

Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Bilgelik İlişkisi Üzerine Sektörel Bir Değerlendirme: Metal ve Makine Sanayi Örneği

Esra KAYGISIZ*
Vural ÇAĞLIYAN**

ÖZET

Bilgi çağı olarak nitelendirilen ve 1950'li yıllardan günümüze kadar gelen dönemde bilgi, özellikle örgütler açısından sermaye ve somut varlıklarından çok daha önemli bir hale gelmiştir. Bununla beraber bilginin rekabet avantajı sağlayacak ve örgütü vizyonuna ulaştıracak bir güç haline gelmesi için örgütün sahip olduğu tüm veri, enformasyon ve bilginin elde edilme, korunma, yorumlanma, paylaşılma ve uygulanması süreçlerinin etkin biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Bilgi yönetimi olarak adlandırılan bu yönetim dizisi, değer yaratıcı bilginin verimli bir biçimde teknolojik uygulamalara aktarılmasındaki süreçlerin tanımlanması, modellenmesi ve örgütün amaçları doğrultusunda bilginin kullanılması için yapılması gerekenleri belirten bir yol haritasıdır. Bilgi yönetimi, örgüt başarısını koruyan, örgütün başarıya ulaşmasına katkı sağlayan, örgütsel öğrenmeyi hızlandıran, süreçlerde daha hızlı iyileştirme olanağı sağlayan, entelektüel varlıklardan en üst seviyede yararlanan, örtük bilgiden açık bilgiye kadar her türlü bilgiyi kapsayan bir disiplindir.

Bilgi yönetimi her ne kadar örgüt başarısı için mutlak bir öge olsa da yakın gelecekte bilgi yönetiminin yerini örgütsel bilgelik olgusunun alacağı söylenebilir. Örgütsel bilgelik, temelde veri, enformasyon, bilgi hiyerarşisinin bir sonraki basamağı olarak kabul edilen bilgelik örgütsel bağlamda ele alınmasıdır. Örgütlerin gelecekteki başarılarının temelini oluşturan örgütsel bilgelik, örgütün bilge olma durumu ve niteliğini; beklenmedik durumlara akılcı tepkiler verebilmesini; örgütün mevcut ve yeni bilgisini yönetmesini; tüm paydaşlarına karşı, iyi, ahlâklı ve örnek davranışları sergilemesini ifade etmektedir.

Örgütsel bilgelik, iş etiği, sürdürülebilirlik, dönüşümsel liderlik, işyeri demokrasisi, kurumsal vatandaşlık ve sosyal sorumluluk gibi örgütsel fonksiyonlara katkı sağlarken her bir fonksiyonun bilgi, anlayış, daha iyisini yapma gibi unsurlarla kendi özelliklerinden daha fazla katma değer yaratmalarını da amaçlamaktadır.

Bu bağlamda bu çalışmanın temel amacı işletmelerin bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel bilgelik algısı arasındaki ilişkinin sektörel bazda analiz edilmesidir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle bilgi yönetimi uygulamaları ve örgütsel bilgelik algısı ve aralarındaki nedensel ilişki bağlamında literatür bilgisi verilmiştir. Çalışmanın araştırma kısmında ise Konya Sanayi Odasına kayıtlı metal ve makine sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerinde yürütülen alan araştırmasına yönelik bulgular değerlendirilmiştir. Sektörel bazda yapılan bu değerlendirmeden elde edilen en önemli bulgu, bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel bilgelik algısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve bilgi yönetiminin örgütsel bilgelik ölçeği ile açıklanabileceği şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi yönetimi, Bilgelik, Örgütsel Bilgelik.

A Sectoral Evaluation on the Relationship of Knowledge Management and Organizational Wisdom: Example of Metals and Machinery Sectors

ABSTRACT

During the time period since 1950s to modern-day which is characterized as the information era, information has become more important than funds and concrete especially for organizations. Nevertheless, for the information to become as the power which can provide competitive edge and convey the organizational vision the acquisition, protection, interpretation, partition, application process of all kind of data, information and knowledge should be effectively operated. Also known as the knowledge management, this management unit is a roadmap remarking the necessities to describe, model the process of value creator knowledge's transfer to technologic practices effectively and use of the knowledge according to organizational aims. The knowledge management is a discipline which protects organization success, contributes to organization success, accelerates organizational learning, provides faster restoration opportunities during the process, benefits from the intellectual substances pre-eminently, and contains either implicit or explicit knowledge.

* Gaziantep Üniversitesi

** Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi

Although the knowledge management is an absolute factor for organization success, it can be said that in the near future organizational wisdom case will take place of the knowledge management. The organizational wisdom is handling with wisdom organizationally which is basically accepted as the next step of data, information and knowledge hierarchy. The organizational wisdom, a basis of organizational success in the future, expresses the wisdom case, responses to the unexpected situations, management of present and new knowledge, acting in a good, moral and exemplary manner towards to its sharers of the organization.

The organizational contributes to organizational functions like business ethics, sustainability, translational leadership, office democracy, corporate citizenship and social responsibility; it also aims to let each of the functions create more added- value than their own features with the factors like knowledge, savvy and doing better.

In this context, the main purpose of this study is the sectoral analyze of the relationship between the knowledge management practices and organizational wisdom perception of business firms. Accordingly, the literature knowledge in the context of the knowledge management practices, the organizational wisdom perception and the casual relationship between them is primarily given. In the search part of the study; the findings of the field works about the business firms busy in metal and machine sectors which are registered to Konya Chamber of Industry are evaluated. The most important finding of this sectoral evaluation is the existence of a positive relationship between the knowledge management practices and organizational wisdom perceptions; and the possibility of an explanation of the knowledge management with the organizational wisdom scale.

Keywords: Knowledge Management, Wisdom, Organizational Wisdom

1. Giriş

Geçmişten beri örgütler, amaçlarına ulaşabilmek için çeşitli yöntemler, kaynaklar ve varlıklar kullanmışlardır. 1960'lı yıllardan itibaren bilgi yönetimi, bu yöntem ve varlıkların önemli bir bölümünü oluşturarak örgütsel yeniliklerin yaratılması, bilgi akışının oluşturulması, bilginin kullanılması, yenilenmesi ve uygulanması süreçlerinde anahtar görevindeyken bugün salt bilgi yönetimi, bu amaçlara ulaşmada yetersiz hale gelmiş ve örgütleri bilginin akıllıca kullanmaları gerçeğiyle karşı karşıya bırakmıştır.

Bir başka deyişle günümüz örgütlerinin artık karmaşık teknolojilere uyum sağlamaları, kurumsal bir dünya vatandaşı olmaları, zorluklara göğüs gerebilmeleri için bilgiden en üst seviyede fayda sağlamaları ve bir bilgelik olgusunu örgütsel anlamda var etmeleri bir gereklilik haline gelmiştir.

Çağlardan beri bilenen ve ulaşılması arzu edilen bilgelik kavramı, bilgi ve inanç, deneyim ve sezgiler arasında çok güçlü bir dengeyi içermektedir. Entelektüel, bilişsel, duygusal, spiritüel, sezgisel ve bedensel bilgilerin ilişkileri sonucu ortaya çıkan bir kavram olan bilgelik genel olarak bilgi edinme, idrak, görgü, sağduyu ile birlikte sezgisel bir anlayışın özümleme kapasitesini yansıtmaktadır.

Günümüzün modern örgütleri ise artık bilgeliği, bireysellikten çıkararak örgütsel bağlamda ele almalı, bilgi yönetimi ile bilgeliği bütünleştirmeli ve örgüt kültüründe sürekli kılarak örgütsel bilgeliği yaratmalıdırlar.

Örgütsel bilgelik, en genel tanımıyla örgütün bilgi olma durumu ve niteliğini; beklenmedik durumlara akılcı tepkiler verebilmesini; örgütün mevcut ve yeni bilgisini yönetmesini; tüm paydaşlarına karşı, iyi, ahlâklı ve örnek davranışları sergilemesini ifade etmektedir.

Bu çerçevede çalışma örgütsel bilgelik kavramına açıklık getirmeyi ve örgütsel bilgelik ile bilgi yönetimi kavramları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın araştırma bölümünde bu amaç doğrultusunda öncelikle araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini betimleyen bulgular sunulmakta ve örgütsel bilgelik ve bilgi yönetimi faktörlerine ilişkin veriler aktarılmaktadır. Sonrasında ise örgütsel bilgelik ve bilgi yönetimi arasındaki ilişkilere yer verilmekte ve geliştirilen hipotezler çeşitli istatistiksel yöntemlerle test edilmektedir.

2. Literatür İncelemesi

2.1. Bilgi Yönetimi

Değeri ve önemi sürekli olarak artan bilgi, kişileri, örgütleri ve toplumları sürekli değer yaratmaya; teorisyen ve uygulayıcıları ise bilginin en etkin biçimde nasıl yönetileceği ve rekabet avantajına nasıl dönüştürüleceğine dair çalışmalara yöneltmiştir. Bilgi Yönetimi olarak adlandırılan bu kavram, ilk olarak 1986 yılında Dr. Karl Wiig tarafından yönetim literatüründe kullanılmıştır. Sonrasında yapılan çeşitli çalışmalarda insan kaynakları, örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon, pazarlama, üretim yönetimi gibi birçok farklı alanlarda kendi epistemolojik yönlerinden ve farklı açılardan ele alınmıştır.

Bilgi yönetimi konusunda yapılan çalışmaların büyük kısmı, ontolojik farklılıklara rağmen temelde bilginin elde edilmesi, dağıtılması, saklanması ve kullanımı süreçleri dâhilinde incelenmektedirler.

Bilgi yönetimi kavramı eğitim, öğrenim ve deneyimlerin örgütsel faaliyetlere yansımaları sonrasında oluşan her türlü bilgi kaynağının belirlenmesi, tanımlanması, yönetilmesi ve paylaşılması süreçlerinin örgüt yapısına ve amaçlarına uyarlanması ve uygulanmasını kapsayan bir yönetim bilimi alanıdır (Kim, 2000: 3). Bununla birlikte kurumsal dinamikleri, yönetim modellerini ve teknolojiyi kullanarak örgütün veri ve bilgi elde etmesini, elde edilen bilgilerin geliştirilmesini, bunların çalışanlara aktarılmasını ve uyum içinde çalışmasını sağlayan ve bireylerin kişisel becerilerini geliştirmede ya da örgütlerin kurumsal iş süreçlerini düzenlemede ve daha verimli kılmada yararlanabileceği bir disiplindir (Odabaş, 2003: 10, 12).

Bilginin verimli bir şekilde teknolojik süreçlere uygulanmasının bir modele dönüşmesini ve örgüt amaçları doğrultusunda bilginin kullanılması için yapılması gereken hareket plânını kapsayan (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 351) bilgi yönetimi, kabul edilen işletimsel özellikleri yenilik, işbirliği ve bilgi geliştirme ve paylaşma sürecidir (Tonta, 2004: 3).

Bir başka ifadeyle bilgi yönetimi, örgütsel amaçlara ulaşmak için doğru bilginin, doğru insanlara, doğru amaçlar doğrultusunda doğru biçimde, doğru zamanda ulaştırılması sürecini kapsayan; bilginin çalışanlar arasında paylaşımını destekleyen ve bilginin oluşturulması, yayılması ve desteklenmesi ve yönetilmesi süreçlerini kapsayan eylemler bütünüdür.

Alavi ve Leidner bilgi yönetim sürecini özetleyen bir tanım yapmıştır. Söz konusu tanıma göre bilgi yönetimi, işgörenlerin zihinlerinde tutulan bilgilerin çeşitli yöntemlerle kayıt altına alınması sonrası, örgütsel faaliyetlere bağlı olarak örgüt içinde üretilen veya örgüt dışından sağlanan, elektronik ortamlarda ya da çalışanların zihinlerinde saklanan, bilgi kaynaklarının toplanması, düzenlenmesi, saklanarak korunması ve paylaşılması ile yeni bilgilerin üretilmesi ve bu bilgilerin örgütsel faaliyetlerde kullanılması sürecidir (Alavi ve Leidner, 2001: 123–125).

Örgütsel bilginin daha ileri seviyelerde örgütsel performans ve örgütsel öğrenmeyi artırabilmesi, örgütsel bilgeliğin oluşmasını sağlaması için açık, iletilebilir ve bütünleşmiş olması gerekmektedir (Akgün vd., 2005: 5).

2.2. Örgütsel Bilgelik

Felsefenin en eski adlarından birisi olan bilgelik, genel olarak evren ve insanla ilgili olan tüm ilişki ve bilgileri kapsamakta ve bilginin, sağduyu, idrak, görgü, deneyim ve muhakeme ve mantığın harmanlanarak olaylara uygulanma becerisini ifade etmektedir. Bilgelik, bilginin mantık ve deneyimle bütünleştirilmiş şeklini ifade etmektedir ve belki de bu nedenle veri, enformasyon, bilgi, bilgelik hiyerarşisinin en üst basamağında yer almaktadır.

Bilgelik tanımlanması, ölçülmesi, kontrol edilmesi çok zor bir kavramdır. Bu nedenle anlamı, yapısı, süreçleri, varlığı, özellikleri vb. üzerine filozoflar, ilâhiyatçılar ve yazarlar arasında geçmişten beri konuşulmakta; psikoloji, sosyoloji, epistemoloji, gerontoloji, felsefe gibi çeşitli bilim dallarının araştırma konusu olarak yer almaktadır.

Dünyanın nereden gelip nereye gittiği, tanrısallığın gerçekliği ve dünyayla ilişkileri, insanın dünyadaki konumu ve bir toplumsal varlık olarak davranışlarını nasıl ve neye göre düzenlemesi gerektiği bilgeliğin başlıca konularındadır (Timuçin, 2004: 65). Bu doğrultuda bilgelik, “en uygun davranışı ortaya koyma yeteneği, ilgiyi ve en iyiyi dikkate alma” (Rowley, 2006: 1250) olarak tanımlanmaktadır.

Walsh bilgeliği, yaşamın merkezi var oluş sorunlarının etkilediği herkesi yüksek bir refaha erdirecek konulara karşı pratik becerilerle birlikte derin bir sezgi ve olgun bir anlayışın fonksiyonu şeklinde tanımlamaktadır (Walsh, 2011: 110). Bilgelik olmadan sosyal ve ekonomik sistem eksik ve yetersiz kalacaktır, çünkü bilgeliğin gücü, bilgilerin doğru yargı, kavrayış ve etik biçimde uygulanmasını sağlamaktadır (Rooney ve McKenna, 2010: 308) ve deneyim, kişilik ve yansıtıcı özelliklere bağlıdır (Webster, 2003: 14).

Bilgelik kavramının işletme yönetimi konusu içerisinde incelenmesi ise oldukça yenidir ve hala çok sıklıkla araştırılan ve tartışılan bir konu değildir. Bilgelik kavramı, ilk olarak 1987 yılında Milan Zeleny tarafından bilgi yönetiminin bir sonraki aşaması olarak ele alınmıştır (Zeleny, 1987: 59). Yönetim alanında bilgelik ile ilgili ilk kapsamlı kitap, Robert J. Sternberg tarafından 1990 yılında yayımlanmıştır. 2000’li yıllara gelindiğinde bilgelik, veri, enformasyon ve bilgi hiyerarşisinin üst basamağında ve yönetim literatürlerinde yer almaya başlamıştır (Umemoto, 2003’ten aktaran Medeni ve Aktaş, 2010: 2).

Örgütsel bilgelik olarak nitelendirilen bu kavram, bütüncül bilgiye kılavuzluk etmekte ve hangi amaçla kullanılacağına bilinmesini sağlayan bir kaynak niteliği taşımaktadır (Barutçugil, 2002: 60). Bilgelik denildiğinde “bilge olma durumu ve niteliği” kastediliyorsa örgütsel bilgelik de örgütün bilge olma durumu ve niteliğini; beklenmedik durumlara akılcı tepkiler verebilmesini; örgütün mevcut ve yeni bilgisini yönetmesini; tüm paydaşlarına karşı, iyi, ahlâklı ve örnek davranışları sergilemesini ifade etmektedir. Bireysel bilgelikte olduğu gibi örgütler de sahip oldukları karakteristik özelliklerinin yanında değer yaratmada en önemli faktör olan yönetsel bilgilerini geliştirdiklerinde örgütsel bilgelikten bahsedilebilir.

Örgütsel bilgelik, iş etiği, sürdürülebilirlik, dönüşümsel liderlik, işyeri demokrasisi, kurumsal vatandaşlık ve sosyal sorumluluk gibi disiplinlerin örgütte var olmasını ve bilgi yönetimi, örgütsel öğrenme gibi eylemlerin kural ve uygulamalarını inşa etmeyi sağlamaktadır (Hays, 2007: 77). Buna rağmen örgütsel bilgelik, bu örgütsel fonksiyonlara katkı sağlarken her bir fonksiyonun bilgi, anlayış, daha iyisini yapma gibi unsurlarla kendi özelliklerinden daha fazla katma değer yaratmalarını da amaçlamaktadır.

Tıpkı bireysel bilgelikte olduğu gibi örgütlerde sahip oldukları karakteristik özelliklerinin yanında değer yaratmada en önemli faktör olan yönetsel bilgilerini geliştirdiklerinde örgütsel açıdan bilge olarak nitelendirilebilirler. Bir başka ifadeyle bilgelik denildiğinde “bilge olma durumu ve niteliği” kastediliyorsa örgütsel bilgelik de örgütün bilge olma durumu ve niteliğini; beklenmedik durumlara akılcı tepkiler verebilmesini; örgütün mevcut ve yeni bilgisini yönetmesini; tüm paydaşlarına karşı, iyi, ahlâklı ve örnek davranışları sergilemesini ifade etmektedir.

Limas' a (2004: 3) göre örgütsel bilgelik;

- Örgütte var olan bilgelğin örgütsel yaşama aktarılmasında zengin bir içerik sağlamaktadır;
- Örgütsel değişim ve strese karşı koruyucu bir etkiye sahiptir;
- Örgütsel gelişime dayalı değerler ve ihtiyaçlar örgüt çevresine bağlı olarak değişebilmektedir;
- İş tatmini, bağlılık, gönüllü davranışları ile ilişkilidir ve örgütsel amaçlara bağlı olarak bu davranışları pozitif olarak etkilemektedir;
- Örgüt kültürü ve örgütün resmi yapısı arasında kalan boşluğu doldurarak örgüt başarısını artırmaktadır.

Örgütsel bilgelik, bir özellik olarak cesaret ve bilgelğin benimsendiğinde örgütsel yaşam koşullarındaki değişimin nasıl yönleneceğini ve nasıl kabul edileceğini araştırma imkânı vermektedir (McNamee, 1998: 2). Bu özelliklerden dolayı örgütsel bilgelik, sadece örgüt içinde kültürün bir bileşeni gibi algılsa da örgütsel bilgelik örgüt dışındaki çevresel koşullardan da etkilenmektedir, çünkü örgütsel bilgelik, örgütün içsel ve dışsal açık veya örtük bilgilerinin belirli örgütsel kararlar almada kullanmasında ortaya çıkmakta ve zaman içerisinde öğrenen örgütün gelişmesi için ne yapılması gerektiği hususunda sağlıklı kararlar alabilme olanağı tanımaktadır.

North ve Pöschl (2003) verimliliğe ve hıza bağlı olarak örgütteki problem çözme ve yeni görevleri icra etme yetenekleri ile bu yeteneklerin diğer bileşenler ile ilişkilerini örgütsel bilgelik kapsamında incelemişlerdir (North ve Pöschl 2003'ten aktaran Pinheiro vd., 2010: 2).

North ve Pöschl (2003) yaptıkları çalışmalarda ayrıca örgütsel bilgelik kavramının aşağıda belirtilen etkilerinin örgütün etkinlik ve verimlilik düzeylerinin artmasında önemli olduğunu savunmaktadırlar (North ve Pöschl 2003'ten aktaran Paulo vd., 2012: 775). Bu etkiler;

- Örgütün çevresindeki gelişmelere karşı duyarlılığının artması ve bu gelişmelere hızlı ve etkili biçimde tepki verme;
- Öğrenme ile problemleri en yüksek verimlilikle ya da en az hata olasılığı ile çözme yeteneklerinin artması;
- Yüksek kalitede çözümler geliştirilmesi için çeşitli taraflar arasında ilişkiler kurulması;
- Duygusal zekâ;
- Geçmiş ve mevcut durumlar arasında karşılaştırmaların yürütülmesi için örgütsel hafızanın geliştirilmesidir.

Örgütsel bilgelğin var olduğu örgütlerde manevi, kültürel, sosyal, çevresel ve ekonomik boyutlar arasında işbirlikleri oluşturulmaktadır (Spiller vd., 2011: 232). Örgütsel bilgelğin varlığı, örgütün etik ortamını, örgütsel vatandaşlığı, örgütsel taahhütleri, sadakati, esnekliği ve iyileşmeleri olumlu etkilemektedir

(Limas, 2004: 56–58). Örgütsel bilgeliğin hissedildiği örgüt kültürlerinde çalışanların öz yeterlilikleri yüksektir (Irani vd., 2012: 85).

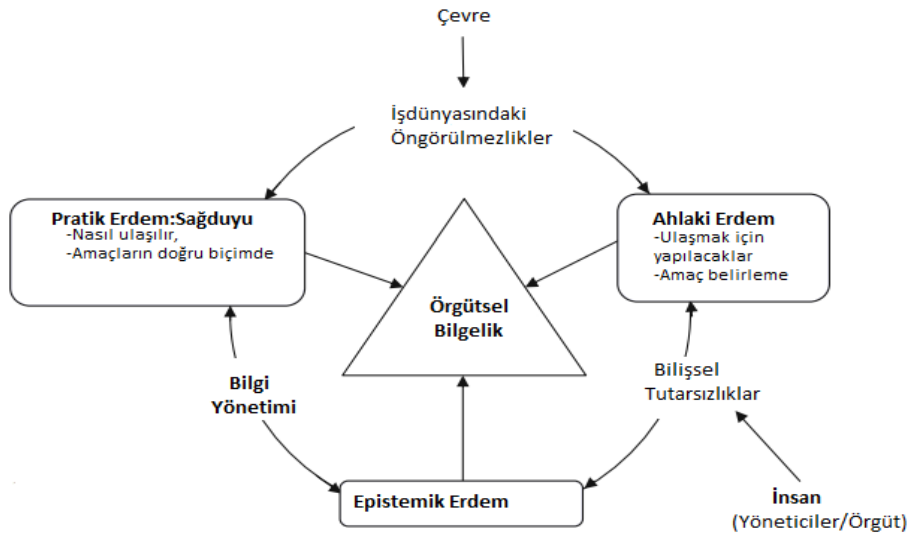
Örgütsel bilgeliğin varlığı ancak örgütün sahip olduğu tüm örtük ve açık bilgisinin etkin biçimde yönetilmesi ile mümkün olmaktadır. Bierly ve arkadaşlarına göre örgütsel bilgeliğin, örgütteki problemlerin pratik çözümü için gerekli olan bilginin kullanımınıdır (Bierly vd., 2000: 603). Örgütsel bilgeliğin, örgütlerin sahip oldukları bilginin en etkin şekilde belirli bir bağlama özgü muhakeme, seçim ve kullanımınıdır (Mosavi vd., 2013: 124) ve genellikle örgütün ve paydaşlarının ortak faydası için yapılan eylem ve kararların örgütsel süreçlerde erdemli birer davranış olarak ortaya çıkması şeklinde kendini göstermektedir. Rowley'in bakış açısından ise örgütsel bilgeliğin, bilinenler ve çeşitli paydaşların beklentileri dikkate alınarak örgüt için en uygun davranışı uygulamaya koymaktır ve örgütsel bilgeliğin, bilgi yönetimi faaliyetlerini de artırmaktadır (Rowley, 2006: 1252).

2.3. Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Bilgelik İlişkisi

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, makinelerin veri işlemeyen karar almalarına kadar pek çok işlevi yerine getirmelerine olanak sağlayan hızlı, önemli ve doğal bir dönüşüm süreci olarak nitelendirilebilir. Bu süreç beraberinde elektronik veri işleme sistemlerinden enformasyon yönetim sistemlerine ve bilgi yönetim sistemleri uygulamalarına beraberinde getirmiş ve veriden bilgiye uzanan bir hiyerarşiyi doğurmuştur.

Artık örgütler, veri, enformasyon, bilgi yönetimlerinin yanı sıra ve bilgeliğin yönetimi yöntemleri geliştirmek; veri düzeyinden, örgütsel bilgeliğin düzeyine ulaşarak, bilgeliğin örgütler olmak (Kılıç, 2006: 54) durumundadırlar. Aslında modern örgütlerin görevi artık bilimin gelişimini ve bu gelişimle ortaya çıkan bilgi yönetimiyle bilgeliğin örgütsel anlamda birleştirmek ve örgüt kültüründe sürekli olarak örgütsel bilgeliğin yaratılmasıdır.

Örgütsel bilgeliğin ile bilgi yönetimi kavramları arasında karşılıklı bir etki bulunmaktadır. Bilgi yönetimi, yeniliğin ve değişimin; örgütsel bilgeliğin, yenilikleri önceden görebilmeyi ifade etmektedir. Bierly ve arkadaşlarına göre (2000: 604–610) bireysel bilgeliğin oluşması için deneyim, tutku ve maneviyat gerekirken örgütsel bilgeliğin, dönüşümsel liderlik, örgüt kültürü ve bilgi yönetimi ile elde edilebilmektedir. Örgütsel bilgeliğin, bireysel bilgilerin toplamı, paylaşımı, bütünleştirilmesi ve stratejik eylemler için kurumsal ve yapı, kültür, liderlik gibi sosyal süreçlerde kullanılmasıdır (Kessler, 2006: 297).



Kaynak: Intezari ve Pauleen, 2014: 397

Şekil 1. Erdemlerin Bilgi Yönetimine Katkısı

Intezari ve Pauleen'in geliştirdikleri modele göre, örgütsel bilgelik epistemik, ahlaki ve pratik erdemlerin bir keşişimidir ve bilgi yönetimi, sektörel değişimlere karşı yöneticilerin sağduyu ve gerçeklere dayanan epistemik erdeme ulaşmalarını ve doğru kararlar almaları sağlayan önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (Intezari ve Pauleen, 2014: 397).

Örgütsel bilgeligi, düşünme süreçleri ve müşterinin ihtiyaçlarına göre şekillenen bir unsur olarak ele alan Michihiko Esaki yaptığı çeşitli çalışmaları DTCN (Design to Customers'Needs) olarak isimlendirmiş ve bir şeyin nasıl yapılacağına ilişkin süreç bilgisini, herhangi bir durumun ya da olayın örgüt için doğurabileceği sonuçları ve yapısal bileşenlerine dair öngörülerini örgütsel bilgelik (Esaki, 2009: 152) kapsamında değerlendirmiştir.

Örgütsel bilgelik aslında tüm bu belirtilen bilgi yönetimi boyutlarını kapsamakta ve örgütün kolektif bilgisinden hep daha fazlasını ifade etmektedir. Örgütsel bilgelik, bireyin bilgiyi toplaması, transfer etmesi, bütünleştirilmesi, bilgiyi kullanarak karar vermesi ve örgütün yapısal kültürü ve rutinleri gibi sosyal süreçleri seçmesi ve bu özel bilgiyi yine stratejik eylemlerde ve özel durumlarda kullanabilmesidir. (Bierly vd., 2000: 597).

Özetle bilgi yönetimi, yeniliği ve değişimi; örgütsel bilgelik, yenilikleri önceden görebilmeyi ifade etmektedir.

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem

Geçmişten beri örgütler, amaçlarına ulaşabilmek için çeşitli yöntemler, kaynaklar ve varlıklar kullanmışlardır. 1960'lı yıllardan itibaren bilgi yönetimi, bu yöntem ve varlıkların önemli bir bölümünde yer almış; örgütsel yeniliklerin yaratılması, bilgi akışının oluşturulması, bilginin kullanılması, yenilenmesi ve uygulanması süreçlerinde anahtar görevini yerine getirmiştir. Bugün ise salt bilgi yönetimi, örgütlerin küresel koşullarda rekabet etmesinde yetersiz hale gelmiş ve örgütler, bilginin akıl ve mantık çerçevesinde kullanılması gerekliliğiyle karşı karşıya kalmışlardır. Örgütlerin bilgiden çağın gereklerine uygun yararlanabilmeleri için artık dönüşümsel liderlerle çalışan takım ve örgüt seviyesinde bilgeligi yaratmaları ve kolektif bilgiyi, deneyim, yargı, değerler, inanışlar ve sezgilerle bütünleştirmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı, işletmelerin bilgi yönetimi uygulamaları ile örgütsel bilgelik algısı arasındaki ilişkinin sektörel bazda analiz edilmesidir.

Araştırmanın uygulanmasında anket yönteminden yararlanılmış olup form katılımcıların demografik bilgileri, örgütsel bilgelik ve bilgi yönetimi ölçeklerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmada kullanılacak örnekleme, kavramsal modeldeki değişken özelliklerine sahip oldukları düşünülen işletmelerden, bulguların genelleştirilebilmesine olanak tanıyacak büyüklükte verinin elde edilmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın ana kütlesi Konya Sanayi Odası'na kayıtlı metal ve makine (Tarım Makineleri, Değirmen Makineleri, Gıda Makineleri, Hidrolik Makineler ve diğer makineler) sektöründe faaliyet gösteren 265¹ işletmeden oluşmaktadır. Araştırmada değerlendirilen örneklem sayısı 162'dir.

Örnek kütleinin ana kütle temsil gücünün olup olmadığının belirlenmesi için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 49–50) tarafından hazırlanan, sayısı bilinen bir evren için farklı örneklem hataları dikkate alınarak ulaşılması gereken örnek kütle sayısı tablosundan yararlanılmıştır. Bu bağlamda 265 işletmeden oluşan ana kütle için ± 0.10 örneklem hatası, $p=0,5$ gerçekleşme olasılığı ve $q=0,5$ gerçekleşmeme olasılığı değerleri için ulaşılması gereken en az örneklem sayısı 81'dir. Dolayısıyla çalışmada 162 işletmeye ulaşılmış olduğundan, çalışmadaki örnek kütleinin ana kütle temsil gücünün olduğu söylenebilir.

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel testlerle değerlendirilmeleri için veriler kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmışlardır. Bu verilen kodlanmasında ve çeşitli istatistiksel analiz yöntemlerinin kullanılmasında SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Veriler kodlandıktan sonra dikkatli biçimde bilgisayara girilmiş, süreç tamamlandığında ise veri analizinde kullanılacak istatistiksel testler belirlenmiştir.

¹ Bilgi Edinme Kanunu kapsamında Konya Sanayi Odası'ndan Metal ve Makine sektöründe faaliyet gösteren üye sayısı talep edilmiş ve Konya Sanayi Odası tarafından metal sektöründe 175 adet, Makine sektöründe 90 adet faal üye sayısı olduğu yazılı olarak (e-posta) bildirilmiştir.

Araştırmada anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde Cronbach alfa katsayısından yararlanılmıştır. Tablo 1’de verilerin analizi sırasında toplam puanlarından yararlanılacak ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları ve ölçeğin yapısını tanıttıcı bilgiler özet olarak sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Örgütsel Bilgelik	5’li ölçek (1–5 arası)	92	0.984
Bilgi Yönetimi	5’li ölçek (1–5 arası)	17	0.928

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmada kullanılan ölçeklerden tamamı yüksek düzeyde güvenilirliğe (içsel tutarlılığa) sahiptir. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0.928 ile 0.984 arasında değişmektedir. Bu sonuçlardan kullanılan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

Hipotez 1: Örgütsel Bilgelik algısı ile Bilgi Yönetimi algısı arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgütsel Bilgelik algısının Bilgi Yönetimi algısı üzerine olumlu etkisi vardır.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Örneklemin Özellikleri

Araştırmaya katılan 162 kişinin yaş ortalamaları 31,1’dir ve %81,5’i bay ve %18,5’i bayan; %37,7’si bekâr, %62,3’ü ise evlidir. Araştırmaya katılanların %33,3’lük kısmı üniversite mezunu iken %10,5’i ise ilk ve ortaokul düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların %42,4’ü çeşitli kademelerde görev yapan personeldir. %5,2’i ise müdür yardımcısı konumundadır ve %49,1’i pazarlama, %2,5’i insan kaynakları biriminde çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılanların toplam çalışma süresi ortalamaları 11,63’tür. En az çalışma süresi 1 yıl olarak belirtilmiştir. 1 yıl çalışanlar, toplam katılımcıların %1,9’unu oluşturmaktadırlar. En uzun çalışma süresi ise 34 yıldır. En fazla çalışma süresi olan katılımcılar, toplam katılımcıların %0,6’sını oluşturmaktadırlar. Katılımcıların şu andaki iş yerlerindeki çalışma süresi ortalamaları 6,11’dir. En az çalışma süresi 1 yıldır. Mevcut işletmelerinde 1 yıl çalışanlar, toplam katılımcıların %10,6’sını oluşturmaktadırlar. Mevcut işletmelerde en uzun çalışma süresi 18 yıl şeklindedir ve bu çalışanlar, toplam katılımcıların %0,6’sını oluşturmaktadırlar.

4.2. Bilgi Yönetimi Ölçeği

Bilgi yönetimi uygulamalarının ölçülmesinde İktisâdi İşbirliği ve Gelişme Teşkilâtı–OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) tarafından 2003 yılında hazırlanan ve dünyadaki birçok çalışmada kullanılmış ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte iletişim, eğitim ve koçluk, politika ve stratejiler, bilgi elde etme faktörlerinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılanların Bilgi Yönetimi ölçeğindeki maddelere ilişkin değerlendirmelerini tespit etmek amacıyla Tablo 2’deki maddeler beşli likert ölçeği şeklinde sorulmuştur. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır. Sonuçlar aşağıda tabloda görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Bilgi Yönetimi Ölçeğine İlişkin Bulgular

	Ort.	Std. Sap.
Resmi koçluk uygulamaları kullanılır.	3, 69	0, 95
Bilgi elde etmek için stratejik işbirlikleri veya ortaklıklar kullanılır.	3, 54	0, 74
Yazılı bir bilgi yönetimi stratejimiz vardır.	3, 47	0, 85
Mevcut beceri ve bilgilerini güncel tutmaları için kurum dışından eğitimler almaları sağlanır.	3, 38	0, 85
Bilgi yönetimi uygulamaları ile ilişkili gayri resmi eğitim sağlanır.	3, 30	0, 88
Bilgi yönetimi uygulamaları ile ilişkili resmi eğitim sağlanır.	3, 27	0, 90
Çalışanların kurum dışından eğitim almaları teşvik edilir.	3, 23	1, 05
Deneyimli çalışanların bilgilerini daha az deneyimli veya işe yeni başlayanlara aktarması sağlanır.	3, 22	0, 94
Eğitim uygulamaları, alınan dersler ve yapılan tüm çalışmalar veri tabanlarında sürekli güncel tutularak çalışanların bilgiyi paylaşmaları sağlanır.	3, 19	0, 77
Bilgi paylaşımını teşvik eden bir değerler sistemi ve kültürü vardır.	3, 19	0, 87
Alınan dersler, eğitim kılavuzları, başarılı iş uygulamaları, yayınlar vb. yazılı hale getirilerek çalışanlar arasında bilgi paylaşımı sağlanır.	3, 01	0, 90
Kurum içinde iletişimi sağlamak için kaynak ayrılır.	3, 00	1, 04
Çalışanların kurum dışından uzmanlar ile proje ekiplerine katılmaları teşvik edilir.	2, 97	1, 09
Farklı birimlerdeki çalışanlar işbirliği ile bilgiyi paylaşırlar.	2, 96	0, 75
Rakipler, tedarikçiler, müşteriler vb. kaynaklar bilgi elde etmek için kullanılır.	2, 93	1, 00
Kamu araştırma kurumları ve üniversiteler bilgi elde etmek için kullanılır.	2, 93	1, 08
Kurum dışından bilgi elde etmek için kaynak ayrılır.	2, 90	0, 93
Toplam*	54, 19	10, 66

Notlar: (i) n=135, (ii) ölçekte 1=kesinlikle katılmıyorum ve 5= kesinlikle katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=650, 599$; $p<0, 001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 2 incelendiğinde “Resmi koçluk uygulamaları kullanılır.” ifadesi 3, 69 ortalama ile ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada 3, 54 ortalama ile “Bilgi elde etmek için stratejik işbirlikleri veya ortaklıklar kullanılır” ifadesi yer almaktadır. Üçüncü sırada ise “Yazılı bir bilgi yönetimi stratejimiz vardır” ifadesi 3, 47 ortalama ile yer almaktadır. “Kurum dışından bilgi elde etmek için kaynak ayrılır” ifadesi ise 2, 90 ortalama ile son sırada yer almaktadır.

Yapısal geçerliliği sağlamak için araştırmada kullanılan bilgi yönetimi ölçeği, bağımsız olarak asal bileşen faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçeği oluşturan maddelerin birden çok faktöre yüklenmesinde literatürde en çok kullanılan yöntem olan varimaks rotasyonlu asal bileşen faktör analizinden yararlanılmıştır (Ali, 2000: 155). Faktör analizi sonucu, en uygun çözümü bulmak amacıyla faktörlerin 1'den büyük özdeğere sahip olmaları ve faktör yüklerinin 0.45'den büyük olmaları koşulu aranmıştır. Bilgi Yönetimi ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları aşağıda görülmektedir.

* Ölçekte yer alan değişkenlere ilişkin puanlar toplanmadan önce değişkenlerin Cronbach Alfa değerlerine bakılmış olup *Bilgi Yönetimi* ölçeği için bu değer 0,928'dir. Bu bilgilere göre Cronbach Alfa değeri, değişkenlere ilişkin madde puanlarının toplanarak analizlerde toplam puanın kullanılmasının mümkün olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Asal Bileşen Faktör Analizi Sonuçları

		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Toplam Varyans (%)
Bilgi Yönetimi Ölçeği (Cronbach Alpha =0, 954)	Eğitim uygulamaları, alınan dersler ve yapılan tüm çalışmalar veri tabanlarında sürekli güncel tutularak çalışanların bilgiyi paylaşmaları sağlanır.				, 748	74. 805
	Alınan dersler, eğitim kılavuzları, başarılı iş uygulamaları, yayınlar vb. yazılı hale getirilerek çalışanlar arasında bilgi paylaşımları sağlanır.				, 907	
	Farklı birimlerdeki çalışanlar işbirliği ile bilgiyi paylaşırlar.				, 543	
	Deneyimli çalışanların bilgilerini daha az deneyimli veya işe yeni başlayanlara aktarması sağlanır.	, 815				
	Bilgi yönetimi uygulamaları ile ilişkili gayri resmi eğitim sağlanır.	, 833				
	Çalışanların kurum dışından eğitim almaları teşvik edilir.	, 769				
	Resmi koçluk uygulamaları kullanılır.	, 818				
	Bilgi yönetimi uygulamaları ile ilişkili resmi eğitim sağlanır.	, 760				
	Mevcut beceri ve bilgilerini güncel tutmaları için kurum dışından eğitimler almaları sağlanır.	, 644				
	Yazılı bir bilgi yönetimi stratejimiz vardır.			, 791		
	Bilgi paylaşımını teşvik eden bir değerler sistemi ve kültürü vardır.			, 685		
	Bilgi elde etmek için stratejik işbirlikleri veya ortaklıklar kullanılır.			, 890		
	Rakipler, tedarikçiler, müşteriler vb. kaynaklar bilgi elde etmek için kullanılır.		, 762			
	Kamu araştırma kurumları ve üniversiteler bilgi elde etmek için kullanılır.		, 879			
	Kurum dışından bilgi elde etmek için kaynak ayrılır.		, 713			
	Kurum içinde iletişimi sağlamak için kaynak ayrılır.		, 832			
	Çalışanların kurum dışından uzmanlar ile proje ekiplerine katılmaları teşvik edilir.		, 724			
	Özdeğer	8, 030	2, 165	1, 475	1, 047	
	Açıklanan Varyans (%)	47, 236	12, 736	8, 674	6, 160	
Cronbach alpha değeri	0. 897	0, 906	0, 837	0, 780		

Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi. (ii) KMO: 0. 833, Barlett Testi=1803, 709; p<. 001.

Varimax rotasyonlu faktör analizi sonucu *Bilgi Yönetimi* ölçeği dört yeni boyuta ayrılmıştır. Yeni oluşan boyutların öz değerleri 1'den büyüktür. Maddeler toplam varyansın %74,805'ini açıklamakta olup maddelerin tamamının faktör yükleri 0,45'ten büyüktür.

Bilgi Yönetimi ölçeği bağlamında oluşan yeni ölçeğin boyutları *Faktör 1*, *Faktör 2*, *Faktör 3* ve *Faktör 4* şeklinde olup bu faktörlerin literatür bilgileri dikkate alınarak yeniden isimlendirilebileceği sonucuna varılmıştır. *Bilgi Yönetimi* ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen sonuçlar literatüre uygun bir yapı oluşturduğundan ölçekteki faktörler *Faktör 1*-Eğitim ve Koçluk, *Faktör 2*-Bilgi Elde Etme, *Faktör 3*-Politika ve Stratejiler ve *Faktör 4*- İletişim şeklinde literatüre uygun olarak isimlendirilmiştir.

Sonuç olarak yapısal geçerlilik bağlamında yapılan faktör analizlerine göre ölçekler yeniden düzenlenmiştir. Ölçeklerin tamamının özdeğeri 1'den büyüktür ve faktör yükleri 0.543 ile 0.907 arasında değişmektedir. Bu bulgular anket formunda yer alan ölçeğin iyi bir yapısal geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca oluşan yeni ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış ve yeni ölçeklerin içsel tutarlılığa sahip oldukları görülmüştür.

4.3. Örgütsel Bilgelik Ölçeği

Örgütsel Bilgelik Ölçeği Pinheiro vd. (2012) tarafından hazırlanmıştır. Orijinal dili Portekizce olan ölçek uzman çevirmenler tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu çalışmada örgütsel bilgelik ölçeğinin Türkçe çevirisinin geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek kullanılmıştır. Ölçek 10 faktör ve 92 maddeden oluşmaktadır ve örgütlerin *Örgütsel Bilgelik* algısını ölçmektedir. Ölçekte yer alan faktörler, örgüt faaliyetleri

için bilgi; yanıt kapasitesi; sorunları çözme kapasitesi; veri, enformasyon, bilgi; hafıza; öğrenme yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesi; bilgi yaratımı; yeniden öğrenme; çalışan katılımı ve duygusal zekâdır.

Araştırmaya katılanların Örgütsel Bilgelik algılarını tespit etmek amacıyla Tablo 4'te yer alan faktörlere ilişkin maddeler beşli likert ölçeği şeklinde sorulmuştur. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır. Sonuçlar aşağıda tabloda görüldüğü gibidir.

Tablo 4. Örgütsel Bilgelik Ölçeğine İlişkin Genel Değerlendirme

Örgütsel Bilgelik Ölçeği	Ort.	Std. Sap.
Yanıt Kapasitesi Boyutu (Madde sayısı:9, Cronbach Alpha değeri 0,905)	3,74	0,78
Örgüt Faaliyetleri İçin Bilgi Boyutu (Madde sayısı:10, Cronbach Alpha değeri 0,891)	3,62	0,74
Sorunları Çözme Kapasitesi Boyutu (Madde sayısı:7, Cronbach Alpha değeri 0,862)	3,61	0,72
Hafıza Boyutu (Madde sayısı:8, Cronbach Alpha değeri 0,903)	3,48	0,95
Yeniden Öğrenme Boyutu (Madde sayısı:5, Cronbach Alpha değeri 0,787)	3,46	0,80
Bilgi Yaratımı Boyutu (Madde sayısı:10, Cronbach Alpha değeri 0,894)	3,41	0,87
Duygusal Zekâ Boyutu (Madde sayısı:11, Cronbach Alpha değeri 0,910)	3,37	0,88
Veri, Enformasyon, Bilgi Boyutu (Madde sayısı:10, Cronbach Alpha değeri 0,897)	3,36	0,78
Çalışan Katılımı Boyutu (Madde sayısı:16, Cronbach Alpha değeri 0,927)	3,33	0,80
Öğrenme Yaratıcılık ve Yenilikçilik Kapasitesi Boyutu (Madde sayısı:6, Cronbach Alpha değeri 0,824)	3,25	0,86
Örgütsel Bilgelik Ölçeği Genel Toplam (Madde sayısı:92, Cronbach Alpha değeri 0,984)	3,45	0,73

Notlar: (i) n=162, (ii) ölçekte 1=kesinlikle katılmıyorum ve 5= kesinlikle katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=246,911$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 4'te elde edilen verilere göre yanıt kapasitesi boyutunun diğer örgütsel bilgelik boyutlarına göre daha yüksek değerde olduğunu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan örgütlerin müşteriler ile olan bilgi alışverişinin kolaylaştırıldığı, müşterilerin bilgi almak için bekledikleri sürenin en aza indirildiği, müşterilere kolay erişildiği, müşterilerden gelen sorulara hızlı cevap verildiği söylenebilir.

Örgüt faaliyetleri için bilgi boyutunun 3,62 ortalama değeriyle ikinci sırada olduğu görülmektedir. Elde edilen bulguya göre müşteriler başta olmak üzere diğer paydaşların sorularının her zaman doğru, hızlı ve tatminkâr biçimde yanıtladığı söylenebilir. Ayrıca örgüt içinde de örgütsel bilginin çalışanlar arasında da dolaşımının önemli olduğu, süreçlerin mevcut durumları hakkındaki bilgilendirme ve geri bildirimlerin değerlendirildiği, örgüt içinde fikir alışverişlerinin sıklıkla yapıldığı, dokümantasyon kalitesini artırmak için mevcut uygulamaların geliştirildiği ve sürekli iyileştirildiği belirtilebilir.

Sorunları çözme kapasitesi boyutunun 3,61 ortalama değeriyle üçüncü sırada olduğu görülmektedir. Buna göre müşteri sorunlarının ve ürün/hizmet süreçlerindeki sorunların zamanında algılanıp başarılı biçimde çözüldüğü, çalışanların sorun çözme yetkinliklerinin yüksek olduğu sonuçlarına varılabilir.

Örgütün kurumsal geçmiş bilgi birikimini yansıtan hafıza boyutunun ortalama değeri 3,48 olarak bulunmuştur. Buna göre araştırmaya katılan örgütlerin önceki belgelere zamanında ve kısa sürede erişim sağladıkları, erişime açık olan belgelerin anlaşılabilir, kaliteli ve kolay kullanılabilir olduğu, dokümantasyon kayıtlarında her işlem için sorumlu uzmanları açık ve net biçimde tanımlandığı söylenebilir.

Ortalama değeri 3,46 olan yeniden öğrenme boyutu ise ankete katılan örgütlerin yeni ürün ve hizmetleri etkili biçimde pazarladıklarını, mevcut ürün ve hizmetlerde değişiklik yapmak için Ar-Ge birimlerinin olduğu ve ürün/hizmet geliştirme becerilerinin olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Tablo-4'e göre bilgi yaratımı boyutunun ortalama değeri 3,41 olarak bulunmuştur. Bu doğrultuda araştırmaya katılan örgütlerin, bilgiyi hızlı biçimde ürün ve hizmetlere aktardıkları, Pazar eğilimleri fark ettikleri, ürün/hizmet çeşitliliğini artırmak için çaba sarf ettikleri sonucuna varılabilir.

Duygusal zekâ boyutunun ortalama değeri 3,37 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütler ve müşterileri arasında güven ortamı olduğu, çalışanların meslekî gelişimlerine ve motivasyonlarının artmasına fırsat veren, açık ve doğrudan iletişime olanak veren bir örgüt kültürünün olduğu belirtilebilir.

Veri, enformasyon, bilgi boyutunun 3,36 ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla müşteri şikâyetlerinin değerlendirilip şikâyetlerin ilgili birime zamanında iletildiği, örgüt içinden ve dışından elde edilen verilerin doğruluk ve gerçekliğinin yüksek güvenilirlikte olduğu, güvenilir pazar ve rekabet

analizlerinin yapıldığı ve yapılan bu analizlerin karşılaştırmalı ölçme değerlendirme testleri (Benchmarks) ile karşılaştırıldığı sonucuna varılabilir.

Diğer boyutlardan bağımsız ancak örgüt içindeki genel davranış kurallarının yansıtıcısı konumunda olan çalışan katılımı boyutu 3,33 ortalama değere sahiptir. Bu doğrultuda çalışanların hem kendi aralarında hem de çalışanlar ile ilgili birim, yetkili ve yöneticileri arasında iletişimin olduğu; yöneticilerin çalışanları bilgi yaratmaya teşvik ettikleri veya bilgi yaratılması için çalışanlara uygun şartlar hazırladıkları sonucuna varılabilir.

En düşük ortalama değere sahip olan öğrenme, yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesi boyutu, müşteri ihtiyaçlarının sürekli analiz edildiğini, öğrenilen ve uygulanan yeniliklerin ürün/hizmetlere sistematik olarak yansıtıldığını, öğrenme kapasitesinin hızlı ve sistemli biçimde geliştirildiğini ve deneyimlerin farklı meslek kuruluşlarıyla paylaşıldığını göstermektedir.

Tablo-4’deki veriler, araştırma kapsamındaki örgütlerde örgütsel bilgeliğin tüm unsurlarının algılandığı şeklinde değerlendirilebilir.

4.4. Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Bilgelik İlişkisi

Bu çalışmanın temel amacı sektörel bağlamda katılımcıların Örgütsel Bilgelik ve Bilgi Yönetimi algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığının irdelenmesidir. Bu çerçevede Örgütsel Bilgelik ve Bilgi Yönetimi algıları ölçekleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5’te görüldüğü gibidir.

Tablo 5. Örgütsel Bilgelik ve Bilgi Yönetimi Algısı Matrisi

	Örgütsel Bilgelik	Bilgi Yönetimi
Örgütsel Bilgelik	1	
Bilgi Yönetimi	.612*	1

Not: *p<.001

Tablo 5’deki korelasyon matrisinde görüldüğü gibi Örgütsel Bilgelik ve Bilgi Yönetimi algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı (p<.001) ve *yüksek derece* (0,612) *pozitif korelasyon* olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Örgütsel Bilgelik ve Bilgi Yönetimi algıları arasında pozitif ilişki bulunduğunu öne süren -1- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Örgütsel Bilgelik ve Bilgi Yönetimi algıları arasındaki korelasyonun tespit edilmesinden sonra ölçekler arasındaki nedensel ilişkiyi belirlemek amacıyla

$$\mathbf{Bilgi\ Yönetimi = b_0 + b_1 Örgütsel\ Bilgelik + \varepsilon}$$

modeli öne sürülmüş ve model üzerinden regresyon analizi yürütülmüştür. Burada ε hata terimi üzerinde klâsik regresyon varsayımları geçerlidir. Bu modele ilişkin Regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Regresyon Analizi: Bilgi Yönetimi Ölçeği

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	t	F
Bilgi Yönetimi	0,375	Sabit Terim	14,168	3,963	3,575*	95,834*
		Örgütsel Bilgelik	0,120	0,012	9,789*	

Not: *p<.001.

Öne sürülen model istatistiksel bakımdan anlamlıdır (p<.001). Regresyon analizi sonuçlarına göre, R² (açıklanan varyansın yüzdesi) ve F (regresyon modelinin anlamlılık derecesi) değerleri *Bilgi Yönetiminin Örgütsel Bilgelik* ölçeği ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda Tablo 6’daki sonuçlar araştırmanın gerçekleştirildiği örneklem için Örgütsel Bilgelik algısının Bilgi Yönetimi algısı üzerine olumlu etkisi olduğunu ileri süren -2- numaralı hipotezi desteklemektedir.

Literatürde bu araştırmadan elde edilen sonuca benzer bulguların olduğu görülmektedir. Örneğin Bierly vd.’nin (2000: 604–610) yaptığı çalışmaya göre bireysel bilgeliğin oluşması için deneyim, tutku ve maneviyat gerekirken örgütsel bilgelik dönüşümsel liderlik, örgüt kültürü ve bilgi paylaşımı ile elde edilebilmektedir. Hays ise bilgi ve bilgi yönetimini örgütsel bilgelik unsurları arasında ele almış ve

sistematiik düşünce ve değerlerin bilgiyi oluşturduğunu elde edilen bilginin ise bilge kararların ve düşüncelerin oluşmasını sağladığını belirtmiştir (Hays, 2007: 83).

Thierauf ve Hoctor yayınladıkları kitapta örgütsel bilgeliği, bilgi yönetimi bağlamında ele alarak karar vericilerin geçmiş yargılarından yapmadıkları/yaptıkları bilgelik unsurlarını görmelerine ve bunları yeni durumlarda kullanmalarına olanak sağlayan bir fırsat (Thierauf ve Hoctor; 2006: 21) şeklinde tanımlamışlardır. Pinheiro, Raposo ve Hernández tarafından yapılan çalışmada ise bilgi yönetiminin örgütsel bilgeliğin gelişmesine yardımcı bir unsur olduğu sonucuna varılmıştır (Pinheiro vd. 2012: 17).

5. Sonuç

Bilgi olmadan bilgeliğin varlığından söz etmek mümkün değildir. Ancak her bilgi sahibi kişinin bilge olduğu ya da bilgi teknolojilerine çok fazla yatırım yaparak en son teknolojiye sahip olan ve çok büyük miktarlarda enformasyon üreten örgütlerin örgütsel bilgeliğe sahip oldukları söylenemez. Bilgelik, bilgi yönetiminin oldukça gelişmiş halidir.

Literatürde örgütsel bilgelik algısı ile bilgi yönetimi algısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu gösteren birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu çalışmada da örgütsel bilgelik algısı ile bilgi yönetimi algısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu farklı bir örneklemede (Konya ilinde faaliyet gösteren metal ve makine sektörü imalatçıları) gösterilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örneklemin örgütsel bilgelik algısı ile bilgi yönetimi algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda örgütsel bilgeliğin yaratılmasının, içsel ve dışsal bilgiler arasındaki etkileşimin yönetilebilmesine bağlı olduğu ileri sürülebilir. Günümüz örgütleri çok fazla bilgiye sahiptirler ancak koşullarla baş edebilmeleri için bilgiyi çok iyi yöneterek birer “bilge” olmaları gerekmektedir.

Örgütsel bilgeliğin varlığı şüphesiz etkin bir bilgi yönetimine dayanmaktadır. Örgütsel bilgelik, bilginin paylaşımını, saklanması ve en önemlisi örtük bilginin açığa çıkartılmasını artırarak yeni bilgilerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu değerlendirmeden yola çıkılarak yapılan regresyon analizi sonucunda Bilgi Yönetiminin Örgütsel Bilgelik ölçeği ile açıklanabileceği görülmüştür. Bir başka deyişle örgütsel bilgelik algısının bilgi yönetimi algısı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu söylenebilir.

Örgütsel bilgeliğin varlığı, küresel rekabet ortamında örgütün bilgi yönetim kural, prosedür ve uygulamalarını doğrudan etkilemekte; kurumsal etik, verimlilik, itibar ve etkinlik düzeylerini önemli ölçüde artırmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bilgelik, örgütte karar süreçlerinde “nasıl” ve “niçin” sorularına verilecek cevapları, örgütün mevcut durumunu ve gelecek yaşamını belirlemektedir.

Bilgi yönetim süreci sonucunda elde edilen bilgi tek başına kopyalanabilen ve taklit edilebilen bir unsurdur. Ancak bilgi, örgütsel bilgelik bağlamında ele alınarak örgütün deneyim, zekâ, duygu, öğrenme, sistematiik düşünme, değerler, esaslar, varsayımlar ile birleşip tehdit ve fırsatlarda kullanıldığında taklit edilmesi neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Bu yüzden örgütsel bilgeliğin yaratılması için bilgi yönetimi uygulamalarının örtük ve açık bilgiyi bir bütün olarak kabul etmesi ve çalışanlar başta olmak üzere iç ve dış paydaşları da birer bilgi kaynağı olarak görmesi gerekmektedir.

Buraya kadar yapılan teorik açıklamalar ve ampirik bulgular ışığında aşağıdaki varsayımsal öneriler geliştirilmiştir:

- Elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmaya katılan örgütlerde örgütsel bilgelik, dönüşümsel liderliğin algılanması; sistematiik düşünme, takım çalışması, işbirliği, öğrenmenin teşvik edilmesi; çalışanlara yönelik motivasyon; değerler, esaslar ve varsayımlara önem verilmesi; karşılıklı güven ve saygının var olması beklenmektedir.
- Örgütler, gelişmiş teknolojiye sahip olsalar dahi "insan ve akıl" faktörleriyle var olacakları unutulmamalıdır. Örgütsel bilgelik, bu faktörlerin uyumunun bir göstergesidir. Ayrıca örgütün iç ve dış bilgi kaynaklarını nasıl yöneteceğine dair resmi/gayri resmi kurullarla prosedürleri belirlemek ve örtük bilgidan en üst seviyede faydalanılmasını sağlamaktadır.
- Örgütlerin çok bilgiye sahip olmanın bilgelik anlamına gelmeyeceğini ve en pahalı, en hızlı ve en son teknoloji ürüne ve bilgi sistemlerine sahip olsalar dahi bilgeliğe sahip olamayacaklarını bilmeleri ve bu doğrultuda somut varlıklarından çok soyut varlıklarına dönük yatırımlar yapmaları gerekmektedir.

- Bilgi yönetimi süreçleri; anlaşılır olmalı, etkin yönetilebilmeli ve bilgi paylaşımını destekleyen bir kültürün oluşmasına imkân vermelidir.
- Özellikle çalışanların zihinlerinde bulunan örtük bilgi varlıklarının açığa çıkarılması teşvik edilmelidir. Bunun içinde birimler ve çalışanlar arasında iletişim desteklenmelidir.
- Aynı zamanda çalışmanın, yöneticilere artık klâsik bilgi ve teknoloji yatırımlarından sıyrılıp çalışanlara ve örgüt dışındaki bilgi kaynaklarına daha fazla yatırım yapmaları; bireysel farklılıkları göz ardı ederek insanî ahlâk, değerler, inanç sistemi çerçevesinde bir kültür oluşturmaları; örtük bilgiyi açığa çıkarmaya yönelik süreç ve prosedürler geliştirmeleri ve beklenmedik durumlarda karar alma yetkisine sahip olabilmelerinin gerekliliği konusunda fikir verdiği düşünülmektedir.

Bu çalışma literatüre metal ve makine sektöründeki örgütsel bilgellik algısı ile bilgi yönetimi algısı arasındaki ilişkilere yönelik bilgi sağlama bakımından önemli bir katkı sağlamaktadır. Gelecek çalışmalarda daha geniş örneklerle, farklı imalât kollarında örgütsel bilgellik ile bilgi yönetimi arasındaki ilişkilerin irdelenmesinin literatüre önemli katkılar sağlayacağı ileri sürülebilir.

Kaynakça

- Akgün, Ali, E., Keskin, Halit ve Günsel, Ayşe (2005). *Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler*. Eflâton Yayıncılık. Ankara.
- Alavi, M. ve Leidner, D. (2001) *Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues*. Mıs Quarterly .Vol. 25, No. 1, Mar.
- Ali I. F. Nezhad H., Noruzi, M. R. ve Hajipour, E. (2012). *A Study On The Relationships Between Wisdom Cultural and Employees' General Self Efficacy Among Employees in Islamic Azad University Branches in Locale 13*.
- Barutçugil, İ. (2002) *Bilgi Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. İstanbul.
- Bierly, P. E., Kessler, E. H. ve Christensen, E. W.(2000). *Organizational Learning, Knowledge and Wisdom*. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13 Iss: 6, 595 – 618.
- Esaki, M. (2009). *Method for Changing Knowledge To Wisdom -for Task Realization--Dtcn(Design To Customers' Needs) Methodology* (Çev: Chris Chikara Nishihama) Japanese Materials Purchasing Association.
- Güçlü, N ve Sotirofski, K. (2006). *Bilgi Yönetimi*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. Güz, 4(4), 351–371.
- Hays, M. J. (2007). *Dynamics of Organizational Wisdom*. *Business Renaissance Quarterly*. Pasadena: Winter 2007. Vol. 2, Iss. 4.
- Irani, A.F.N, Noruzi, M.R. ve Hajipour, E. (2012). *A study on the Relationships between wisdom Cultural and Employees' General Self Efficacy Among Employees in Islamic Azad University Branches in Locale 13*. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)* Vol. 1, No. 1.
- Intezari, A ve Pauleen, D. J. (2014). *Management Wisdom in Perspective: Are You Virtuous Enough to Succeed in Volatile Times?*. *Bus Ethics*.120:393–404.
- Kessler, E.H (2006). *Organizational Wisdom: Human, Managerial, and Strategic Implications*. *Group&Organisation Management*, Vol.31, No.3 296-299.
- Kılıç, S. (2006). *Bilgi Yönetiminde Liderliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kim, S. (2000). *The Roles of Knowledge Professionals for Knowledge Management*. *Inspel-International Journal of Special Libraries*, 34(1): 1-8.
- Limas, M. J. (2004). *Organizational Wisdom: Scale Development and Validity Assessment*. The Degree of Doctor of Industrial/Organizational Psychology. University of Tulsa. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Mcnamee, S. (1998). *Re-Inscribing Organizational Wisdom and Courage: The Relationally Engaged Organization*. *Organizational Wisdom and Executive Courage* Kitabı İçinde Bölüm (Editor: S Srivastva, D L Cooperrider) The New Lexington Pres. San Francisco, CA.
- Medeni, İ. T. ve Aktaş, Z. (2010). *Veri Toplumundan Bilgi Toplumuna Dört Düzeyli Bir Toplum Modeli*. 3.Ağ ve Bilgi Güvenliği Ulusal Sempozyumu. 5–6 Şubat 2010. Milli Kütüphane. Ankara.
- Mosavi, M., Sarlak, M., Ali, A. S. ve Moradi, M. (2013). *Assessment of Wisdom in The Various Levels of Government Agencies*. Vol. 1; No. 6, 122–134.

- Odabaş, H. (2009). *Örgütlerde Enformasyon-Bilgi Yönetimi ve Süreci*. (Editör: İshak Keskin, M. Hanefi Kutluoğlu ve Sevil Pamuk) Tülin Aren Armağanı. Pamuk Yayıncılık. 177–188.
- Pinheiro, P., Raposo, M., Hernández, R. (2010). *Organizational Wisdom in Portuguese Textile Sector Companies*. 11th. European Conference On Knowledge Management. 2–3 Eylül. Famliação, Portekiz.
- Pinheiro, P., Raposo, M., Hernández, R. (2012). *Measuring Organizational Wisdom Applying An Innovative Model of Analysis*. Management Decision, Volume 50, (23), Number 8, 1465–1487.
- Rooney, D. ve Mckenna, B. (2010). *Wisdom and Management in the Knowledge Economy*. Routledge Prints. Oxon. UK.
- Rowley, J. (2006). *What Do We Need To Know About Wisdom*. Management Decision, 2006, Vol.44, No.9 S:1250.
- Spiller, C. P. E., Erakovic, L. ve Henare, M. (2011). *Wise Up: Creating Organizational Wisdom Through An Ethic of Kaitiakitanga*. J Bus Ethics. 104, 223–235.
- Thierauf, R. J. ve Hoctor, J. J. (2006). *Optimal Knowledge Management/Wisdom Management Systems Concepts and Applications*. Idea Group Publishing. UK.
- Timuçin, A. (2004). *Felsefe Sözlüğü*. 5.Baskı. Bulut Yayıncılık. İstanbul.
- Tonta, Y. (2004). *Bilgi Yönetiminin Kavramsal Tanımı ve Uygulama Alanları*. Kütüphaneciliğin Destanı Sempozyumu, 21–24 Ekim 2004, Ankara.
- Walsh, R. (2011). *The Varieties of Wisdom: Contemplative, Cross-Cultural, and Integral Contributions*. Research In Human Development, 8(2), 109–127.
- Webster, J. D. (2003). *An Exploratory Analysis of A Self-Assessed Wisdom Scale*. Journal of Adult Development, Vol. 10, No. 1, January.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 49–50.
- Zeleny, M. (1987). *Management Support Systems: Towards Integrated Knowledge Management*. Human Systems Management, 7(1987)1, 59–70.