge Management Magazine 2.5: 1-4.
- Gupta, A. K. And Govindarajan V. (2000) "Knowledge Management's Social Dimension: Lessons From Nucor Steel.", MIT Sloan Management Review 42.1 ,71.
- Hodgetts, R. M. (2003) “Yönetim: Teori, Süre. ve Uygulama”, 5. Basımdan Çev: Canan Çetin, Esin Can Mutlu, Der Yayınları.
- Hoegl, M., Parboteeah, K. P. ve Munson, C. L. (2003) “Team-Level Antecedents of Individuals' Knowledge Networks”, Decision Sciences, 34(4), 741-770.
- Jain, N. ve Gupta, V. (2019) “The Impact of Knowledge Management System on Student Performance: A Case Study of the University of Delhi”, VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 49 Issue: 1, Pp.115-135.
- Jantunen, A. (2005) "Knowledge-Processing Capabilities and Innovative Performance: An Empirical Study.", European Journal of Innovation Management, Pp. 336-349.
- Janz, B. D. ve Prasarnphanich, P. (2003). “Understanding The Antecedents of Effective Knowledge Management: The Importance of a Knowledge-Centered Culture.”, Decision Sciences, 34(2), 351-384.
- Jones, M. C., Cline, M. ve Ryan, S. (2006). “Exploring Knowledge Sharing in ERP Implementation: an Organizational Culture Framework.”, Decision Support Systems, 41(2), 411-434.
- Lam, W. (2005) "Successful Knowledge Management Requires a Knowledge Culture: a Case Study.", Knowledge Management Research & Practice 3.4: 206-217.
- Leal-Millán, A., Roldán, J. L., Leal-Rodríguez, A. L. ve Ortega-Gutiérrez, J. (2016) “IT and Relationship Learning in Networks as Drivers of Green Innovation and Customer Capital: Evidence from the Automobile Sector.”, Journal of Knowledge Management.
- Liebowitz, J. (2002) “Facilitating Innovation Through Knowledge Sharing: a Look at The US Naval Surface Warfare Center-Carderock Division.”, Journal of Computer Information Systems, 42(5), 1-6.
- Lin, H. F. (2007) “Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: an Empirical Study”, “International Journal of Manpower”, Vol. 28 Iss 3/4., Pp. 320-321.

- López, S. P., Peón, J. M. M. ve Ordás, C. J. V. (2004) “Managing Knowledge: The Link between Culture and Organizational Learning.”, *Journal of Knowledge Management*. Vol.8, No.6. Pp. 93-104.
- Machuca, M. M. ve Costa, C. M. (2012) “A Study of Knowledge Culture in the Consulting Industry.”, *Industrial Management & Data Systems*, Pp. 24-41.
- Miklosik, A., Evans, N., Hasprova, M. ve Lipianska, J. (2019). “Reflection of Embedded Knowledge Culture in Communications of Australian Companies”, *Knowledge Management Research & Practice*, 17(2), 172-181.
- Moffett, S., Mcadam, R. ve Parkinson, S. (2002). “Developing a Model for Technology and Cultural Factors in Knowledge Management: a Factor Analysis.”, *Knowledge and Process Management*, 9(4), 237-255.
- Mueller, J. (2012) “The Interactive Relationship of Corporate Culture and Knowledge Management: A Review”, *Review Management Science*, (6), S. 190-192.
- Nayır, D. Z. ve Uzunçarşılı, Ü. (2008) “A Cultural Perspective on Knowledge Management: The Success Story of Sarkuysan Company”, *Journal of Knowledge Management*.
- Nonaka, I. (1991) “The Knowledge Creating Company”, *Harvard Business Review*, Pp. 96-104, November-December.
- Nonaka, I. (1994) “A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation”, *Organization Science*, Vol. 5, No. 1, Pp. 14-37.
- Nonaka, I. ve Konno, N. (1998) “The Concept of “Ba”: Building a Foundation for Knowledge Creation.” *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- Oliver, S. ve Kandadi, K. R. (2006). “How to Develop Knowledge Culture in Organizations? A Multiple Case Study of Large Distributed Organizations.” *Journal of Knowledge Management*.
- Ok, K. (2013) “Bilgi ve Bilginin Yönetimi”, (Editör: Sevinç Gülseçen), Papatya Yayıncılık Eğitim, İstanbul.
- Oslo Kılavuzu (2005) “Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler”, 3. Baskı, OECD ve Eurostat Ortak Yayını.
- Özarallı, N. (2006) “Örgütsel Güven, Bilgi Paylaşımı ve İşbirliği Yapma Eğilimini İnceleyen bir Çalışma”, 5. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt II, Horasan Basım Yayın, S. 628-640, İstanbul.
- Park, H., Ribière, V. ve Schulte, W. D. (2004) “Critical Attributes of Organizational Culture that Promote Knowledge Management Technology Implementation Success.”, *Journal of Knowledge Management*.

- Park, H. (2005) “Critical Attributes of Organizational Culture Promoting Successful KM Implementation.”, In International Conference on Computational Science and Its Applications (Pp. 1316-1325). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Sağsan, M. (2006) “Bilgi Yönetimi Bakış Açısından Bilgi Süreçleri ve Bir Model Önerisi”, Bilimsel İletişim ve Bilgi Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı Gazi Üniversitesi: Üniversite Ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği Yayınları, Ankara.
- Sawan, F. (2021) “Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing Behavior”, In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020) (Pp. 331-335). Atlantis Press.
- Scimagojr (2020) Erişim Adresi: <https://www.scimagojr.com/journalrank.php>, Erişim Tarihi: 06.12.2020.
- Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2015) “Bilişim Teknolojileri Yeterliğinin Bilgi Yönetimi Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Bir Alan Araştırması.” Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(3), 18-39.
- Stankevičiūtė, J. (2002) “Organizacijos Tinojimo Didinimo Metodologija.” Kaunas: Technologija, (P.21-22.’Den Aktaran) Girdauskienė And Savanevičienė, “Influence of Knowledge Culture on Effective Knowledge Transfer”, Engineering Economics”, No. 4 (54), 2007, P. 37.
- Thompson, R. L., Higgins, C. A. ve Howell, J. M. (1991) “Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization.”, MIS Quarterly, 125-143.
- Travica, B. (2013) “Conceptualizing Knowledge Culture”, Online Journal of Applied Knowledge Management, Vol. 1, Iss. 2, Pp. 85-104.
- TÜSİAD (2003) “Ulusal İnovasyon Sistemi”, Kavramsal Çerçeve, Türkiye İncelemesi ve Ülke Örnekleri”, Lebib Yalkın Yayınları Ve Basım İşleri, İstanbul.
- Yeh, Y. J., Lai, S. Q. ve Ho, C. T. (2006) “Knowledge Management Enablers: A Case Study”, Industrial Management & Data Systems, pp. 793-810.
- Yeşil, S., Koska, A. ve Büyükbeşe, T. (2013) “Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: an Empirical Study”, 2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, Procedia - Social and Behavioral Sciences 75, pp. 217 – 225.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Dr. Yasin ÇAKIREL Prof. Dr. R. İbrahim PINAR
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Dr. Yasin ÇAKIREL Prof. Dr. R. İbrahim PINAR
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Dr. Yasin ÇAKIREL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Dr. Yasin ÇAKIREL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Dr. Yasin ÇAKIREL

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür:

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement:
