



Research Journal of Business and Management

Year: 2017 Volume: 4 Issue: 3



THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND KNOWLEDGE SHARING: A RESEARCH ON PARTICIPATION BANKING SECTOR

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.712

RJBM- V.4-ISS.3-2017(11)-p.347-358

Ilknur Ucar¹, Canan Cetin², Sermin Senturan³, Tulay Demiralay⁴

¹Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, Turkey. ilknurucar@marun.edu.tr

²Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları, İstanbul, Turkey., canancetinelul@gmail.com

³Bülent Ecevit Üniversitesi, Çaycuma Meslek Yüksekokulu, Zonguldak, Turkey. senturansermin@gmail.com

⁴Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Edirne, Tyrkey. tulaydemiralay@trakya.edu.tr

To cite this document

Ucar, I., C. Cetin, S. Senturan and T. Demiralay, (2017).The relationship between organizational culture and knowledge sharing: a research on participation banking sector. Research Journal of Business and Management(RJBM), V.4, Iss.3, p.347-358.

Permement link to this document:<http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.712>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose - This study conducted to investigate the relations between organizational culture and knowledge sharing on a private participation bank.

Methodology - In this study, we reached to the employees of the participant bank with a questionnaire which totally includes 46 item about organizational culture, knowledge sharing and demographic characteristics. The questionnaire we reevaluated and 124 healthy questionnaires were obtained. In the analysis of the data obtained from the questionnaire, a structural equality model was developed to show the relations of organizational culture types on knowledge sharing depending on their demographic characteristics.

Findings - Findingsgatheredfromresearchwererevealedthatclanandhierarchyculturefromorganizationalculturetypeshave a significant effect on tacit knowledge sharing ,also adhocracy and market culture from organizational culture type shave a significant effect on explicit knowledge sharing.

Conclusion - As a result of the study, it is revealed that if tacit knowledge is highly important for an organization , they should create clan or hierarchy culture in their organizations. Moreover, market or adhocracy culture has an positive effect on explicit knowledge sharing.

Keywords: Knowledge management, corporate culture, structural equality, organizational behavior, knowledge management.

JEL Codes: M14, D22,D83

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ: KATILIM BANKACILIĞI SEKTÖRÜ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Amaç - Çalışmamız katılım bankacılığı sektöründe faaliyet gösteren bir özel firmanın sahip olduğu örgüt kültürü ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Yönetim -Çalışmamızda örgüt kültürü, bilgi paylaşımı ve demografik özellikleri içeren toplam 46 soruluk bir anket ile firma çalışanlarına ulaşılmıştır. Firmadan gelen anketler üzerinde değerlendirme yapılarak 124 adet sağlıklı anket formu elde edilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizinde demografik özelliklere bağlı olarak örgüt kültürü tiplerinin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini göstermek için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.

Bulgular- Örgüt kültürü tiplerinden klan ve hiyerarşi kültürünün örtülü bilgi paylaşımı üzerinde, adhokrasi ve pazar kültürünün açık bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Sonuç - Örtülü bilginin paylaşılmasının yüksek önem kazandığı örgütlerde klan veya hiyerarşi kültürü yaratma konusunda çalışmanın, açık bilgi paylaşımını sağlamak veya arttırmak isteyen örgütlerin örgüt kültürü olarak adhokrasi veya pazar kültürü tiplerini benimsemesinin olumlu etki yaratacağı sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi paylaşımı, örgüt kültürü,yapısal eşitlik, örgütsel davranış, bilgi yönetimi

JEL Kodları: M14, D22,D83

1. GİRİŞ

Bilgi, insanlığın varoluşundan buyana giderek önem kazanan bir kavramdır. Tarımsal üretim çağında gücün kaynağı doğal kaynaklar, endüstri döneminde parasal sermaye, günümüzde geçerli olan bilgi çağında ise güç bilgiye sahip olmandır. Endüstriyel toplumlarda bilgi, üretimin artmasına yardımcı olur, bilgi toplumunda ise çevreye uyum sağlanmasına aracılık eder(Kurt, 2005). Bilgi yönetimi yoluyla iş organizasyonları değişimi gerçekleştirebilir ve bunu rekabet avantajına dönüştürebilirler(Erdil ve Kitapçı, 2009).

Örgütte kullanılan bilgi; örtük bilgi ve açık bilgi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Güngör ve Celep, 2016). Örtük bilgi kişisel olan ve kayıt altına alınamayan, örgütte çalışanların zihinlerinde var olan deneyim odaklı bilgidir. Açık bilgi ise sistematik ve formal bir dille kayıt altına alınabilen veri tabanlarında, dokümanlarda veya internette yer alan bilgi olarak tanımlanmaktadır. Bilgi yönetimi açısından örtük bilginin yönetimi zordur.Örtük bilgi deneyimler ve zihinsel modellerden temelinin aldığından bilgi paylaşımı içerisine dahil etmek güçleşmektedir (Chinowsky ve Carillo, 2007). Bilgi yönetimi süreci örgüt içerisinde bilginin dolaşımı ile ilgili olduğundan bilginin değişmeden ilerlemesi ve bilgi kaybının azaltılması veya minimize edilmesi bilgi yönetimi sürecinin en önemli amaçları olarak sıralanmaktadır.

Bilgi paylaşımı gelişmiş veya gelişmekte olan toplumlar veya örgütler arasında, işlevsel bilgi arayışı veya düşüncelerin transferi olarak tanımlanabilir (Johnson, 2013). Mueller'e göre (2012) ise, bilgi paylaşımı en az iki kişi, grup, takım, birim veya örgütü kapsayan; göndericinin bilgi paylaşımı konusunda istekli olması, alıcının ise bu yeni bilgiyi eski bilgileriyle birleştirerek kullanması konusunda istekli olmasını gerektirmektedir. Başka bir tanıma göre bilgi paylaşımı çalışanların karmaşık problemleri çözmesini olanaklı kılan (Cross vd., 2001) bireysel ve örgütsel düzeyde karar almayı destekleyen (Voelpel vd., 2005), performans geliştiren karşılıklı bir süreçtir (Connelly vd.,2014).

Kültür, bir örgütün maddi ve manevi varlığı, geleneklerin örgüt işleyişine yansımalarıdır. Daha geniş anlamıyla, kültür belirli türdeki davranışları tanımlar. Son zamanlarda örgütsel kültürün önemi artmıştır çünkü örgütün etkinliği ile yakından bağlantılı olduğu anlaşılmıştır. Kültür bir grup insanın bir arada yaşaması ve çalışmasına uygun ortam sağlayan bir çevredir (Cameron ve Quinn, 2006).Bir organizasyonun kültürünü anlamak için örgütsel tanımlama ve analiz gerekir (Tharp, 2009). Bu alanda yapılan birçok çalışma örgütsel kültürün çalışanların beklentileri ve değerleri arasındaki ayrımı incelemiştir. İşyerindeki problemlerin çalışanların diğer insanların düşüncelerini anlamadaki yetersizliklerine dayandırılmaktadır. Bir örgütün kültürü çalışanların ulusal kültürlerinin etkisinde gelişir.

Çalışmamızın literatür incelemesi bölümünde öncelikli olarak bilgi ve bilgi paylaşımı kavramı ve örgüt kültürü konuları ele alınacak sonrasında ise bu iki kavram arasındaki ilişkiye değinilecektir. Çalışmada ele alınan konular hakkında yapılan literatür incelemesinin ardından araştırmanın modeli ve hipotezlerine yer verilecektir ve çalışmada kullanılan ölçekler, ana kütle ve örneklem açıklanacaktır. Araştırmada kullanılan ölçüm modeli ve yapısal modele yer verilerek kavramlar arası araştırılan ilişki ortaya konulacaktır. Son olarak sonuç kısmında ise elde edilen veriler ışında yapılan yorumlar ve gelecekte yapılacak araştırmalara önerilere yer verilecektir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Bilgi ve Bilgi Paylaşımı Kavramları

Bilgi kavramı sözlükte kurallardan yararlanarak kişinin veriye yönelttiği anlam veya öğrenme, araştırma, gözlem yoluyla insan aklının erebileceği gerçek ve ilkelerin bütünü olarak açıklanmaktadır (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5914d0139359e4.00856966,2017).

Davenport ve Prusakise bilgiyi uzman görüşünün yeni deneyim ve enformasyonların değerlendirilmesi ve birleştirilmesi için bir çerçeve sağladığı çerçevlendirilmiş deneyim, değer, bağlamsal enformasyonun esnek bir birleşimi olarak ifade etmiştir (Davenport ve Prusak, 1998:5).

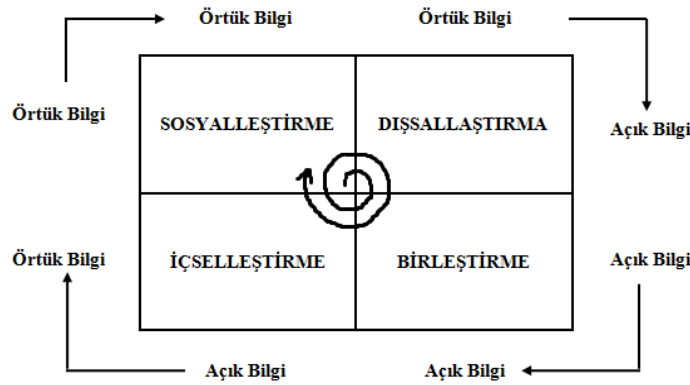
Bilgi kavramı hakkındaki tanımlama ve tartışmaların çoğunda açık ve örtük olmak üzere bilginin ayrımı yapılmaktadır. Açık bilgi, kodlanabilir, resmi ve sistematiktir. Genellikle kitaplarda, kurumsal depolarda, veritabanlarında ve bilgisayar programlarında bulunur. Oldukça kişisel olan örtülü bilginin açıkça ifade edilmesi zordur ve esas olarak bağlamsal deneyimlerimize dayanmaktadır (Small ve Sage, 2005:154). Bilgi kavramının açık ve örtük bilgi şeklindeolan bu sınıflandırılmasınınintemeli Michael Polyani'nin1966 yılında yamış olduğu çalışmasındaki "Anlatılabileceğimizden daha fazlasını bilebiliriz" ifadesinden yola çıkılarak IkuroNonaka tarafından 1994 yılında yapılmıştır (Barutçugil,2002:60). Örtük bilginin yazı, resim ya da cümlelere dökülmesi son derece zor olan bilgi türüdür. Örtük bilgi, bu bilgiye sahip olan kişinin zihninde bulunmaktadır. Örtük bilgiyi bir başkasına aktarmak da zor olmaktadır. Aynı bilgi bir kişi için örtük iken diğer bir kişi için açık bilgi olabilmektedir (Dalkır, 2011:9-10) Her ne kadar yapılan tanımlamalarda açık ve örtük bilgi arasındaki farklar ortaya konulduysa da açık ve örtük bilgi arasında onları birbirinden ayıran kesin bir çizgi bulunmadığı da görülmektedir. Bu iki bilgi türünün kesinlikle farklı ve aralarında hiçbir etkileşimin olmadığı düşünülmesi yanlıştır. Aksine bu açık ve örtük bilgi bir bütünlükten ayrılmaz iki parçası ve bütünlükten bileşenleridir. İki bilgi türü de gelişebilmek, yenilenebilmek amacıyla birbirlerini desteklemektedir (İbicioğlu ve Doğan, 2006: 39).

Açık ve örtük bilginin kendi içinde ve birbirleri arasındaki etkileşimi sosyalleştirme, birleştirme, dışsallaştırma ve içselleştirme olmak üzere dört farklı biçimde gözlenmektedir. Kısaca açıklanırsa;

- Sosyalleştirme (Örtük Bilgiden Örtük Bilgiye): Bireylerin teknik beceriler, zihinsel modeller gibi örtük bilgilerini bilgilerin transferi süresince kodlamadıkları (şifrelemedikleri) durumlarda görülmektedir. (Dima ve Stancov, 2008:75)
- Birleştirme (Açık Bilgiden Açık Bilgiye): Açık olan bilgiler bir kişi veya topluluğa sunulduğunda karşı taraf da bilgiyi açık bir bilgi olarak alırlar. (Barutçugil, 2002:64)
- Dışsallaştırma (Örtük Bilgiden Açık Bilgiye): Örtük bilginin kelimelerle ifade edilerek açık bilgiye çevrilmesidir. (Nonaka, Toyama ve Konno, 2000:9)
- İçselleştirme (Açık Bilgiden Örtük Bilgiye): İçselleştirmeye sayesinde, oluşturulan açık bilgi bir organizasyon boyunca paylaşılmakta ve bireyler tarafından örtülü bilgi dönüştürülmektedir. (Nonaka, Toyama ve Konno, 2000:9)

Bilginin sosyalleştirme, birleştirme, dışsallaştırma ve içselleştirmeden oluşan bu ilişki aşağıda verilen Şekil 1'de olduğu gibi bir döngü ile gösterilebilmektedir.

Şekil 1: Bilginin Dönüşümü



Kaynak:Nonaka, Toyama ve NoboruKonno, 2000:1

Bilgi paylaşımı temelde örgütte bulunan kişiler için bilginin ulaşılabilir olması amacıyla yapılan her türlü eylemdir. Kişiler arası bilgi paylaşımı ise bilgiyi elinde tutan kişinin, bilgiyi diğer bireylerin de anlayabileceği, sahiplenebileceği ve kullanabileceği bir forma dönüştürmesi sürecidir (Ipe,2003:341). Bir başka tanımla bilgi paylaşımı; gönüllü iki birey veya iki bölüm arasında belirli sınırlar dahilinde yasa, etik, norm ve davranışsal ilişkilere bağlı olarak belli bir konuya ilişkin bilginin etkileşim ve iletişim yoluyla sunumu veya kabulüdür (Demirel,2011:200).

Örgütler için kritik değere sahip olan bilginin örgütün tamamına ulaşabilmesi ve kullanılabilmesi için başarılı bir şekilde bilgi paylaşımının sağlanması zorunludur. Yapılan çalışmalarla bilgi paylaşımını olumsuz olarak etkileyen bir çok faktör olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşımını olumsuz yönde etkileyen bu faktörler Riege tarafından bireysel, örgütsel ve teknolojik olmak üzere üç ana başlık altında toplanmıştır (Riege,2005:23-29)

Bireylerin bilgiyi sahip oldukları güç olarak görmesi ve bu nedenle bilgilerini kendilerine saklama eğiliminde olmaları bilgi paylaşımının önündeki engellerdendir. Bilginin kişiye değil topluma veya mesleğe ait olduğu algısının yerleştirilmesinin bireylerin bilgi paylaşımında olumlu etki yapacaktır. Ayrıca kişilere paylaşılan bilgi ile güç kaybı yaşanmayacağı, aksine itibar kazanımı ile gücünün artacağı gösterilmesi de bireylerin bilgi paylaşımına olan olumsuz bakış açılarını değiştirecektir. Bilgi paylaşımında bilgi sağlayıcıların faydalarının artırılıp maliyetlerinin azaltılması, kişilerin bilgi paylaşımında artışını sağlayacaktır. (Çetin ve Şentürk, 2016:254)Çalışanlar işlerinin ve işletmedeki konularının güvenli olmadığına inandıklarında işbirliği ve ortak çalışma yönünde davranışlar sergilemedikleri görülmektedir. Bireyler veya çalışanlar sahip oldukları bilgileri paylaşma konusunda istekli davranmamaktadırlar. Bilgi paylaşımının gerçekleşmesi için işletme içinde bir güven ortamının yaratılması gerekmektedir. (Top ve Dilek, 2013:290)

Bilgi paylaşımında örgüt kültürünün de önemli bir yere sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel çevre, duygusal zeka ve yönetsel bağlantılar bilgi paylaşımını engelleyen kültürel engellerdendir. Çalışanlara yönetim desteğinin olmaması, teşvikler az olması veya olmaması, sosyal ağların yokluğu, iş güvenliğinin sağlanmaması ve dil konusunda yaşanan zorluklar ulusal kültüre bağlıdır ve bilginin organizasyonda etkin bir biçimde paylaşılmasına engel olmaktadır. (Rivera-Vazquez, Ortiz-Fournie ve Flores: 2009:267)

Örgütte kullanılan teknoloji tabanlı sistemlerin değiştirilmesi veya inşa ve entegre edilmesinde zorlukların yaşanması örgütler için bilgi paylaşımının önünde bir engel oluşturabilmektedir. Ayrıca çalışanların bilgi teknolojilerinden gerçek dışı beklentilerin olması, deneyimsizlik ve bu teknolojileri kullanma konusunda bilgilerinin olması nedenleriyle bu teknolojilerin kullanımına karşı kişilerin isteksizlik ve direnç oluşturabilmektedir. Çalışanların yeni teknolojileri öğrenmesi ve onlara alışması için gereken eğitimin olmayışı da bir engel olarak örgütlerin karşısına çıkabilmektedir. (Riege,2005:23)

İşletme içerisinde bilginin her çalışana ulaşması ancak etkin bir bilgi paylaşımı ile sağlanabilmektedir. Bilginin üretilmesinde temel kaynak insan olduğundan insanın öğrenmesi, öğrendiklerini içselleştirmesi ve bununla da yetinmeyip kendi bilgilerini diğer insanlarla paylaşması gerekmektedir. Örgüt içinde paylaşıp kullanılan bilgi yeni bilgilerin doğmasında kolaylık sağlamaktadır. İşletmelerde ancak bilginin paylaşılmasıyla etkin bir bilgi üretme süreci oluşturulmaktadır (Yazıcı, 2001:159). Toplam kalite yönetimi ve zaman temelli yönetiminin önem kazandığı günümüzde zaman ve kalite kavramları karşımıza direkt olarak rekabet avantajı olarak çıkmaktadır. Örgütlerde bilgi paylaşımının etkin olması işletmenin amaçlarına ulaşmasında büyük önem taşımakta olduğu görülmektedir. Her iki yaklaşımda da sıfır hata gerçekleştirilmeye çalışılırken bireylerin veya grupların yaptıkları hatalar bilgi paylaşımı sayesinde gerekli kişilere ulaşır ve uzun vadede düşünüldüğünde bu hataların diğerleri tarafından tekrarlanmaması sağlanmaktadır (Dervişoğlu, 2004:55). Bilgi paylaşımı bireysel ve örgütsel öğrenmeyi kolaylaştırarak örgütlerin değişime uyum sağlama sürecini azaltmaktadır. Örgüt içerisinde bulunan çalışanlara değişime gereksinim duyulmasının nedenleri hakkında bilgi verilmesi bilgi paylaşımı ile gerçekleştirilmektedir. Bilgi paylaşımı ile örgüt çalışanları değişime direnç göstermek yerine buna destek olmalarını sağlayabilmektedir (Mısırdalı, 2006:64).

2.2. Örgüt Kültürü

Kültür, temelde bir toplumun yaşam biçimi olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü ise, bir örgütün yönetim şekli olarak ifade edilebilir. Örgüt kültürü, bir örgütü diğerlerinden farklı kılan, örgütü oluşturan bireylerin sahip olduğu değer, inanç ve normlardan oluşmaktadır. Her örgütün kültürü kendine özgüdür. Bir örgütte üretilen mal ve hizmetleri şekillendiren örgüt kültürüdür (Gürdal ve Kumkale, 2014). Alvesson (2012) örgüt teorisinin akademik ve yönetim araştırmaları içerisinde örgüt kültürünün başta gelen konu olduğunu öne sürmektedir. Kültürel değerlere en az önem verilen örgütlerde bile bireylerin duygu ve düşünceleri, örgütte paylaşılan ortak fikir, inanç ve değerler tarafından yönlendirilmektedir.

Değişik akademisyen ve düşünürler tarafından örgüt kültürünün farklı tanımları yapılmakta ise de. literatürde en sık kullanılan tanım Edgar Schein tarafından yapılmıştır. Schein (2010) örgüt kültürünü, örgütü oluşturan bireyler tarafından öğrenilen, örgütün dış çevreye uyum ve içteki dengeyi sağlama konusunda karşılaşılan problemleri çözebilecek temel varsayımlar durumu olarak tanımlamıştır (Barbars, 2016). Bir örgütte kültürün etkili olabilmesi için, yönetimin olduğu kadar çalışanların ihtiyaçlarına da cevap verebilmelidir. Kültür, örgüt stratejilerinin uygulanmasını kolaylaştırabilirdi kadar sınırlayabilir de. Etkili bir kültür, örgütün açık hedefler, paylaşılan varsayımlar, doğru değer ve inançlar, doğru davranışlar, rekabet stratejisine uyum gibi durumlarla karşılaşmasına yol açar.

Cameron ve Quinn (1999) özellikle yeniliklere uyum açısından örgüt kültürünü 4 kategoride incelemiştir.

- Grup veya kabile kültürü
- Serbest ve girişimci kültürü
- Hiyerarşi ve bürokrasi kültürü
- Rasyonel ve piyasa kültürü

Bu dört kültür tipi örgütlerin karşılaştığı problemleri içsel ve dışsal açıdan çözümlenmelerinde, ya sabit ve kontrollü veya serbest ve uyumlu olmaları biçiminde değerlendirmek açısından önemlidir (Daher, 2016).

İş hayatı açısından bakıldığında örgüt kültürü, firmanın faaliyetini sürdürme biçimini etkileyen karmaşık bir değerler, inanışlar, varsayımlar ve semboller dizisidir. Bu açıdan örgüt kültürü, firma için en uygun çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve hatta rakipleri tanımlamakla kalmayıp, bunlarla nasıl iletişime geçileceğini belirlemesi açısından firma üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Lee, 2017). Bir işyerinde çalışanların davranışları içinde buldukları örgütün kültüründen etkilenmektedir. Bu kültürü bireylerin idealleri ve değerleri belirler. İşletme örgütü tarafından ortaya konan tüm değerler iş ortamının gereklerine göre belirlenmektedir (Belias vd., 2016).

2.3. Bilgi Paylaşımı ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Örgütün başarısı açısından kültür önemli bir kavramdır ve örgütü diğerlerinden ayıran en önemli göstergedir. Örgütte gerçekleşen her olayı şekillendiren, örgütsel değişimin temelini oluşturan ve onu destekleyen, bilgi yönetiminin de temel taşı olan örgüt kültürüdür. Bilgi ile ilintili olarak örgütsel kültür davranışları dört açıdan etkiler (Delong ve Fahey, 2000):

- Kültür, bilginin önemli olduğuna ilişkin varsayımları şekillendirir.
- Kültür, bilgi düzeyleri arasındaki ilişkilerde vasıta görevi görür.

- Kültür, sosyal iletişim için bir bağ yaratır.
- Kültür, yeni bilgi yaratır ve bireylerin buna adapte olmasını sağlar.

Kültür, bilgi paylaşımında da etkilidir. Bilgi paylaşımının başarısını belirleyen değerler, normlar ve davranışlar gibi etkenler, örgüt kültürünü de oluşturur (Davenport, 2000). Korkunun hakim olduğu örgütlerde çalışanlar, bilgi paylaşımı konusunda güvensizdirler, bilgiyi bir güç kaynağı olarak görürler ve geleceklerinin güvencesi olarak onu saklarlar.

Ruppel ve Harrington (2001) internet yoluyla bilgi paylaşımının örgüt kültürü üzerindeki etkilerine ilişkin yaptıkları çalışmada, bireyler arasında bağlılığın bulunduğu toplumlarda internet yoluyla bilgi paylaşımının fazla olduğu, rekabetin yoğun olduğu toplumlarda ise internetin bilgi paylaşımı açısından fazla kullanılmadığını öne sürmüşlerdir. Suppiah ve Sandhu (2011) ise, örgüt kültürünün sözsüz bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, bu tür bilgi paylaşımına en uygun örgüt kültürünün, bireyler arasında bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde var olduğunu, hiyerarşik örgütlerde bilgi paylaşımının olumsuz etkilendiğini ortaya koymuşlardır.

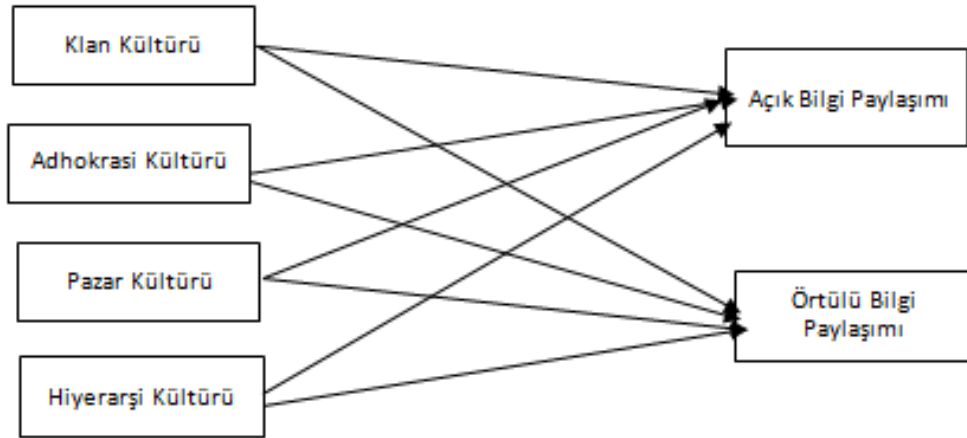
Jones'a (2006) göre, dış odaklanma örgütsel gelişimleri belirler. Rekabete ilişkin değerler altı boyuta dayanmaktadır: baskın özellikler, çalışanların yönetimi, kurumsal beraberlik, örgütsel liderlik, başarı kriteri ve stratejik önem.

3. VERİLER VE METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmada yer alan bilgi paylaşımı ve örgüt kültürü arasındaki teorik ilişkileri incelemek amacıyla oluşturulan araştırmanın kavramsal modeli Şekil 2'de yer almaktadır. Kavramsal modelde örgüt kültürü tiplerinin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini test etmek üzere kavramsal model ve hipotezler oluşturulmuştur.

Şekil 2: Kavramsal Model 1



Değişkenler arasındaki ilişkiler ve birinci kavramsal model çerçevesinde nedensellik ilişkilerini test edecek şekilde alternatif hipotezleri aşağıdaki Şekil 2'de oluşturulmuştur.

- H1: Örgüt kültürü tiplerinden klan kültürünün açık bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H2: Örgüt kültürü tiplerinden klan kültürünün örtülü bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H3: Örgüt kültürü tiplerinden adhokrasi kültürünün açık bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H4: Örgüt kültürü tiplerinden adhokrasi kültürünün örtülü bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H5: Örgüt kültürü tiplerinden pazar kültürünün açık bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H6: Örgüt kültürü tiplerinden pazar kültürünün örtülü bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H7: Örgüt kültürü tiplerinden hiyerarşi kültürünün açık bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H8: Örgüt kültürü tiplerinden hiyerarşi kültürünün örtülü bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Ana kütle ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütesini Türkiye'de faaliyet gösteren bir özel katılım bankasının çalışanları oluşturmaktadır. İlgili bankada görev yapmakta olan tüm personele online olarak soru formları iletilmiş ve 124 soru formu sağlıklı bir şekilde cevaplanarak geri dönüşü sağlanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de yer alan verilere göre katılımcıların %90,3'ü erkek çalışanlardan oluşurken %71'i lisans mezunudur. 25-35 yaş arası katılımcıların oranının %75,8 olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki tecrübesi %37,9 ile 6-10 yıl arası ve %37,1 oranıyla 1-5 yıl ve %16,1 oranıyla 11-15 yıl arasında yoğunlaşmaktadır. Firmadaki çalışma süresi değerlendirildiğinde ise katılımcılar yoğunlukla %45,2'si 6-10 ve %33,1 oranıyla 11-15 yıl arasındadır. Katılımcıların %28,2'si yönetmen, %25'i uzman ve %15,3'ü müdür olarak görev yapmaktadır. Satış ve pazarlama departmanında çalışanların oranı %29, şubede çalışanların oranı %27,4 ve KOBİ Bankacılığında çalışanların oranı ise %12,1'dir. Katılımcıların %88,7'si İstanbul-Avrupa bölgesinde görev yapmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler	Frekans	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	12	9,7
	Erkek	112	90,3
Yaş	18-24	8	6,5
	25-35	94	75,8
	36-45	21	16,9
	46-55	1	0,8
Eğitim	Lise	3	2,4
	Önlisans	1	0,8
	Lisans	88	71,0
	Yüksek Lisans	32	25,8
Mesleki İş Tecrübesi	1 Yıdan az	7	5,6
	1-5 Yıl	46	37,1
	6-10 Yıl	47	37,9
	11-15 Yıl	20	16,1
	16-20 Yıl	3	2,4
	20 yıl üzeri	1	0,8
Firmadaki Çalışma Süresi	1 Yıdan az	39	7,3
	1-5 Yıl	19	45,2
	6-10 Yıl	8	33,1
	11-15 Yıl	2	12,9
	16-20 Yıl	1	0,8
	20 yıl üzeri	1	0,8
Firmadaki Görevi	Gişe Yetkilisi	7	5,6
	Uzman Yardımcısı	12	9,7
	Uzman	31	25,0
	Müdür Yardımcısı	3	2,4
	Müdür	19	15,3
	Yönetmen	35	28,2
	Kıdemli Yönetmen	4	3,2
	Yönetici	7	5,6
	Sorumlu	2	1,6
	Güvenlik Görevlisi	2	1,6
	Stajyer	2	1,6
Firmadaki Departman	Bireysel Satış ve Paz.	11	8,9
	Bölge Müdürlüğü	6	4,8
	Güvenlik Müdürlüğü	2	1,6
	İnsan Kaynakları	4	3,2
	KOBİ Bankacılığı	15	12,1
	Operasyon	12	9,7
	Satış ve Pazarlama	36	29,0
	Şube	34	27,4
	Ticari Pazarlama	3	2,4
	Ticari Satış	1	0,8

Bölge	İstanbul-Avrupa	110	88,7
	İstanbul-Anadolu	6	4,8
	Bursa	2	1,6
	İzmir	4	3,2
	İzmit	1	0,8
	Konya	1	0,8

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada soru formunda çalışmanın amacına yönelik olarak iki ölçüm aracı yer almıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla soru formunda demografik sorular düzenlenmiştir. Soru formundaki ifadeler “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılıyorum” olacak şekilde beşli Likert tipinde ölçüm yapılmaktadır..

Çalışmada kullanılan bilgi paylaşımı ölçeği Wang ve Wang (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte toplam 13 ifade yer almakta ve ölçeğin orijinali iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerden ilk 7 ifade açık bilgi paylaşımı boyutuna ve sonraki 6 ifade de örtülü bilgi paylaşımı boyutuna aittir.

Soru formunda yer alan örgüt kültürü ölçeği Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 24 ifade ve dört kültür tipini içeren 4 yatay alt boyuttan oluşurken ayrıca farklı bir yapılanma ile kültür tiplerini oluşturan özellikleri içeren 6 dikey alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada kültür tiplerini oluşturan 4 alt boyut kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Ölçüm Modeli

Ölçüm modelinin faktör geçerliliklerini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile değerlendirilmiştir. Bu amaçla yakınsak geçerlilik (convergent validity) ve ayırt edici geçerlilik (discriminant validity) analizleri kullanılmıştır.

Yakınsak geçerlilik tek bir yapıyı ölçmek için hangi faktörlerin kabul edilip hangilerinin edilmeyeceğini göstermektedir. Faktör yüklerinin anlamlı olması ve 0,5'i aşması, bileşik güvenilirliklerin 0,6'yı aşması ve tüm yapılar için 0,5'den fazla olması açıklanan ortalama varyansın (AVE) değerlendirilmesi ile yakınsak geçerlilik test edilebilir (Wang ve Wang, 2012). Bu amaçla ilk olarak her bir maddenin faktör yükleri belirlenmiştir. Araştırmanın ölçüm modelinde, faktör yüklemeleri ve bileşik güvenilirlikleri (Composite Reliabilities-CR) kabul edilebilir seviyede tespit edilmiştir. Faktör yükleri 0,565 ile 0,951 arasında değişmektedir. Bileşik güvenilirlik değerleri (CR) ise 0,961-0,987 arasında değişen değerlerdedir. AVE değerleri de 0,549 ve 0,839 arasındadır. Bu sonuçlar ölçüm modelinin yakınsak geçerliliğini sağlandığını ifade etmektedir.

Ölçüm aracının iç güvenilirliği ise iç tutarlılık katsayısı ise Cronbach alfa ile değerlendirilmiştir. Nunnally ve Berstein (1994) alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olduğunda güvenilirliğin sağlandığını belirtmişlerdir. Analiz sonucunda elde edilen Cronbach alfa değerleri 0,894 ve 0,967 arasında değişmekte ve 0,7'den büyük olduğu için iç güvenilirliğin sağlandığı anlaşılmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: DFA Sonuçları ve İç Güvenilirlik Analizi

Faktör	Ortalama	SH	Madde	Faktör Yüğü	AVE	CR	Cronbach α
Açık Bilgi Paylaşımı	3,824	0,765	ABP1	0,68	0,583	0,975	0,917
			ABP2	0,714			
			ABP3	0,674			
			ABP4	0,786			
			ABP5	0,742			
			ABP6	0,818			
			ABP7	0,902			
Örtülü Bilgi Paylaşımı	3,676	0,792	OBP1	0,834	0,549	0,972	0,894
			OBP2	0,589			
			OBP3	0,567			
			OBP4	0,87			
			OBP5	0,655			
			OBP6	0,862			
Klan Kültürü	3,85	0,957	KK1	0,919	0,839	0,987	0,967
			KK2	0,951			
			KK3	0,891			
			KK4	0,916			
			KK5	0,950			

			KK6	0,866			
Adhokrasi Kültürü	3,55	0,881	AK7	0,877	0,714	0,974	0,939
			AK8	0,866			
			AK9	0,919			
			AK10	0,752			
			AK11	0,901			
			AK12	0,736			
Pazar Kültürü	3,65	0,785	PK13	0,652	0,607	0,961	0,906
			PK14	0,695			
			PK15	0,754			
			PK16	0,850			
			PK17	0,869			
Hiyerarşi Kültürü	3,76	0,753	PK18	0,829	0,705	0,964	0,920
			HK19	0,565			
			HK20	0,882			
			HK21	0,864			
			HK22	0,891			
			HK23	0,912			
			HK24	0,873			

Ayırt edici geçerliliği bir faktöre ait ortalama açıklanan varyans ile o yapının diğer yapılarla olan korelasyon katsayısının karesinin karşılaştırılması ile değerlendirilir. Faktörlere ait korelasyon ve açıklanan ortak varyans (AVE) değerleri Tablo 3’de yer almaktadır. Köşegen üzerinde yer alan değerler her bir yapıya ait açıklanan ortak varyans (AVE) değerlerini ifade ederken, köşegen dışındaki satır ve sütunlarda yer alan değerler ise yapıların birbirleri arasındaki korelasyon katsayılarının karelerinden oluşmaktadır. Ayırt edici geçerlilik için Fornell ve Larcker yaklaşımı kullanılmış olup, köşegenler üzerinde yer alan değerlerin kendi satır ve sütun değerlerinden büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker 1981). Her köşegen elemanın, köşegenden farklı elemanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayırt edici geçerlilik sonuçları hem madde hem de yapı düzeyinde kabul edilebilir değerlerdedir.

Tablo 3: Ayırt Edici Geçerlilik

Faktörler	Açık Bilgi Paylaşımı	Örtülü Bilgi Paylaşımı	Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü
Açık Bilgi Paylaşımı	0,583					
Örtülü Bilgi Paylaşım	0,471	0,549				
Klan Kültürü	0,460	0,312	0,839			
Adhokrasi Kültürü	0,257	0,300	0,619	0,714		
Pazar Kültürü	0,100	0,149	0,216	0,332	0,607	
Hiyerarşi Kültürü	0,256	0,199	0,454	0,624	0,492	0,705

Yapısal eşitlik modellemesinde teorik model ile ölçüm modelinin karşılaştırılmasında kullanılan uyum iyiliği indeksleri araştırmacılar tarafından mutlak uyum indeksleri, artımlı uyum indeksleri, kısıtlı uyum indeksleri, çıkarımsal, betimsel ve alternatif ya da normlu ve normlu olmayan uyum indeksleri olarak nitelendirilmektedir (Hooper vd., 2008:53-56). Her bir uyum indeksi için belirlenmiş standart değer bulunmaktadır, ancak araştırmacılara göre farklılık gösterebilmektedir. Tablo 4’te yer alan standart değerler farklı araştırmacıardan derlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 4’te, önerilen modelin uyum ölçüleri (Goodness-of-fit indices) standart değerler ile karşılaştırıldığında kabul edilebilir düzeyde olduğu ve yapısal modeli doğruladığı anlaşılmaktadır. χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare) değerinin anlamlı olmadığı, χ^2/df =Chi-Square/Degree of Freedom değerinin iyi uyum sağladığı, GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi) değerinin standart değere oldukça yakın kabul edilebilir bir düzeyde olduğu, RMR=RootMeanSquareResidual (Hata Kareleri Ortalamalarının Karekökü) değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ve CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) değerinin ise kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu durumda modelin verilere kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığına ve böylece araştırma hipotezlerini açıklayabileceğine karar verilebilir.

Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör Analizi için Uyum İyiliği İndeks Değerlendirmesi

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
χ^2 (CMIN)	$0 < \chi^2 < 2df$	$2df < \chi^2 < 3df$	9,174
χ^2/df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	1,83

GFI	≥0,90	0,89-0,85	0,85
CFI	≥0,97	≥0,95, ≥0,90	0,88
RMR	≤0,05	0,06-0,08	0,08

Kaynak: Meydan, 2011.

3.5. Yapısal Model

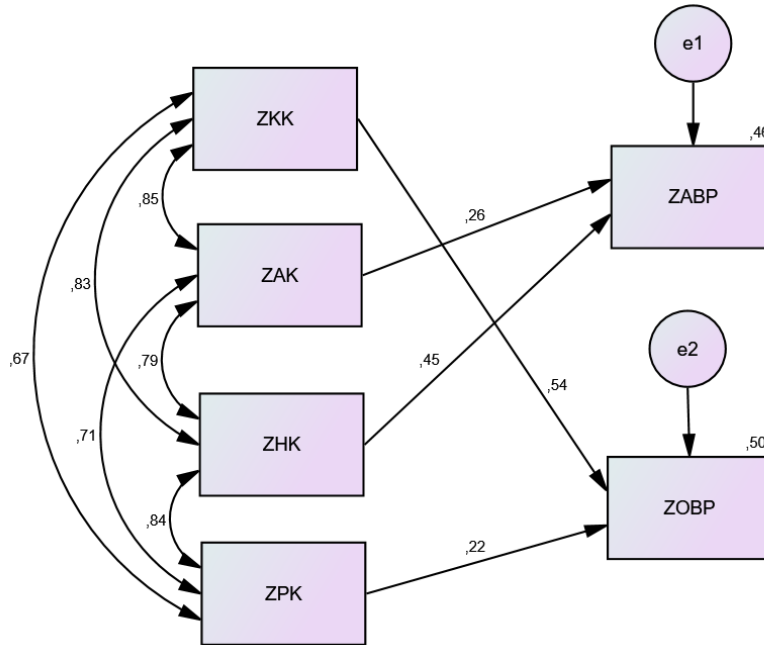
Çalışmada örgüt kültürü ile bilgi paylaşımı arasındaki nedensellik ilişkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, daha sonra ise yapısal eşitlik modeli tekniğiyle değişkenler arasındaki etkileşim analiz edilmiştir. Bu bağlamda örgüt kültürü tipleri bağımsız değişken, bilgi paylaşımı alt boyutları ise bağımlı değişken olarak alınmıştır.

Analizler sonucunda ortaya çıkan bu ilişkiler doğrultusunda örgüt kültürü tiplerinin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini göstermek oluşturulan yapısal eşitlik modeli ise Şekil 3'de sunulmuştur. Şekil 3'de yer alan sonuçlara göre; örgüt kültürü tiplerinden adhokrazi kültürü ile açık bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü zayıf kuvvette anlamlı bir ilişki ($\beta = 0,260$, $p < 0,05$) ve hiyerarşi kültürü ile açık bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir nedensellik ilişkisi ($\beta = 0,453$, $p < 0,001$) olduğu görülmektedir. Benzer şekilde örgüt kültürü tiplerinden Pazar kültürü ile örtülü bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü zayıf kuvvette anlamlı bir nedensellik ilişkisi ($\beta = 0,218$, $p < 0,05$) ve Klan kültürü ile örtülü bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir nedensellik ilişkisi ($\beta = 0,542$, $p < 0,001$) olduğu anlaşılmaktadır. Analiz sonuçları Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Regresyon Matrisi ve R² Değerleri

Değişkenler	B	β	S _h	t (Kritik Oran)	R ²
Adhokrazi Kültürü → Açık Bilgi Paylaşımı	0,260	0,260	0,108	2,412	0,458
Hiyerarşi Kültürü → Açık Bilgi Paylaşımı	0,453	0,453	0,108	4,198	
Pazar Kültürü → Örtülü Bilgi Paylaşımı	0,218	0,218	0,086	2,538	0,499
Klan Kültürü → Örtülü Bilgi Paylaşımı	0,542	0,542	0,086	6,326	

Şekil 3: Örgüt Kültürü Tiplerinin Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkisi



Analiz sonuçlarına göre adhokrazi kültürünün gelişmesi açık bilgi paylaşımı zayıf bir oranda artırırken hiyerarşi kültürü açık bilgi paylaşımını daha fazla artırma eğilimindedir. Örtülü bilgi paylaşımını pozitif yönde etkileyen örgüt kültürü tipi klan kültürü iken Pazar kültürü de daha düşük oranda etkilemektedir.

Bireyselyaratıcılık ve yenilikçiliğin teşvik edildiği adhokrasî kültürü belirsizlik veya fazla enformasyon yüklemesi karşısında uyum, esneklik ve yaratıcılığı teşvik etmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 123). Yaratıcılık ve yenilikçiliğin teşvik edilmesi sistematik ve formal bir dille kayıt altına alınabilen, kolaylıkla ulaşılabilen bilgi paylaşımını artırmaktadır. Diğer taraftan açık bilgi paylaşımını artıran hiyerarşî kültürü standart kurallar ve prosedürler içerirken ileri düzeyde formal bir yapıya sahiptir. Resmi kural ve politikaların ön planda olduğu bu örgüt kültürü istikrarlı bir iş süreci için açık bilgi paylaşımını da gerektirmektedir.

Örtülü bilgi paylaşımını her ne kadar yönetilmesi zor bir yapı olsa da işbirliğine dayalı olan klan kültüründen önemli derecede etkilenmektedir. Örgütün başarısı için takım çalışması ve birlik duygusu ve örgüte sadakat gibi unsurların ön planda olduğu bu örgüt kültürü örgütte çalışanların edindikleri ve kayıt altına alınmayan bilgiyi paylaşarak örgütün başarısını artırma amacına yönelmektedir. Pazara girme ve pazarda rekabet edebilme yönünde örgüt başarısını artırmaya yönelik olan Pazar kültürü de yine örtülü bilgi paylaşımını artırarak başarıya ulaşmada bir katkı sağlanmasını ortaya çıkarmaktadır.

Araştırma hipotezleri değerlendirildiğinde klan kültürünün örtülü bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yönündeki hipotez (Hipotez 2), adhokrasî kültürünün açık bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yönündeki hipotez (Hipotez 3), Pazar kültürünün açık bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yönündeki hipotez (Hipotez 5) ve hiyerarşî kültürünün örtülü bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yönündeki hipotez (Hipotez 8) doğrulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6 ile özetlenmiştir.

Tablo 6: Hipotezler İçin Elde Edilen Karar Tablosu

No	Hipotez	Karar
H ₁	Örgüt Kültürü Tiplerinden Klan Kültürünün Açık Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulanmadı
H ₂	Örgüt Kültürü Tiplerinden Klan Kültürünün Örtülü Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulandı
H ₃	Örgüt Kültürü Tiplerinden Adhokrasî Kültürünün Açık Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulandı
H ₄	Örgüt Kültürü Tiplerinden Adhokrasî Kültürünün Örtülü Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulanmadı
H ₅	Örgüt Kültürü Tiplerinden Pazar Kültürünün Açık Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulandı
H ₆	Örgüt Kültürü Tiplerinden Pazar Kültürünün Örtülü Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulanmadı
H ₇	Örgüt Kültürü Tiplerinden Hiyerarşî Kültürünün Açık Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulanmadı
H ₈	Örgüt Kültürü Tiplerinden Hiyerarşî Kültürünün Örtülü Bilgi Paylaşımı Üzerinde Anlamlı Bir Etkisi Vardır.	Doğrulandı

5. SONUÇ

Bilginin önemini ve teknolojik yeniliklerin üst seviyelere ulaştığı günümüzde başarıyı yakalamak ve en önemli sürdürmek isteyen her örgütün elde ettiği veya ürettiği bilginin örgütte paylaşılmasını sağlamak en önemli amaçlarından biri haline gelmiştir. Günümüz örgütlerinde bilginin önemini vurgulayan ve bilginin paylaşım ve yayılımını destekleyen bir örgütsel kültürün oluşturulması gerekliliği göze çarpmaktadır.

Araştırmamız sonucunda, örgüt kültürü tiplerinden klan ve hiyerarşî kültürüyle örtülü bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak örtülü bilginin paylaşılmasının yüksek önem kazandığı örgütlerde veya meslek gruplarında örgütün klan veya hiyerarşî kültürü yaratma konusunda çalışmaları faydalı olabileceği sonucuna varılmaktadır. Yine araştırmamızın sonucunda, örgüt kültürü tiplerinden pazar ve adhokrasî kültürüyle açık bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle açık bilgi paylaşımını sağlamak veya arttırmak isteyen örgütlerin örgüt kültürü olarak adhokrasî veya pazar kültürü tiplerini benimsemesinin olumlu etki yaratacağı düşünülmektedir.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre adhokrasî kültürünün gelişmesi açık bilgi paylaşımı zayıf bir oranda artırırken hiyerarşî kültürü açık bilgi paylaşımını daha fazla artırma eğilimindedir. Örgütün başarısı için takım çalışması ve örgüte sadakat gibi unsurların ön planda olduğu bu örgüt kültürü, örgütte çalışanların edindikleri ve kayıt altına alınmayan bilgiyi paylaşarak örgütün başarısını artırma amacına yönelmektedir. Pazara girme ve pazarda rekabet edebilme yönünde örgüt başarısını artırmaya yönelik olan pazar kültürü de yine örtülü bilgi paylaşımını artırarak başarıya ulaşmada bir katkı sağlamaktadır. Bu sonuçlar aslında örgüt kültürü türleri ile bilgi paylaşımı arasında kesin belirlenmiş ayrımlar olmadığını göstermektedir. Bir

örgütte açık ve örtülü bilgi paylaşımının birbiri içerisinde dönüşmesi ve yer değiştirmesi durumu göz önüne alındığında bu durumun elde edilen sonucu desteklediği görülmektedir.

Araştırmanın sadece özel bir katılım bankası çalışanları ile sınırlı kalması ve istatistiki olarak yeterli olsa da az sayıda katılımcıyla yapılmış olması çalışma için bir kısıttır. İleride konu hakkında çalışacak olan araştırmacıların daha büyük örneklem üzerinde çalışmalarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca farklı sektörlerde tekrarlanacak çalışmalar sonucu elde edilen verilerin karşılaştırılması ile örgüt kültürü ve bilgi paylaşımı ilişkisinin sektörler arası bir fark gösterip göstermediği belirlenebilir, böylelikle farklı sektör çalışanları için bu iki kavram arasında olan ilişki yorumlanabilir. Araştırmamızda örgüt kültürü ve bilgi paylaşımını ölçme amacıyla kullanılan ölçekler dışında ölçekler kullanılarak benzerlik veya farklılık araştırılması faydalı olacaktır.

Bir örgütte görülen örgüt kültürü türlerinin bilgi paylaşımı türleri üzerindeki etkisini inceleyen çalışmamızın gelecekte bu konu üzerinde çalışacak olan araştırmacılara faydalı bir kaynak olacağını ümit ediyoruz.

KAYNAKÇA

- Alvesson, M. (2012). *Understanding Organizational Culture*. Sage Publications, London.
- Barbars, A. (2016). Interaction Between Organizational Culture and Work Engagement in the Information and Communication Technology Sector in Latvia. *Journal of Business Management*. 12, 84-100.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Cameron, K. S ve Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*, The Jossey-Bass Business and Management Series, San Francisco.
- Cameron, K.S. ve Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Addison-Wesley Publishing Company, MA.
- Chinowsky, P. ve Carrillo, P. (2007). Knowledge Management To Learning Organization Connection. *Journal of Management in Engineering*. 23.3, 122-130.
- Connelly, C.E., Ford, D.P., Turel, O., Gallupe, B., ve Zweig, D. (2014). I'm Busy (And Competitive)! Antecedents Of Knowledge Sharing Under Pressure. *Knowledge Management Research and Practice*. 12, 74-85.
- Cross, R., Parker, A., Prusak, L., ve Borgatti, S.P. (2001). Knowing what we know: Supporting knowledge creation and sharing in social networks. *Organizational Dynamics*. 30.2,100-120.
- Çetin, A. ve Şentürk, M. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*. 16.2,241-256.
- Daher, N. (2016). The Relationships Between Organizational Culture and Organizational Innovation. *International Journal of Business and Public Administration*. 13.2, 1-15.
- Dalkır, K. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Massachusetts Institute of Technology Press, Londra.
- Davenport, T. (2000). *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi*, G. Günay (çev.) , İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Davenport, T.H. ve Prusak, L. (1998). *Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- De Long, D. ve Fahey, L. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Academy of Management Perspectives*. 14.4,113-127.
- Demirel, Y. (2011). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6.1,155-166.
- Dervişoğlu, H.G. (2004). *Stratejik Bilgi Yönetimi*. Dışbank Kitapları, İstanbul.
- Dima, A.M. ve Stancov, V. (2008). Taxonomies of Organizational Knowledge. *Revista Informatica Economic*. 4.48, 74-76.
- Belias, D., Velissariou, E., Kyriakou, D., Gkolia, A., Sdrolas, L., Koustelios, A. ve Varsanis, K. (2016). The Advantages of Organizational Culture in Greek Banks. *Journal of Management Research*. 16.3, 123-134.
- Erdil, O. ve Kitapçı, H. (2009). Bilgi Yönetiminin İşletme Etkinliği İle İlişkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü İktisadi İdari Bilimler Dergisi*. 23, 113-127.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18. 39-50.
- Güngör, G. ve Celep, C. (2016). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Öğrenme ve Entelektüel Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12.3, 932-942.

- Gürdal, S.A. ve Kumkale, İ. (2014).The relationship between Organizational Culture and Knowledge Sharing: Kırklareli Sample of Manufacturing Sector.*IJB International Refereed Academic Social Sciences Journal*. 16.5.
- Hooper, D., Coughlanand, J. ve Mullen, M.R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*. 6.1, 53-60.
- İbicioğlu, H. ve Doğan, H. (2006.) *İşletmelerde Örtülü Bilgi ve Önemi*. Ekin Kitabevi, Bursa.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007).Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 21.1, 119-135.
- Johnson, D. (2013). Governing Frameworks For Sharing Actionable Knowledge. *The Electronic Journal of Knowledge Management*. 11.2, 127-138.
- 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.
- Keskin, H. (2006). Market orientation, learning orientation, and innovation capabilities in SMEs An extended model. *European Journal of Innovation Management*.9.4,396 – 417.
- Kurt, M. (2005).*İşletmelerde Bilginin Rolündeki Değişim ve Bilgi Yönetimi*. C. C. Aktan ve İ. Y. Vural (Ed.).*Bilgi Çağı, Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri* içinde, İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- Lee, H. (2017). When and To Whom Does Trust have a Positive Effect?:Interaction among Trust, Technological Turbulence and Organizational Culture. *Journal of Marketing Thought*.3.4, 35-42.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011).*Yapısal Eşitlik Modellemesi - AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*. 2.4,337-339.
- Mısırdalı, Fulya (2006).) Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş.'de Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Mueller, J. (2012). Knowledge Sharing Between Project Teams And Its Cultural Antecedents, *Journal of Knowledge Management*. 16.3, 435-447.
- Nonaka, I., Toyama, R. ve Konno, N. (2000). SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*.33.1, 5-34.
- Nunnly, J. ve Bernstein, I. (1994) *Knowledge Sharing, Innovation And Firm Performance*, McGraw-Hill, New York.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider. *Journal of Knowledge Management*.9.3,18-35.
- Rivera-Vazquez, J.C., Ortiz-Fournier, L.C. ve Flores, F.G. (2009). Overcoming Cultural Barriers for Innovation and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*. 13.5.,257-270.
- Ruppel, C.P.ve Harrington ,S.J. (2001). Sharing Knowledge Through Intranets: A Study of Organizational Culture and Intranet Implementation. *IEEE Transactions on Professional Communication*. 44.1, 37-52.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley&Sons, , San Francisco.
- Small, C.T. ve Sage, A.P. (2005). Knowledge Management and Knowledge Sharing: A Review. *Information Knowledge Systems Management*.5.3, 153-169.
- Suppiah, V. ve Sandhu, M. S. (2011). Organisational Culture's Influence On Tacit Knowledge-Sharing Behaviour. *Journal Of Knowledge Management*. 15.3, 462-477.
- Tharp, B.M. (2009). *Defining "Culture" and "Organizational Culture": From Anthropology to the Office*.
- Top, S. ve Dilek, S. (2013).Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18.1,283-304.
- Türk Dil Kurumu .(2017). *BüyükTürkçeSözlük*.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5914d0139359e4.00856966, (03.05.2017)
- Voelpel, S. C., Dous, M. ve Davenport, T.H. (2005). Five Steps To Creating A Global Knowledge Sharing System: Siemens' Share Net, *Academy of Management Executive*. 19.2, 9-23.
- Wang, Z. ve Wang, N. (2012).Knowledge sharing, innovation and firm performance, Expert Systems with Applications. 39.10, 8899–8908.
- Yazıcı, Selim. (2001). *Öğrenen Organizasyonlar*. Alfa Yayıncılık, İstanbul.