

YABANCI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANYAZININDA BİLGİ YÖNETİMİ KAVRAMININ İÇERİK ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

DOI NO: 10.5578/jeas.7505

KEREM KAPTANGİL*İREM KAPTANGİL**

ÖZET

Bu çalışma, insan kaynakları yönetimi yazınının gelişmesine yönelik alanların genişliği ve belirsizliği sorunundan hareketle, insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetimi kavramına bakış açısının; Avrupa ve Amerika tabanlı makalelerde ayrı ayrı incelenmesi ile bakış açıları arasındaki farklılıkların bulunması, her iki tabanda hangi unsurların ve yöntemlerin uygulandığı ve Avrupa ile Amerika arasında yaklaşımların ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma, insan kaynakları yazınında bilgi yönetimi kavramının yeni araştırma alanlarını ortaya çıkartması ve literatür çalışmalarına yön vermesi sebebiyle önemlidir. Araştırmada 1990-2012 yılları arasında insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetimi konulu 143 Avrupa ve Amerika tabanlı makalede örgüt teorisi ve insan kaynakları yönetimi yazınında içerik analizi yapılmıştır. İncelenen makalelerde bilgi yönetimi konusuna örgüt teorisi yazınının insan kaynakları yönetimi yazınından daha fazla yer verdiği, bilginin yönetimi ve elde edilmesinin yanında sektörel araştırma konularında da araştırmaların yetersiz olduğu, Avrupa tabanlı araştırmaların bilgi yönetiminin örgütsel öğrenme ile ilişkilendirildiği, uygulamalı analizlere ise Amerika tabanlı araştırmalarda daha çok rastlandığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Bilgi Yönetimi, İçerik Analizi, Avrupa, Amerika
Jel Kodu: O15,D83

ANALYZING KNOWLEDGE MANAGEMENT THROUGH CONTENT ANALYSIS IN THE LITERATURE ON INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

ABSTRACT

This study aimed that sourced for the development of wide and indefinite HRM literature issue; European and American based articles assessed individually between the perspectives of both base and method in which elements of European and American approaches applied in perspective on HRM to knowledge management. The concept of knowledge management in HRM is important in that they reveal new areas of research and give direction to literature. This study, between the years 1990-2012 content analysis was conducted in 143 Europe and American based article on knowledge management about HRM literature. This study it was concluded that; the article examined the issue of knowledge management in organization theory literature has given more space than HRM literature, besides obtaining knowledge management also sector researches were insufficient, European based research on knowledge management issues associated with organizational learning but applied analysis of the American based articles have concluded more common.

Key Words: Human Resource Management, Knowledge Management, Content Analyses, Europe, America
Jel Classification: O15, D83

* Yrd.Doç.Dr. Sinop Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO, Konaklama İşletmeciliği Bölümü,
e-mail: kerem_kaptangil@hotmail.com

** Öğr. Gör. Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek YO, Bitlis, e-mail: iremm_kaptangil@hotmail.com

GİRİŞ

1980'lerden günümüze kadar sürekli gelişme gösteren post modern yönetim anlayışı, sınırları aşarak küresel düzene ayak uydurma doğrultusunda akıllı ve katılımcılığı ön plana çıkaran, uzun vadede sürdürülebilirliği hedefleyen ve odağına bilgi üretimini ve paylaşımını koyan bir anlayış haline gelmiştir. Genel anlamda post modern anlayış karmaşık bir bakış açısı ile tek ve değişmez bir akıldan ziyade çeşitli düşüncelerin bir arada ortaya çıkışı ile ilgilidir. Bilgi açık ve örtülü olarak ortaya çıkan gerekçelendirilmiş gerçek inanç olarak tanımlanır (Krogh, 2002). Bu çerçevede kişi inançlarını gözlemlerine, kendi duyarlılığına ve bireysel tecrübelerine dayanarak gerekçelendirir ve bu şekilde gerçeği kendisi yapılandırır. Bu aşamada evrensel bilgiden değil de bireysel yapılandırmalar sonucu insana özgü soyut bir bilginin var olduğundan bahsetmek daha doğrudur. Bu şekilde bireyselleştirilen bilgi ile post modern düşüncedeki bilgiyi birbirleri ile ilişkilendirmek de mümkündür.

Bilginin saklı olması da bireylerin bazen anlatamadıkları açıkça dile getiremedikleri ancak sezgilerle ifade edilebilen bir durumu ortaya çıkaracaktır. Bu tür bilgiler duyulara, hareket becerilerine, bireysel algılamalara, fiziksel deneyimlere, sağduyu kurallarına ve sezgilere bağlı olduğundan anlaşılması oldukça güçtür (Krogh,2002). Post modern düşüncenin şekillendirdiği bu bilgi yapısı bireysel tecrübelerle değişiklik göstermesi ve örtülü olan bilginin de anlaşılmasının zorluğu sebebiyle örgüt içerisinde bilginin nasıl kullanılacağına karar vermek oldukça zordur. Bireysel olarak çeşitlenen bilginin örgüt içerisinde yarattığı bu karmaşıklığın çözümü de çeşitliliğin örgüt içerisinde desteklenmesidir. Ancak desteklenen ortamların varlığı durumunda örtülü bilgiler daha açık hale gelebilir. Motivasyonun da yüksek olduğu ortamlarda çeşitlenmiş bilgilerin konumlandırılması daha da kolaylaşır. Bu oluşum, parçaların birleşmesi ile bütünü oluşturulması gibi bilgilerin bireysel olarak yaratıldığı ve depolandığı bir ortamda bireysel çeşitlilikten kaynaklanan bir bilgi üretimi süreci başlatılabilir.

Bilginin gün geçtikçe daha da değer kazanması örgüt içerisindeki uygulamalarda da köklü değişikliklere sebep olmaktadır. Bir örgütün sürdürülebilir rekabet avantajını elde edebilmesi artık bilginin örgüt içerisinde yaratılabilmesine, paylaşılabilmesine ya da

mevcut bilgiyi örgüt içerisinde uygulamaya geçirebilmesine bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında bilgiyi elinde bulunduran insan, örgüt içerisinde en önemli değer olmaya başlamış ve örgütlerde insan sermayesinin önemi anlaşılmıştır. İnsan kaynakları merkezi, insan kaynağına ilişkin olarak tüm bilgileri belirli bir sistem dâhilinde dış etkenleri ve iç etkenleri göz önüne alarak toplar ve bunlardan yararlanır. İnsan kaynakları merkezinin bir görevi de insan kaynağına ilişkin planlamaları yapmak, ihtiyaçları saptayarak uygun personelin istihdamını sağlamak ve personel ile örgütün öğrenen bir süreç yaratmasını sağlamaktır. İnsan kaynakları merkezinin asıl amacı değerlendirmeler sonucu ortaya çıkan insan gücüne ilişkin bilgileri, istek ve ihtiyaçları uygun araç ve yöntemlerle yeniden gözden geçirerek ortaya koymasıdır. İnsan kaynakları birimine gelen istek ve ihtiyaçlar bir anlamda işlenmemiş veridir. Bu işlenmemiş verilerin de birim tarafından işlenmesi gerekmektedir (Fındıkcı,2002).

Bilgi yönetimin insan kaynakları yönetimi ile kesiştiği nokta bilgi ve bilgiyi elinde bulunduran insan faktörüdür. İnsan kaynakları yönetimi öğrenmeye, bilgiyi yaratmaya ya da bilgi edinmeye açık veya verilen bilgiyi uygulayabilecek yetenekteki personelin istihdamını bilgi yönetimi için önemli olan insan sermayesine bir girdi olarak sunmaktadır. Bu düşünceler ve insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetiminin artan önemine dayalı olarak çalışmanın amacı; insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetimine bakış açısının Avrupa ve Amerika tabanlı makalelerde ayrı ayrı incelenmesi, bakış açıları arasındaki farklılıkların ya da ortak noktaların bulunması, her iki tabanda da konuya ilişkin hangi değerlerin konuyu etkileyici değerler olarak ele alındığının saptanması, uygulamalı çalışmalarda kullanılan yöntemlerin incelenmesi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlarla insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetiminin öneminin açıklanması ve Avrupa ile Amerika arasında konuya ilişkin yaklaşımların benzerliklerinin ve farklılıklarının ortaya çıkarılmasıdır.

1.BİLGİ YÖNETİMİ KAVRAMI

Bilgi yönetimi genel olarak araştırmacılar tarafından birçok kavramla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmacıların en önemlilerinden olan Beijerse'e (1999) göre bilgi yönetimi belli başlı beş unsurla açıklanabilmektedir (Celep, 2003;28). Bunlar örgütsel hedefler, bilgi politikalarını

uygulamaya aktarma stratejisi, çalışanların bilgi edinmeye güdülenmesi ve bilgiye kolay biçimde ulaşılmasının sağlanması, veri ve enformasyon yorumlama becerisi ve örgütsel kaynaklardır. Bu kavramlar çerçevesinde bilgi yönetimini belli özellikleri ile ön plana çıkarmak önemlidir. Mevcut bilgiyi ortaya çıkarmak, onları yorumlayarak bir uygulama planı oluşturmak ve planı uygulamaya geçirebilecek güçlerin ve eylemlerin de varlığından haberdar olmak örgütün başarısındaki başlıklardır. Bu unsurlara bağlı olarak bilgi yönetiminin verimliliği söz konusu olduğunda ise ulaşılan bilginin dinamik bir süreç olduğu, bilginin kullanım oranının bilginin değerini belirlediği, bilginin kendi kendini organize edebildiği, değişimi elinde tutabildiği ve bilgi yönetiminin bir sermaye bir varlık olduğu düşünüldüğünde pahalı bir unsur olduğu karşımıza çıkmaktadır (Özgener, 2002).

Örgütlerin bilgi yönetimine geçişinde amaçlanan çıktılara ulaşmak oldukça zordur. Öncelikle örgütler neyi ne kadar bildiklerini ve çalışanlarının sahip oldukları bilgiyi ne şekilde ortaya çıkarabilecekleri konusunda yoğun çalışmalar yürütmeye başlamışlardır. Yapılan araştırmalar sonucunda mevcut bilginin sadece %20'sinin şirket genelinde ve sistematik olarak iş süreçlerinde kullanıldığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle mevcut bilgiler örgüt içerisinde anlamlı bir şekilde koordine ve organize edilmelidir. Bu akış izlenirken sistem yaklaşımı göz önüne alınmalı, akış içerisindeki halkalar arası kopukluğa da asla izin verilmemelidir. Her bir ögenin tek başına hiçbir anlamı olmadığından bir bütün olarak ele alınması önemlidir (Kaptangil, 2009). Bu noktadan hareketle bilginin süreçsel olarak bir takım evrelerden geçtiğini söylememiz mümkündür. Bu evreler genel olarak bilginin üretilmesi ve geliştirilmesi, sınıflandırılması ve saklanması, bilginin transfer edilmesi ve paylaşılması bunu izleyen son aşama ise bilginin kullanılması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilginin üretilmesi denildiğinde, kısaca bir organizasyonun yeni ve faydalı fikirler ve çözümler üretebilme kabiliyetinden söz edilmektedir. Bilginin üretilmesi süreci mutlaka yeni bilgi üretilmesini gerektirmemektedir. Çoğu kez firmalar farklı kaynaklardan bilgiyi elde ederek kendi bünyelerine uygulamayı ve organizasyonun amaçlarına uygun olarak kullanmayı tercih ederler (Argote,2000). Bilginin toplanması ve elde edilmesi iki bakımdan önemlidir. Birincisi bu bilgiler yeni bilgi üretilmesinde kullanılacaktır. İkincisi şayet bu bilgiler örgüt açısından yeni ise ve mevcut

bir problemin daha etkili biçimde çözülmesi veya bir sürecin iyileştirilmesi gibi değer ifade eden bir sonuç doğuruyorsa organizasyon açısından yeni üretilmiş bilgi kadar kıymetlidir. Kurumun bilgi tabanının bir parçası haline gelen söz konusu bilgi, kurum açısından yeni ve kuruma özel bir nitelik taşır (Bhatt,2001). Örgütler açısından bilgiyi elde etmenin en doğrudan ve genellikle de en etkili yolu onu satın almaktır. Kuşkusuz şirket satın almanın pek çok sebebi bulunmakla birlikte giderek şirketler sahip oldukları bilgi birikimleri nedeniyle satın alınmaya başlanmıştır (Bhatt, 2001). Bilgiyi elde etmede; taklit etme, dış kaynak kullanımı, türetme, yedekleme ve keşfetme gibi yöntemler de kullanılabilir. Bilginin taklit edilmesinde bir şirketin diğer bir şirketteki –rakip, tedarikçi vs.- başarılı bir uygulamayı veya herhangi bir konuda üretilen yeni bilgiyi örnek olarak kendisine uygulaması ve kullanması olarak uygulanırken, dış kaynaklar daha çok şirketlerin uzmanlaşma seviyesinde kendilerinden daha başarılı olmuş şirketlerin faaliyetlerinden yararlanma yoluna giderler (Prusak,2001).

Bilginin sınıflandırılması aşamasında bilginin belli bir şekle sokulması ve saklanması söz konusu olmaktadır. Bilginin tasnif edilmesi ve saklanması bilginin değerlendirilmesi açısından önemli olduğu kadar ileride yeniden kullanılabilmesi açısından da gereklidir. Tasnif süreci kurumun bilgi kaynaklarının bir çeşit envanterinin çıkarılmasına ve mevcut bilgi potansiyelinin ortaya konulmasına yardımcı olmaktadır (Nemati,2002). Buna ilave olarak bilginin tasnif edilmesi işe yaramayan veya güncelliğini yitirmiş bilgi ve enformasyon yığınlarının elenmesini sağlayarak bir çeşit filtreleme fonksiyonunu da görmektedir (Lang,2001). Bilginin tasnifinde karşılaşılan en büyük zorluk örtülü bilginin tasnif edilmesidir. Zira açık bilginin aksine, örtülü bilgi sübjektif, durumsal ve kişiye özel bir nitelik taşımaktadır. Bu bakımdan örtülü bilginin ifade edilmesi, yazıya dökülmesi ve sınıflandırılması oldukça zordur. Bilginin kendisini değil, yerini ve kaynağını göstererek aranan bilgiye veya kişiye nasıl ulaşılacağını ortaya koyan söz konusu haritalar özellikle örtülü bilginin tasnifinde ve saklanmasında oldukça etkili bir yöntemdir (Nemati,2002).

Bilginin transfer edilmesi ve paylaşılması kısaca, çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye mümkün olduğunca kolay ve hızlı biçimde erişebilmelerini temin etmeye yönelik sistem, uygulama ve süreçlerin tümünü ihtiva

etmektedir. Söz konusu sistem ve süreçler bir organizasyon bünyesindeki bilginin dağıtılması ve paylaşılmasına yönelik olarak uygulanabileceği gibi organizasyonlar arası bilgi transferine ve paylaşılmasına yönelik olarak da uygulanabilir (Robertson,2002). Bilgi transferinde pek çok yöntem kullanıldığından hangi yöntemle bilgi transferi yapılacağına karar verilmelidir. Yöntemin seçilmesinde bilgi transferini gerçekleştiren kişi veya gruplar arasında görev ve fonksiyon bakımından benzerlik olup olmadığı teknik donanım, bilgi, tecrübe, müşterek mesleki dil, taraflar arasındaki ilişki ve iletişimin seviyesi, transfer işleminin ne sıklıkta yapıldığı ve transfer edilecek bilginin türü gibi pek çok faktör dikkate alınmalıdır (Yersel,2003). Bunun yanında teknoloji ve kurum kültürü açısından konu ele alındığında bilgi transferi ile ilgili üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bilgi transferinde teknolojik sistemlerin önemini vurgulayan yaklaşımdır. İkincisi, daha ziyade sosyal süreçlerin ve kültürel unsurların önemine dikkat çeken yaklaşımdır. Üçüncüsü ise meseleyi daha kapsamlı biçimde ele alarak teknolojik sistemlerle sosyal ve kültürel unsurların bir arada ele alınmasını amaçlayan yaklaşımdır (Sveiby ve Simons,2002).

Bilginin kullanılması ve değerlendirilmesi; bilginin üretilmesi, geliştirilmesi, tasnif edilmesi, saklanması ve transfer edilmesi gibi faaliyetlerin anlamlı olmasını ve fayda sağlamasını mümkün kılmaktadır. Bir başka ifade ile bilginin yönetilmesi, ancak üretilen, tasnif edilen ve paylaşılan bilginin organizasyona değer katacak biçimde kullanılmasıyla anlamlı bir faaliyete dönüşür (Akyol, 2005). Bilginin söz konusu anlamda değerinin artırılması için, bilgi yönetimi uygulamalarının çalışanların davranışlarında, çalışma anlayış ve biçiminde önemli ölçüde değişime yol açması, yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin, uygulamaların ve politikaların geliştirilmesi hususunda somut katkılar yapması gerekmektedir. Bu ise bilginin, organizasyon yararına etkili ve sonuç getirecek biçimde kullanılmasını gündeme getirmektedir. Bu bakımdan bilginin kullanılması ve organizasyona yarar sağlayacak biçimde davranışlara dönüştürülmesi ve fiile geçirilmesi, o bilginin elde edilmesi ve bilinmesi kadar önemlidir (Kurt,2004). Bu sebeple bilgi yönetimi uygulamalarının başarısının, bilginin ne ölçüde etkili ve etkin biçimde kullanıldığına, bu bilginin ne ölçüde davranışlara yansıdığına ve uygulamaya geçirildiğine bağlı olduğu ileri sürülmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına

göre (Caligiuri,1999: Carneiro, 2000: Gün,2006: İpcioğlu, 2004: Kurt, 2004: Nematı, 2002: Riffe ve Kacy, 1998: Wasti, 2008) bilgi yönetimi uygulamalarından beklenen somut faydalar içerisinde, daha iyi karar verme, müşteri hizmetlerinin iyileştirilmesi ve personel etkililiğinin artırılması en önemlileri olarak gösterilmektedir (Kaptangil,2009). Bu bağlamda genel olarak bilgi yönetimi uygulamaları neticesinde üretilen toplam değer şayet bilgi yönetimi uygulamanın maliyetlerini geçiyorsa, bilgi yönetiminin performansı olumlu, aksi takdirde ise olumsuz olarak değerlendirilmektedir (Akyol,2005).

Örgütlerdeki bilgi transferi, bilgiyi alıcı birimlerin performanslarında ve yaratılan bilgi değişimi içerisinde kendini açıkça göstermektedir. Böylece bilgi transferi, performanstaki ya da bilgideki değişimleri ölçülebilir hale getirir. Örgütlerde bulunan ancak kolaylıkla ifade edilemeyen bilgi türü olarak tanımlanan örtük bilgiye ulaşılması ve bu bilginin performansının örgüte kazandırdıklarının ölçümlenebilmesi oldukça zordur. Örtük bilgi genellikle bilgiyi ölçmede kullanılan sözlü iletişimde kolay yakalanabilir bir bilgi değildir. Performansa dayalı ölçüm yaklaşımları, bilgiyi direkt ölçmekten daha ziyade örtük bilgiyi yakalamaya çalışmaktadır. Bu nedenle birçok çalışmada görülmüştür ki bireyler benzer yöntemlerden diğerlerine tecrübelerini transfer edebilmektedirler. Yapılan çalışmalar (Carneiro, 2000: Kurt, 2004: Wasti 2008) sonucunda önemli düzeyde tecrübeleri bulunan kişilerin performanslarının, çok az ya da hiç tecrübesi bulunmayan kişilere nazaran daha başarılı olduğu görüldüğü halde neden daha başarılı olduklarını açıklayamadıkları ve nasıl başardıklarını ifade edemedikleri gözlemlenmiştir. Sözlü olarak yapılan anketlerde de karşılıklı gelişen konuşmalarda da tecrübe sahibi kişilerin ve hiç tecrübe sahibi olmayan kişilerin bilgileri arasındaki fark açıkça görülemediği. Böylece performansa dayalı ölçümlerden ziyade bilginin sözlü olarak ölçümünde tecrübeli kişilerin bilgilerine ulaşamamıştır. Bunun sebebi örtük bilginin aslında kişi zihninde saklı kalması ve sözlü ifade edilemiyor olmasıdır (Argote, 2000). Bu tür bilgi o kadar fazla birikmiş ve yerleşmiş öğelerden oluşur ki kurallarını sahibinin davranış tarzından ayırmak mümkün olmayabilir. Her departmanda ayrı bir örtük bilgi oluşur ve bunların belgelendirilmesi de oldukça zordur. Bu nedenle örtük bilgi, bilgi transferi ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkar. İnsan kaynaklarında da örtük bilginin

incelenmesi aşamasında girdiler ve geribildirimler ölçülmek zorundadır. Bunun nedeni ise geribildirim öğrenmeye sebep olması ve örtük bilgiye de ulaşılmasını kolaylaştırıyor olmasıdır. Çalışmanın kilit noktalarından biri olan bilgi yönetimi ve insan kaynakları anlayışının bilginin kullanımına yönelik olarak kesistikleri yer bu noktanın önemi, öğrenen organizasyonların bilginin temeli olarak gördüğü insan faktörünü entelektüel sermaye olarak görmesi ve organizasyonlarda bilginin temelini insan faktöründen kaynaklandığını ortaya koymasından ileri gelmektedir.

2.BİLGİ YÖNETİMİ İLE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLİŞKİSİ

Bilgi yönetimi; bir kurumun enformasyon varlıklarını tanımlayıcı, ele geçiren, düzelten, paylaşan ve değerlendiren tümleşik yaklaşımı teşvik eder. Bu bilgi varlıklarının içeriğini veri tabanları, belgeler, kurallar ve prosedürler oluşturabileceği gibi ilaveten sözle ifade edilmemiş deneyimler ve bireysel çalışanların kurum içerisindeki deneyimleri de sayılabilir. Firmanın kaynak-temelli görüşü; örgütlerin ayırt edici, sürdürülebilir ve üstün varlıkları birleştirmeye ihtiyaç duyacağını ileri sürer. Bu varlıklar liderlik ve insan kaynakları yönetiminde tamamlayıcı yetkinliklerle birlikte enformasyon, bilginin esasları ve kendi bilgilerinin değerini tam anlamıyla anlayabilme gelişimini içerir. İnsan kaynakları yönetiminin konularını; örgütlerin bilgi yaratımını nasıl geliştirecekleri ve harekete geçirecekleri, nasıl kültür oluşturacakları, bilgiden yararlanan insan kaynakları yönetimi kural ve çalışmalarını nasıl belirleyeceklerine ek olarak bunları stratejik hedefler seviyesine nasıl ulaştıracakları ile ilgili yapılanmaları oluşturur. İnsan kaynaklarının, bilgi yönetimi sistemlerinin geliştirilmesinde oynadıkları birkaç değişik işlev bulunmaktadır. İKY'nin üstlenmiş olduğu yeni görevler; beşeri sermaye temsilciliği, bilgi kolaylaştırıcılığı, ilişki oluşturucu ve hızlı dağıtım uzmanlığıdır. Bilgi yönetimi, insan kaynakları uzmanının görevlerini önemli ölçüde genişletmiştir (Chivu,2008). İnsan sermayesi üzerine yapılan çalışmalarda iki nokta üzerine yoğunlaşmıştır. Bunlardan birincisi kişisel yeteneklerin kolektif hale getirilmesi, ikincisi ise kişisel ve kolektif hale getirilmiş olan yetenek ve yetkinliklerin örgütsel sermayenin içine dâhil edilmesidir. İnsan sermayesi yetenek, ilişkiler ve değerler şeklinde temelde üç özelliğe ayrılmıştır. Yetenek kısmında çalışanların işiyle ilgili yetenekler profesyonel yetenek şeklinde

isimlendirilmiştir (Jaw, vd. 2006). Bir çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kalitesi sosyal yetenek, müşteriler ve dış çevreyle olan ilişkilerinin başarısı da ticari yetenek olarak isimlendirilmektedir. İlişkiler, sosyal yetenek kısmına giren iş görenin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerine ve paylaşımındaki başarıya odaklanmıştır. Değerler ise aynı kurumun çalışanlarının aynı dile ve aynı ortak örgüt kültürüne sahip olma gerekliliğidir.

Örgüt içerisindeki tüm bilginin açığa çıkarılması konusundaki uygulamalar örgüt performansına da etki etmektedir. Bu bağlamda örgütlerdeki bilgi akışı, örgüt performansı, insan sermayesi ve çalışanların yetenekleri birbirleri ile iç içe gelişmektedir. Aralarındaki ilişki duruma bakıldığında ise üretilen işin ya da verilen hizmetin bir nevi örgüt içerisindeki bireylerin tutum ve davranışlarından oluştuğu görülmektedir. Örgüt çıktılarının da etkili sonuçlar ve performanstan meydana geldiği göz önüne alındığında, bu verilerin insan sermayesi ile ilgili sistemlerde bilgi akışının personel seçimi ve eğitimi (girdi kontrolü), dönüşüm süreçleri (davranışsal kontrol) ve performans-finansal getiri bağlantısı (çıkıtı kontrolü) gibi süreçlere ayrılabilirdiği ortaya konmuştur (Zaim, 2003).

Ancak bu süreçlerin ve bilgi yönetiminin uygulanma durumuna bakıldığında, The Conference Board and the American Management Association tarafından yapılan araştırmalarda, ABD'deki örgütlerin en az %25'inin ve denizasıırı örgütlerin, %72'sinin en az bir tür bilgi yönetimi uygulamasına sahip oldukları test edilmiştir (Alle, 2001). İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde bilgi yönetimi uygulamalarında özellikle de iş gören bulmada dış kaynaklardan sağlanan bilgi önemlidir. Bunun dışında iş analizi ve görevleri ile ilgili bilgi her örgütte farklı olacaktır. Bununla birlikte bilgi ekonomisinin taleplerinin karşılanması ve bilgi yönetimindeki gelişmeler arasında bir bağlantı kurulması için insan kaynakları yönetimi fonksiyonunun canlandırılması gereklidir ki bu da dört aşamalı bir süreçtir. Bunlar: roller, ilişkiler, stratejik odaklanma ve öğrenme odağıdır (Jaw, vd, 2006).

2.1.Roller

Örgütler, örgütsel yeteneklerin üretilebilmesi ve sürdürülebilmesi için gerekli olan rolleri karakterize edebilmek adına insan kaynakları yönetimine ihtiyaç duyarlar. Bu insan kaynakları rolleri insan sermayesi temsilcisi, bilgi kolaylaştırıcı, ilişki üretici ve hızlı dağıtım

uzmanlarıdır. İnsan sermayesi temsilcisi düşünsel sermayenin değeri olarak bilinir ve bir değer içerisinde gelişirse kullanılabilir ve etkili olabilir ki bu da bilgi işçilerinin hizmet aracılığı anlamına gelir (Bontis, 2001). Çalışanların sahip oldukları mesleki ve diğer konulardaki bilgi birikiminin, liderlik yetkinliklerinin, risk alma becerilerinin, problem çözme yeteneklerinin karışımından oluşmaktadır (Kurt vd, 2008). Bilgi kolaylaştırıcılarının görevi öğrenme ve gelişme, bilginin etkili yönetimi, bilgi oluşumuna yardımcı olacak bir ortam yaratma, bilgi yayılımını ve paylaşımını sağlamaktır (Ulrich ve Beatty, 2001). İlişki yaratıcılarının odak noktası, bilgi ağlarının yaratılması ve sürdürülebilirliği ile yeni yaratılan tedarik zincirindeki değişik parçalarda kişileri bir araya getirmektir. Hızlı dağıtım uzmanları, bilgi ekonomisinde sürekli değişen dinamik çevresel karakteristiklerin bilgi, iş süreci ve örgütsel tasarımlar ile kombine olduğu bir pazarda gelişen hızlı değişim ile sürekli karşı karşıya kalır. Bilgi yönetimi, insan kaynakları yönetimi profesyonellerinin rollerini büyütme gücüne sahiptir (Gloet, vd., 2004)

2.2.İlişkiler

Bilgi ekonomisindeki insan kaynakları yönetimi örgütsel yetenekleri geliştirip desteklemek için bir sorumluluk yüklenirler. Örgütsel kapasiteler içindeki aktiviteler, bilgi yönetimi gibi yeni işlevler, pazarlama, finans ve stratejik uygulama ve geliştirme gibi geleneksel iş fonksiyonları ile örtüşen aktiviteler arasında örgütsel yetenekleri geliştirip desteklemek için bilgi ekonomisi içindeki insan kaynakları yönetimi sorumluluklarını yansıtmalıdır. Bu durum insan kaynakları yönetimi için yöneticiler, çalışanlar, müşteriler ve tedarikçiler arasında paylaşılan sorumlulukları yansıtan yeni bir ilişki ağı geliştirebilir. Bu ilişki ağı stratejik yönetimde değişimle ilgili politikalar ve prosedürler, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkileri de etkilemektedir (Willey, 1992). Yeni ilişkilerin düzenlenmesini sağlayan insan kaynakları yönetimi için bilgi yönetimi de yeni bir görev yaratılması konusunda önemli bir görev üstlenir (Gloet, vd., 2004).

2.3.Stratejik Odaklanma

İnsan kaynakları yönetiminin bilgi ekonomisindeki en önemli odak noktası bilginin yönetimi ve insan sermayesinin geliştirilmesidir. Güç, yetenek ve ana rekabet kümelerinin geliştirilmesi yönünde entelektüel kapitale yol açmak ve örgüt içerisinde bunu tanımlamak için insan kaynakları yönetimi profesyonellerine ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaç

yönetim anlayışlarının süreç içerisindeki değişiminin bir gereği olarak ortaya çıkmış ve entelektüel sermayenin her geçen gün öneminin artması ile devam etmektedir (Ulrich ve Beatty, 2001). Esas vurgu, insan kaynaklarındaki geleneksel uzun dönemli stratejik gelişmelerin ve uzun metrajlı planların günümüzün iş dünyası olarak tanımlanan tahmin edilebilirliği güç, dinamik ve akışkan çevreye uyumlu daha kısa vadeli stratejik yaklaşımlarla tanımlanmasına duyulan ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç kısa süreli ekonomik, politik ya da faaliyetlerden kaynaklı işlemlerden ortaya çıkabilecek değişimlerden ortaya çıkabilmekte, bu kısa sürede ortaya çıkabilen değişimlere ayak uydurma noktasında ise insan sermayesinin sürekliliğinin etkin biçimde sağlanabilmesi hedeflenmektedir (Argote, 2000).

2.4.Öğrenme Odağı

Bilgi ekonomisindeki kilit noktalar, öğrenme için birer ihtiyaçtır. Birbirinden ayrı insan kaynakları uygulamalarında vurgulanan, gelişmekte olan temaların genişletilmesi ve öğrenmeye sebebiyet verecek, öğrenme ortamlarını oluşturacak çevrenin yaratılması bunların yanı sıra da örgütler arası bilginin elde edilmesi, kazanılması, paylaşılması ve yayılmasıdır. Örgütsel değişimdeki başarının, bireysel ve takım yeteneklerinin geliştirilmesinin ve değer yaratmanın eş zamanlı sürdürülebilirliğinin anahtarı bu konudaki gelişme alanının büyüklüğüne bağlıdır. Bu sürdürülebilirliğin devamlılığı için gelişimin etki alanının büyütülmesi gereklidir (Gloet, vd.,2004). Etki alanının büyütülmesi ise işletme içi haberleşme ve gelişime açıklık dereceleri ile ilişkilendirilebilir. Bu noktada örgütsel öğrenmenin önemli Senge (1993) tarafından gerçekten öğrenme için kapasitenin sürekli geliştirilmesi ve bunun yeni ve coşkun bir düşünme tarzı ile beslenmesi gerekliliğini, kolektif hedeflere gem vurulamayacağını ve öğrenmenin sürekli bir biçimde her beraber yapılması olgusunu ortaya koyarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Etkin insan kaynakları yönetimi ve bilgi yönetimi, herhangi bir örgütün çevresel, örgütsel, takımsal ve bireysel olarak anlaşılabilirliği ile gerçekleşir. Bu bağlamsal durum tam olarak, açıkça anlaşılmadığı sürece bilgi tek başına asla örgüt için bir değer oluşturamaz. İster açık ister örtülü bilgi olsun çoğu bilgi örgütlerde hiç işlenmeden, ortaya çıkmadan atıl bırakılmış durumdadır. Bu atılığın ortadan kaldırılması, konuya sistematik

olarak yaklaşılarak bir bütün içerisinde ele alınması ile gerçekleşir.

3.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANYAZININDA BİLGİ KAVRAMININ İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR İÇERİK ANALİZİ

İçerik analizi yazılı belgeleri incelemek ve istatistiksel yöntemler ile analiz edebilmek için kullanılan bir belge ve yazın inceleme yöntemidir (Bilgin, 2006). İçerik analizi uygulamalı saha araştırmalarına kıyasla daha tasarruflu olması, gerektiğinde değerlendirme ve analizin kolaylıkla yeniden yapılabilmesi ve uzun bir zaman kesitine yayılmış yazılı ve yazılı olmayan olayları inceleme olanağı sağlaması açılarından özellikle sosyal bilimlerde yazın ve belge incelemede tercih edilen bir yöntemdir. İçerik analizinde incelenen bilgi ve belgeler kodlama süreci aracılığı ile ham veriden standart veriye dönüştürülebilir. Bu standart veriler çoğunlukla nominal ölçüm düzeyinde bulunduğundan verilerin analizinde çoğunlukla parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerin kullanılması tercih edilir. Bu düşüncelerle insan kaynakları ve bilgi yönetimi kavramlarının ilişkilerini incelemede ilgili yazının içerik analizi ile incelenmesi tercih edilmiştir.

Araştırmada içerik analizine tabi tutulan dergiler Wasti ve arkadaşları (2008), Barley ve arkadaşları (1988) ile Bartholomew(1992) tarafından yapılan çalışmalara dayalı olarak seçilmiştir. Bu çerçevede akademik ve bilimsel dergiler; büyük oranda akademik ve bilimsel nitelik taşıyan makaleler yayınlayan ve ağırlıklı olarak akademik çevreden okuyuculara sahip olan yayınlar olarak tarif edilmiştir. Çalışmanın uluslararası yazını hedef alması sebebi ile dergi seçimi Amerika ve Avrupa da basılan insan kaynakları yönetimi dergileri ile sınırlandırılmış, tümü Social Sciences Citation Index (SSCI)'de yer alan dergiler seçilmiş, Caligiuri (1999) ve Zickar ve Highhouse (2001) tarafından yapılan sıralamalar değerlendirilmiştir. Sonuç olarak uluslararası insan kaynakları yazınının önde gelen dergileri olarak en fazla yayını olan beş adet ABD, beş adet de Avrupa tabanlı dergi seçilmiştir. ABD tabanlı dergiler Academy of Management Journal, Administrative Science Quarterly, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Journal of Applied Psychology and Personnel Psychology (AMJ, ASQ, OBHDP, JAP, PP), Avrupa tabanlı dergiler de Organization Studies, Journal of Management Studies, Journal of Organizational Behavior, Journal of Occupational and Organizational Psychology

and Personnel Review (OS, JMS, , JOB, JOOP, PR) olarak belirlenmiştir. Analize tabi tutulacak makalelerin seçiminde “bilgi” ve “bilgi yönetimi” sözcükleri seçilmiş, Web of Science ve Ebscohost veri tabanlarından, makale başlılığı ve makale özeti taranarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada içerik analizi yalnızca uluslararası insan kaynakları yazını ile sınırlandırılmıştır. Bunun en önemli nedeni yazını en derinlemesine ve insan sermayesi ile ilişkilendirilen bilgi kavramını en geniş biçimde açıklayabilmektir. Oysa pek çok konuda insan kaynakları yazını ile örgüt teorisi yazını birbirlerinden doğrudan ayırıştırılabilmek oldukça zor olabilir (Wasti ve Roberts, 2004). Bilgi Teknolojileri ve Yönetim Bilgi sistemi gibi bazı konular bilgi yönetiminin insan kaynakları yönetimi yazını çevresinde incelenmesinde uygun gibi gözükseler de, taranan makaleler incelendiğinde konuların daha stratejik düzeyde yönetim unsurlarını içerdiği görülmüştür. İlk taramada elde edilen makalelerin bu düşünceler doğrultusunda elenmesi sonucunda içerik analizi kapsamında kodlanabilecek 1990 - 2012 yılları arasında yayınlanmış toplam 143 makale elde edilmiştir.

Makalelerin kodlanmasında Wasti ve arkadaşları (2008) tarafından oluşturulmuş olan kodlama listesi esas alınmıştır. Bu kodlama listesinin tercih edilmesinin en temel sebebi uluslararası insan kaynakları yönetimi yazınına yönelik olarak gerçekleştirilmiş en kapsamlı incelemeyi sağlaması ve bu çalışmanın amacına uygunluğudur. Kodlama listesi çerçevesinde bilgi yönetimine yönelik makaleler konuları açısından kendi içlerinde sınıflandırılmış ve bu çerçevede kodlanmıştır. Kodlama listesinin oluşturulması sırasında model olarak alınan Wasti ve arkadaşlarının (2008); yazarların görevleri, yazarın bulunduğu ülke, yazarın akademik birimi, makalelerin temel konuları, makalelerde karşılaştırmalı kültür faktörü, makalelerde temel vurgu yapılan aktörler, teorik çerçeve, araştırma düzeyi, araştırma stratejisi, analiz türü, insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetimi konusunda ana amaç, insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetimi anlatımı içerisindeki yönetsel ve hümanist bakış açısı, konu içerisindeki vurgular, uygulamaya yönelik öneriler, uygulamalara yönelik referanslar, en iyi uygulamalara referanslar, konunun kavramsallaştırılması, kültürel faktörler ve makro düzey faktörlerden oluşan 19 maddelik sınıflandırması araştırmanın sınırlılıkları ve amacına yönelik olarak 6 ana analiz başlığı altında incelemeye tabi tutulmuştur. Kodlama

listesinin ortaya çıkarılmasından sonra iki analist toplam 143 makaleden tesadüfi usul ile seçilen 20 makaleyi eşit paylaşarak kodlamıştır. Sonrasında yapılan kodlamalar karşılaştırılmış ve %70 tutarlılığın sağlanamadığı boyutlar karşılıklı tartışılmıştır. Karşılıklı değerlendirmelerin yapılmasından sonra 20 makalelik ikinci tesadüfi örneklem seçilmiş ve yine eşit paylaşarak kodlanmıştır. Yapılan kıyaslamalardan sonra %70 olarak aynı kodlanan boyutlar değerlendirme kapsamına alınmıştır (Riffe ve Kacy, 1998).

İlk taramada on dergiden toplam 150 makale elde edilmiş, tarama tamamlandıktan sonra bu makalelerin amaca uygun biçimde elenmesi sürecine geçilmiştir. Bu çalışmada içerik analizi yalnızca uluslararası insan kaynakları yazını ile sınırlandırılmıştır. Bunun en önemli nedeni yazını en derinlemesine ve insan sermayesi ile ilişkilendirilen bilgi kavramını en geniş biçimde açıklayabilmektir. Oysa pek çok konuda insan kaynakları yazını ile örgüt teorisi yazını birbirlerinden doğrudan ayrıştırılabilmek oldukça zor olabilmektedir (Wasti ve Roberts, 2003). İlk taramada ortaya çıkan tablo da bu doğrultudadır. Bu sebeple makaleler elenirken İKY ve ÖT yazını ile ilişkilendirilerek ayrılmaları daha uygun bulunmuştur. Bilgi ve bilgi yönetimi

çerçevesinde MIS (Management Information System) ve Bilgi Teknolojileri gibi konular kapsam dışında bırakılmıştır. İlk taramada elde edilen makalelerin bu düşünceler doğrultusunda elenmesi sonucunda içerik analizi kapsamında kodlanabilecek toplam 143 makale elde edilmiştir. Araştırmanın ana konusunu oluşturan Amerika ve Avrupa'daki insan kaynakları yazınında bilgi yönetimi anlayışlarının karşılaştırılması alanında farklı unsurlara yönelik birçok veri elde edilmiş ancak çalışmada bu unsurlardan ilk yazarın mevcut görevi, ülke bilgileri, çalışma alanları, çalışılan temel konular, vurgu yapılan temel teorik çerçeve ve makalelerin araştırma stratejilerine yönelik incelemelerine yer verilmiştir.

Araştırmada, makalelerin içerik analizine yönelik hazırlanan kodlama listesi çerçevesinde analizinde ilk aşamayı makalelerde yer alan yazar bilgilerinin değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Bu aşamada ilk olarak tüm yazarların mevcut görevi değerlendirilmiştir. Ardından ilk yazar temel alınarak kodlama yapılmış ve ilk yazarın makalede belirttiği adres bilgisine veya çalıştığı kuruma dayalı olarak ülke bilgisi ve çalışma alanı değerlendirilmiştir.

74

Tablo - 1 İncelenen Makalelerin Mevcut Yazar Görev Bilgileri

		Örgüt teorisi yazını	İKY yazını	Toplam	X ²
Bilgi yok	Avrupa	3	6	9	0,059
	ABD	5	8	13	
	Toplam	8	14	22	
Hepsi akademisyen	Avrupa	28	13	41	2,954*
	ABD	45	9	54	
	Toplam	73	22	95	
Akademisyen ve/veya yönetici	Avrupa	5	5	10	1,249
	ABD	4	1	5	
	Toplam	9	6	15	
Hepsi danışman	ABD	5	6	11	-
	Toplam	5	6	11	

Tablo - 2 İncelenen Makalelerdeki İlk Yazarın Bulunduğu Ülke Bilgileri

		Örgüt teorisi yazını	İKY yazını	Toplam	X ²
Bilgi yok	Avrupa	2	5	7	3,883**
	ABD	5	1	6	
	Toplam	7	6	13	
ABD	Avrupa	9	4	13	0,251
	ABD	35	11	46	
	Toplam	44	15	59	
İngiltere	Avrupa	6	5	11	0,510
	ABD	3	1	4	
	Toplam	9	6	15	
Avrupa(genel)	Avrupa	10	3	13	2,519
	ABD	5	6	11	
	Toplam	15	9	24	
Avusturya/Yeni Zelanda	Avrupa	3	5	8	1,904
	ABD	7	3	10	
	Toplam	10	8	18	
Diğer	Avrupa	5	4	9	0,310
	ABD	2	3	5	
	Toplam	7	7	14	

* X² değeri %10 düzeyinde anlamlıdır. ** X² değeri %5 düzeyinde anlamlıdır.
***X² değeri %1 düzeyinde anlamlıdır. — X² değeri hesaplanamamıştır.

Makale yazarlarının özellikleri incelendiğinde Avrupa ve Amerika tabanlı incelenen tüm makale yazarlarının çoğunluğunun akademisyen olduğu gözlemlenmektedir. Bu akademisyenler içerisinde %41'inin Avrupa kökenli yazarlar olduğu, ayrıca akademisyen, yönetici ve danışman olan yazarların da %18,18'lik bir oranda yazın verdiği görülmektedir. Buna ek olarak tümü akademisyen olan yazarların Avrupa ve ABD temelli olarak örgüt teorisi yazında daha fazla eser vermişlerdir. Aynı zamanda bu bulguya ilişkin X² değeri de istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir (X²=2,954 ; p< 0,10)

Yazarların buldukları ve çalıştıkları ülkelerin ayrımı gözlemlendiğinde Tablo-2'de de

görüldüğü gibi Amerika'da yayınlanan makalede adı geçen ilk yazarın %56'lık bir oranla Amerika tabanlı olduğu gözlemlenmektedir. Avrupa' da yayınlanan makalelerin ilk yazarları ise Amerika ve İngiltere tabanda yakın oranlarda dağılım gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu açımda Amerika, İngiltere ve Avrupa'da bulunan ya da çalışan yazarlar %24, %20,3 ve %24,07 gibi birbirine çok yakın oranlarda Avrupa dergilerinin makalelerinde yazın vermişlerdir. İstatistiksel olarak anlamlı görülen farklılığın insan kaynakları yönetimi yazınları Avrupa ile eşit olmasının yanında toplamlar arasındaki farktan meydana gelmektedir (X²=3,883; p< 0,05).

Tablo - 3 İlk Yazarın Çalışma Alan Bilgileri

		Örgüt teorisi yazını	İKY yazını	Toplam	X ²
Bilgi yok	Avrupa	1	5	6	9,406***
	ABD	10	1	11	
	Toplam	11	6	17	
Psikoloji	Avrupa	5	7	12	0,048
	ABD	6	7	13	
	Toplam	11	14	25	
İKY	Avrupa	6	4	10	0,732
	ABD	5	7	12	
	Toplam	11	11	22	
Ekonomi	Avrupa	5	7	12	1,125
	ABD	1	5	6	
	Toplam	6	12	18	
İşletme	Avrupa	7	6	13	0,006
	ABD	10	8	18	
	Toplam	17	14	31	
Eğitim	Avrupa	3	1	4	4,471**
	ABD	8	3	11	
	Toplam	11	4	15	
Diğer	Avrupa	6	2	8	0,267
	ABD	6	1	7	
	Toplam	12	3	15	
		* X ² değeri %10 düzeyinde anlamlıdır.	** X ² değeri %5 düzeyinde anlamlıdır.		
		*** X ² değeri %1 düzeyinde anlamlıdır.	— X ² değeri hesaplanamamıştır.		

76

Yazarların çalışma alanlarına yönelik yapılan incelemelerde ağırlığı işletme ve psikoloji bölümlerinde çalışan yazarların oluşturduğu gözlemlenmektedir. Makalelerdeki ilk yazarların akademik birimleri incelendiğinde Avrupa dergilerinde de Amerika dergilerinde de başı işletme bölümü çekmekte ve onu psikoloji bölümü izlemektedir. Oransal olarak %14,10 ile Amerika dergilerindeki ilk yazarların akademik birimleri hakkında herhangi bir bilgi verilmemiştir. Buna karşın Avrupa dergilerindeki ilk yazarların akademik birimleri %9,23 oranında belirtilmemiş ve çalışma alanı

olarak Avrupalı yazarların daha çok işletme, ekonomi ve psikoloji bölümlerinde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Avrupa tabanlı makalelerde eğitim bölümünde çalışan araştırmacılar %6.15 oranında eğitim departmanında çalışırken Amerika'da ise en düşük oranlı olarak ekonomi bölümünde çalışan araştırmacılar literatüre katkı sağlamışlardır. Çalışma alanına ait bilgi bulunmayan ve eğitim bölümünde çalışan araştırmacılara ait verilere ilişkin X² değeri istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir (X²=9,406; p< 0,01; X²=4,471; p< 0,05).

Tablo - 4 İncelenen Makalelerin Temel Konuları

		Örgüt teorisi yazını	İKY yazını	Toplam	X ²
Bilgi transferi	Avrupa	5	4	9	0,421
	ABD	5	2	7	
	Toplam	10	6	16	
Bilgi paylaşımı / değişimi	Avrupa	2	5	7	6,959***
	ABD	6	0	6	
	Toplam	8	5	13	
Bilginin elde edilmesi / oluşumu	Avrupa	2	5	7	3,242*
	ABD	6	2	8	
	Toplam	8	7	15	
Grup bilgisi / grup yetenek ve bilgi gelişimi	Avrupa	1	5	6	7,031***
	ABD	18	6	24	
	Toplam	19	11	30	
Örgütsel öğrenme	Avrupa	5	5	10	0,256
	ABD	1	2	3	
	Toplam	6	7	13	
Bilgi akışı	Avrupa	6	1	7	0,160
	ABD	1	0	1	
	Toplam	7	1	8	
Diğer	Avrupa	4	5	9	0,200
	ABD	6	5	11	
	Toplam	10	10	20	
Bilgi birikimi	Avrupa	2	-	2	-
	Toplam	2	-	2	
	Örgütsel bilgi	5	1	6	
ABD	6	3	9		
Toplam	11	5	15		
Bilgi yönetimi	Avrupa	2	1	3	0,225
	ABD	3	3	6	
	Toplam	5	4	9	
Bilgi kullanımı	Avrupa	1	-	1	-
	ABD	1	-	1	
	Toplam	2	-	2	

* X² değeri %10 düzeyinde anlamlıdır. ** X² değeri %5 düzeyinde anlamlıdır.
*** X² değeri %1 düzeyinde anlamlıdır. — X² değeri hesaplanamamıştır.

77

Makalelerin temel konuları Avrupa ve Amerika tabanlı dergilerde incelendiğinde grup bilgisi, ekip becerileri ve bilginin geliştirilmesi konularına dair yazılan makalelerin Amerika tabanlı dergilerde daha çok konu edildiği görülmüştür. Avrupa tabanlı dergilerdeki makalelerde ise bu konuya %8,5'lik bir pay ayrılmıştır. Bilgi transferi, bilginin elde edilmesi ve örgütsel bilgi konusunda yazılan makalelere bakıldığında Avrupa ve Amerika dergilerindeki makaleler için birbirlerine yakın bir dağılımdan bahsedilebilir. Elde edilen X² değeri bilgi paylaşımı ve grup bilgisi için %1 düzeyinde

anlamlı sonuçlar verirken, bilginin elde edilmesine yönelik yapılan çalışmalar %10 düzeyinde anlamlıdır (3,242).

Makalelerin konularına genel olarak göz atıldığında ağırlığın ABD tabanındaki örgüt teorisi yazınında; örgütteki grup bilgisi, grup yeteneğinin ve bilgisinin geliştirilmesi konulu makalelerde olduğu görülmektedir. Ağırlıklı olarak makalelerde konu edilen bilgi transferi, diğer bilgi konuları ve örgütsel bilgi konularına ise ABD ve Avrupa tabanlı örgüt teoremi yazınında çoğunluklu olarak rastlanmaktadır.

Tablo - 5 İncelenen Makalelerde Temel Vurgu Yapılan Aktörler

		Örgüt teorisi yazını	İKY yazını	Toplam	X ²
İşçiler / örgüt çalışanları	Avrupa	4	3	7	5,224**
	ABD	10	0	10	
	Toplam	14	3	17	
Üst kademe yöneticiler / denetimler	Avrupa	4	6	10	2,862*
	ABD	5	1	6	
	Toplam	9	7	16	
Diğer aktörler, iş konseyleri vb	Avrupa	1	5	6	3,883**
	ABD	5	2	7	
	Toplam	6	7	13	
Diğer aktörler	Avrupa	8	1	9	0,593
	ABD	5	0	5	
	Toplam	13	1	14	
Bunlardan birkaçı	ABD	3	1	4	-
	Toplam	3	1	4	
Giriş kısmında herhangi bir bilgi yok	Avrupa	25	7	32	0,631
	ABD	40	7	47	
	Toplam	65	14	79	
* X ² değeri %10 düzeyinde anlamlıdır.		** X ² değeri %5 düzeyinde anlamlıdır.			
*** X ² değeri %1 düzeyinde anlamlıdır.		— X ² değeri hesaplanamamıştır.			

Amerika ve Avrupa tabanlı dergilerdeki makalelerin giriş bölümünde spesifik olarak belirlenmiş aktörlerden çoğunlukla bahsedilmemektedir. Avrupa dergilerindeki makalelerin giriş bölümünde %13.2'lik oranla, Amerika dergilerindeki makalelerin giriş bölümünde ise %13.3'lük bir oranla araştırmada konu edilen ve spesifik olarak belirlenen çalışanlar ve işçilerden bahsedilmektedir. Üst kademe yöneticilere genel olarak yazımlarda ABD ve Avrupa yakın oranlarda atıflar yapmışlar ancak iç faktörlere dayanan araştırmalara örgüt teorisi alanında Avrupa temelli araştırmalarda çok az rastlanmaktadır. Bu bilgiler ışığında örgüt çalışanları ve diğer iç faktörlere yönelik analiz %5 düzeyinde anlamlı iken, üst kademe yöneticilere yönelik yapılan araştırmalar %10 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. (X²=5,224; 3,883 p< 0,05 ; X²=2,862; p<0,10)

Yapılan içerik analizi sonuçlarına dayanarak açıklanmaya çalışılan bir konu da araştırma düzeyinin bireysel düzeyde, grup düzeyinde, örgüt ya da firma düzeyinde, sektörel düzeyde veya çok düzeyli yürütülmüş olup olmadığıdır. Araştırma düzeyi, genel olarak incelenen makaleler, örgütsel düzeyde, grup düzeyinde ya da bireysel düzeyde ele alınmıştır. Araştırma düzeyi Avrupa tabanlı makaleler için %42,85'lik bir oranla örgüt düzeyinde, bu oranı takiben %20,63'lük bir payla araştırma bireysel düzeyde yürütülmüştür. Amerika tabanından konuya bakıldığında ise önceliği

%32,5'lik oranla grup düzeyinde yapılan araştırmalar almaktadır. Daha sonra da sırası ile örgüt düzeyinde (%26,25) ve bireysel düzeyde (%25) araştırmalara çoğunlukla yer verilmiştir.

Tablo - 6 İncelenen Makalelerdeki Araştırma Düzeyleri

		Örgüt teorisi	İKY yazını	Toplam	X ²
Birey	Avrupa	8	5	13	9,121***
	ABD	20	0	20	
	Toplam	28	5	33	
Grup/takım	Avrupa	6	5	11	5,274**
	ABD	23	3	26	
	Toplam	29	8	37	
Örgüt/Firma/ Bayi	Avrupa	17	10	27	0,542
	ABD	11	10	21	
	Toplam	28	20	48	
Sektör/ Endüstri	Avrupa	5	4	9	0,900
	ABD	3	6	9	
	Toplam	8	10	18	
Çok-düzeyle	Avrupa	3	-	3	-
	ABD	4	-	4	
	Toplam	7	-	7	

* X² değeri %10 düzeyinde anlamlıdır. *** X² değeri %1 düzeyinde anlamlıdır.
— X² değeri hesaplanamamıştır. ** X² değeri %5 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo - 7 Makalelerin Araştırma Stratejileri

		ÖT yazını	İKY yazını	Toplam	X ²
Kişisel görüşlerin aktarılması/ Spekülatif	Avrupa	0	0	0	-
	ABD	0	4	4	
	Toplam	0	4	4	
Yazın taraması	Avrupa	6	1	7	0,200
	ABD	3	1	4	
	Toplam	9	2	11	
Kavramsal içerikli/teorik makale	Avrupa	10	0	10	7,47**
	ABD	3	4	7	
	Toplam	13	4	17	
Nitel/ Vaka çalışması	Avrupa	12	4	16	1,499
	ABD	4	4	8	
	Toplam	16	8	24	
Nitel/Saha araştırması	Avrupa	13	7	20	10,36***
	ABD	25	0	25	
	Toplam	38	7	45	
Laboratuvar deneyi/Kontrollü deney	Avrupa	5	3	8	3,444*
	ABD	14	1	15	
	Toplam	19	4	23	
Saha deneyi	Avrupa	1	0	1	-
	ABD	4	0	4	
	Toplam	5	0	5	
Arşiv araştırması/İkincil veri analizi	Avrupa	0	5	5	10***
	ABD	5	0	5	
	Toplam	5	5	10	
Simülasyon	Avrupa	0	0	0	-
	ABD	2	0	2	
	Toplam	2	0	2	
Nitel-Nitel/Çok yöntemli araştırma	Avrupa	1	0	1	-
	ABD	1	0	1	
	Toplam	2	0	2	

* X² değeri %10 düzeyinde anlamlıdır. ** X² değeri %5 düzeyinde anlamlıdır.
*** X² değeri %1 düzeyinde anlamlıdır. — X² değeri hesaplanamamıştır.

Makalelerin araştırma metotları altında bir mukayese yapıldığında Avrupa tabanlı makalelerde yazarların kendi düşüncelerinden oluşan bir araştırma stratejisine ve simülasyon tekniğine hiç rastlanmamaktadır. Avrupa tabanlı dergilerde yayınlanan makalelerin

çoğunluğunda saha araştırması (anket) metodu kullanılmıştır (%29,41). Bunu takiben %23,52'lik oranla incelenen makalelerde araştırma stratejisi olarak vaka inceleme metodu kullanıldığı gözlemlenmektedir.

Tablo - 8 İncelenen Makalelerde Kullanılan Analiz Teknikleri

		Örgüt teorisi yazını	İKY yazını	Toplam	X ²
Belirgin değil	Avrupa	4	0	4	5,000**
	ABD	0	1	1	
	Toplam	4	1	5	
Tanımlayıcı istatistikler	Avrupa	1	-	1	-
	ABD	2	-	2	
	Toplam	3	-	3	
Korelasyon analizi	Avrupa	-	-	-	-
	ABD	1	-	1	
	Toplam	1	-	1	
Regresyon analizi	Avrupa	4	4	8	12,180***
	ABD	21	0	21	
	Toplam	25	4	29	
Varyans analizi	Avrupa	4	1	5	2,753**
	ABD	13	0	13	
	Toplam	17	1	18	
Faktör/ kümeleme/ diskriminant analizi	Avrupa	1	2	3	5,833**
	ABD	7	0	7	
	Toplam	8	2	10	
Yapısal eşitlik modelleri/yol analizi	Avrupa	2	-	2	-
	ABD	5	-	5	
	Toplam	7	-	7	
Meta-analizi	Avrupa	-	-	-	-
	ABD	2	-	2	
	Toplam	2	-	2	
Zaman serileri analizi	Avrupa	-	-	-	-
	ABD	1	-	1	
	Toplam	1	-	1	
Çok-düzeyle analiz yöntemleri	Avrupa	1	1	2	0,750
	ABD	1	0	1	
	Toplam	2	1	3	
* X ² değeri %10 düzeyinde anlamlıdır. ** X ² değeri %5 düzeyinde anlamlıdır. *** X ² değeri %1 düzeyinde anlamlıdır. — X ² değeri hesaplanamamıştır.					

Amerika'da yayınlanan dergilerdeki makalelerin araştırma stratejilerinde başı çeken metot saha araştırma metodudur (%33,3). Bu tabandaki makalelerde kullanılan ve ikinci sırayı alan metot ise %20'lik oranla laboratuvar

araştırmalarıdır. %10,6 ve %9,3'lük oranlarla da vaka inceleme stratejilerini kavramsal ve teorik stratejiler izlemekte ve Amerika tabanlı makalelerde araştırma stratejisi olarak çoğunlukla kullanılan metotlar arasındadır.

Genel olarak incelenen tüm makalelerden konuya ilişkin olarak çıkarılan sonuç ABD temelli örgüt teorisi yazınında çoğunlukla sadece güvenilirlik ile ilgili bilginin verilmiş olmasıdır. İncelenen makaleler arasında sadece güvenilirlik bilgisinin verildiği makalelere ABD tabanlı insan kaynakları yönetimi yazınında hiç rastlanmamıştır. ($X^2=3,348$; $p < 0,05$). Hem güvenilirlik hem de geçerlilik bilgisinin verildiği makalelerin büyük çoğunluğuna ABD temelli örgüt teorisi yazınında rastlamak mümkündür. ABD temelli insan kaynakları yönetimi yazınında hem güvenilirlik hem de geçerlilik bilgisinin verildiği hiçbir makaleye rastlanmazken bu konuya değinen insan kaynakları yönetimi yazınına ait makalelere Avrupa tabanında rastlamak mümkündür. ($X^2=12,379$; $p < 0,01$).

Bu çerçevede yapılan uygulamanın hangi analiz ile test edildiği de incelenmektedir. Bu aşamada genel olarak regresyon analizinin kullanıldığı görülmektedir. Buna da çoğunlukla ABD tabanlı

örgüt teorisi yazınında rastlanmaktadır. ABD tabanlı insan kaynakları yönetimi yazınında regresyon analizi kullanılarak yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanmazken, regresyon analizinin kullanıldığı kimi makalelere Avrupa tabanlı insan kaynakları yönetimi yazınında rastlamak mümkündür. ($X^2=12,180$; $p < 0,01$). İstatistiksel olarak anlamlı sonuçlardan birine de ABD tabanındaki ÖT yazınında ve Avrupa tabanındaki insan kaynakları yönetimi yazınında analiz türü hakkında bilgi verilmeyen çalışmaların olduğu makalelere hiç rastlanmadığı noktasında ulaşılabilmektedir. ($X^2=5,000$; $p < 0,05$). Bunların yanı sıra Avrupa ve ABD tabanındaki ÖT yazınında insan kaynakları yönetimi yazınına nazaran daha çok varyans analizi ($X^2=2,753$; $p < 0,05$), ABD tabanındaki ÖT yazınında Avrupa tabanındaki ÖT ve insan kaynakları yönetimi yazınına nazaran daha çok faktör analizi yönteminin kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. ($X^2=5,833$; $p < 0,05$).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İnsan kaynakları yönetiminde bilgi yönetiminin yeri ve öneminin içerik analizi ile araştırıldığı bu çalışma, araştırmalarda sürekli olarak ortaya konulan bilgi yönetimi ve insan kaynakları yönetimi anlayışlarının ilişkisel olarak öneminin her geçen gün arttığı düşünüldüğünde, araştırmacılar ve konuyla ilgili olarak yapılması düşünülen gelecekteki araştırmalara ışık tutacak nitelikte olması sebebiyle önem arz etmektedir. Bilginin kullanımı ve oluşumuna ilişkin olarak ortaya konan bilgi yönetimi anlayışının ilişkilendirilebilecek birçok konudaki oluşumların belirlenebilmesi için bu çalışma insan kaynakları yazını alanlarında çalışmaların hangi yönde yapıldığının ve hangi yönde yapılması gerekliliğini de aynı zamanda ortaya koymuştur. Bu noktadan hareketle araştırma sonuçlarından elde edilen bilgilerin daha önce yapılan çalışmalarla karşılaştırılarak sonuçların karşılaştırılması ve bu sonuçlara göre ileride yapılması uygun görülen çalışmalar için belirli önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

Öncelikle Avrupa ve Amerika tabanlı makalelerin tamamına yakın bir kısmında yazarların akademisyen oldukları gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra Amerika tabanlı makalelerin yazarlarının genelde Amerikalı, Avrupa tabanlı makalelerin yazarlarının ise çoğunluğunun Avrupalı olduğu görülmüştür. Avrupa tabanlı dergilerde Amerika tabanlı dergilere nazaran rastlanan en büyük farklılık Avrupa'daki dergilerde yayınlanan makalelerin yazarlarının daha kozmopolit yapıda olmalarıdır. Bu da yazınlardaki taraflılığı ortadan kaldıracı bir sebep olmaktadır. Avrupa'da yayınlanan makalelerde Amerikalı, İngiliz ve Avrupa kıtasında bulunan diğer ülkelerde yaşayan akademisyenlerin de yazınlarının bulunması konuya dair bakış açısı farklılıklarının ortaya çıkması ve tanınması açısından da önemlidir. Ayrıca Wasti'nin (2008) çalışmasına paralel olarak, incelenen makalelerde yazarların neredeyse tamamına yakın kısmının akademisyen olması nedeniyle makalelerde politik ve ideolojik bakış açılarına, örgüt içi taciz, yıldırma, cinsel ayrımcılık, etnik köken ayrımcılığı ve kapital düzenin çalışanlardaki etkilerine değinmedikleri sonucunu vermektedir. Oysaki makalelerde akademik yazarların yanı sıra danışmanlar ve sektörde faaliyet gösteren yazarlara daha fazla yer verilmiş olsa, örgüt içi unsurlara ve problemlere aynı zamanda da makro faktörlere bilgi yönetimi çerçevesinde daha fazla yer verilme imkânı olduğu düşünülmektedir. Özellikle örgüt

teorisinin çok daha etkin olduğu eğitim ve ekonomi alanlarında çalışan araştırmacıların insan kaynakları ve örgüt teorisi alanlarında sınırlı sayıda araştırma yapmaları bu alanların ilişkilendirilmesi yönünde literatürde önemli bir eksikliği de göz önüne sermektedir. Gelecekte yapılacak çalışmaların örgüt teorisi ile ekonomi ve eğitim alanlarının birlikte değerlendirilmesi bu eksikliği giderici nitelikte olacağı düşünülmektedir. Riffe ve Kacy'nin 1998 yılında bilginin örgütler üzerindeki etkilerinin medya tarafından oluşturulması, dağıtımı ve kullanımına yönelik olarak yaptığı çalışmada özellikle bilginin oluşması ve kullanılmasına dikkat çektiği, bilginin doğru olarak sağlanmasının ancak doğru yöntemlerle olabileceğini belirtmiştir. O günden günümüze kadar geçen zaman düşünüldüğünde araştırmada incelenen makalelerde bu unsurlara çok az değinildiği ve çalışmaların bilgi birikimini oluşturma, bilgi akışının sağlanması, bilginin kullanımı ve bilgiyi yönetme konularında yetersiz kaldığı görülmektedir. Buradan hareketle Riffe ve Kacy'nin vurguladığı konuya Avrupa ve Amerika yazınlarda gerekli önemin verilmediği, örgüt kuramı ve insan kaynakları yönetimi alanlarında elde edilen bilginin oluşturulması, kullanılması ve geliştirilmesi konularında yetersiz kaldığı sonucuna ulaşabilmekteyiz. Bu durum günümüz iletişim teknolojilerinin gelişmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bilgi paylaşımı ve transferi konularının araştırmacılar tarafından daha fazla önemsendiği, her geçen gün artan ve hızlanan bilgi aktarım yollarının geliştirilmesi ve değerlendirilmesi çalışmalarının aslında o bilginin elde edilmesi, oluşturulması veya geliştirilmesinden çok daha fazla önemsendiği sonucunu doğurmaktadır. Bilgi yönetimi konusunda insan kaynakları alanı teorik bilgilerden çok pratik bilgiler ve araştırmalarla yeni bilgilerin elde edilmesine çalışılmalıdır. Bu konuda yardımcı bilim dalları olan psikoloji, sosyoloji veya iletişim kanallarından elde edilecek analizler kullanılabilir.

Araştırmaların yapıldığı düzeye bakıldığında insan kaynakları ve örgüt teorisi alanında firma düzeyindeki çalışmaların ağırlıkta olduğu, onu bireysel düzeydeki çalışmaların izlediği ancak sektör ve çok düzeyli çalışmaların daha kısıtlı düzeyde çalışmalarda kullanıldığı ortaya çıkarılmıştır. Wasti'nin (2008) araştırmasında ortaya koyduğu sonuçlar, firma ve örgüt düzeyindeki araştırmaların Amerika ve Avrupa yazınında daha çok kullanıldığını gösterirken, bireysel araştırmaların oranı %19 iken

araştırmamızda bireysel düzeyde yapılan araştırmaların %23'lük bir oranda gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum örgüt ve insan kaynakları araştırmalarında artık bireysel düzeyde değerlendirmelerin daha fazla önem kazandığını ve böylece araştırmaların bireysel baza indirildiği sonucunu vermektedir. Buradan hareketle, yapılan araştırmaların süreçsel açıdan değerlendirilmesi klasik yönetim anlayışından modern yönetim anlayışına geçişte olduğu gibi araştırma konularının örgütsel düzeyden bireysel düzeye indirgenmeye başladığını göstermektedir.

Örgüt kuramı ve insan kaynakları yönetimi alanlarında yapılan yazınların araştırma konusu, sosyal bilimlerin temel yapı taşı olan birey olmasından dolayı yapılan araştırmalar genel itibari ile saha araştırması ve vaka çalışmaları üzerine modellenmiş, bunun yanında teorik makalelere de gerek Avrupa gerekse Amerika yazınlarında yoğun biçimde yer verilmiştir. Araştırma alanlarında kullanılan yöntemler incelendiğinde saha araştırmalarının, vaka çalışmalarının daha çok tercih edildiğinin görülmesi daha önce yapılmış araştırmalara paralel olarak daha sık rastlanan yöntemler olarak karşımıza çıkmaktadır. İncelenen yazınlarda saha deneyi, kişisel görüşlerin aktarılması ve yazın taraması nadir kullanılan yöntemler olarak belirlenmiş, özellikle simülasyon yönteminin örgütsel düzeydeki araştırmalarda tercih edilmediği sonucuna varılmıştır.

Bilgi yönetimi konusunun işlenişi Avrupa ve Amerika tabanlı makalelerde çok büyük farklılıklar göstermemektedir. Ancak bilgi yönetimi konusuna örgüt teorisi yazını insan kaynakları yönetimi yazınından daha fazla yer vermektedir. Bhatt (2001) ve Wasti'nin (2008) çalışmalarını destekler nitelikteki bir diğer sonuca göre bilgi yönetimi konusu makalelerde örgütsel öğrenme ya da performans ile ilişkilendirilmekte ve Avrupa tabanlı makalelerde bilgi yönetimi Amerika tabanlı makalelere oranla daha güçlü bir şekilde örgütsel öğrenme ile ilişkilendirilmektedir. Ancak bilgi yönetiminin örgütteki öğrenmeyi değil de performansı desteklediği düşüncesi Avrupa'da da Amerika'da da baskın bir

düşüncedir. Bu kapsamda makalelerdeki uygulamalı araştırmaların çoğunluğunun örgüt düzeyinde gerçekleştirildiği sonucunun da bilinmesi ile aslında örgütsel öğrenmeye niçin performanstan daha az yer verildiği anlaşılabilir. İncelenen tüm makalelerde görülmüştür ki uygulamalı araştırmaların çoğu özel sektörde ve örgüt düzeyinde gerçekleşmiştir. Örgütlerin özünde var olan kâr elde etme olgusunun bire bir olarak performansla ilişkilendirilmesi bu bakımdan şaşırtıcı değildir. Uygulamalı çalışmalarda genellikle anket yönteminin tercih edilmiş olması ve örneklemelerin de öğrenciler ve yöneticiler ağırlıklı olmak üzere yapılmış olması örgütteki bilgi yönetim uygulamalarına çalışan gözüyle yaklaşamadığı için eksiklikleri ve problemleri ortaya çıkaramamaktadır.

Genel anlamda araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar neticesinde bilgi yönetimi kavramının geliştirilebilmesi için araştırmalarda makro faktörlerin ve kültürel etkilerin değerlendirme içine alınmaya çalışılması, yapılan araştırmaların kavramsallaştırılabilmesi için daha geniş çapta değerlendirmeler yapılarak birey düzeyinden sektör veya bölge düzeylerinde çalışmalara ağırlık verilerek, uygulamaya yönelik önerilerin yapılabilmesi ve farklı düzeylerde istatistiki yöntemlerin kullanılabilmesi araştırmalara yönelme gereği ortaya çıkmaktadır. Günümüzde bilgiye ulaşılma ve bilginin paylaşımı konuları her ne kadar daha önemli görülüp inceleme konusu yapılmakta ise de bilginin oluşturulması, sunumu ve birikiminin de aynı ölçüde araştırılarak bu konularda da özellikle insan kaynakları yönetimi yazınında çalışmalar yapılması gerekmektedir. Ayrıca bilgi yönetiminin birçok bilim dalıyla ilişkili olduğu göz önüne alındığında, özellikle literatürde bilgi yönetiminin ekonomi, eğitim ve insan kaynakları yönetimi alanlarıyla diğer alanlara göre çok daha az ilişkilendirilmiş olması durumunu bu alanlarda yapılacak yeni çalışmalarda bilgi yönetimi kavramının ele alınmasının literatür gelişimini olumlu olarak etkileyeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AKYOL, K. (2005) "*Bilgi Yönetimi Stratejileri*". Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli
- ALLEE, V. (2001) "*Knowledge Networks And Communities of Practice*", OD Practitioner, Vol:32, No:4
- ARGOTE, L. ve INGRAM P. (2000) "*Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms*," Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol:82, No:1
- BARLEY, S. R., MEYER, G. W., & GASH, D. C. (1999) "*Culture of cultures: Academics, practitioners and the pragmatics of normative control*," Administrative Science Quarterly, 33, 24-60.
- BARTHOLOMEW S. (1992) "*Academic and Professional Communities of Discourse: Generating Knowledge on Transnational Human Resource Management*", Journal of International Business Studies, v:30
- BEIJERSE, R. (1999), "*Questions in knowledge management: defining and conceptualising a phenomenon*", Journal of Knowledge Management, Vol. 3 Iss:2, pp.94
- BHATT, D. (2001) "*Knowledge Management In Organization: Examining The Interactions Between Technologies, Techniques And People*" Journal of Knowledge Management, Vol:5, No:1
- BİLGİN, N. (2006) "*Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi: Teknikler ve Örnek Çalışmalar*," Siyasal Kitabevi, Ankara.
- BONTIS, N., C. W. CHOO (2001) (ed) "*The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*", Oxford University Press, New York, s.34.
- CALIGIURI, P. M. (1999) "*The Ranking of Scholarly Journals in International Human Resource Management*" International Journal of Human Resource Management, 10, 515-519.
- CARNEIRO, A. (2000) "*How Does Knowledge Management Influence Innovation and Competitiveness*," Journal of Knowledge Management, Vol:4, No:2
- CELEP, C. ve ÇETİN B. (2003) "*Bilgi Yönetimi*" Anı Yayıncılık, Ankara
- CHIVU, I. ve POPESCU D. (2008) "*Knowledge Management in Human Resorce Management*", Revista Informatica Economica, Vol:4, No:48
- FINDIKÇI, İ. (2002) "*İnsan Kaynakları Yönetimi*," Alfa Basım, İstanbul,
- GLOET, M., TERZIOVSKI, M. vd. (2004) "*Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance*", Journal of Manufacturing Technology Management, Vol. 15 Iss: 5, pp.402 - 409
- GÜN, E. (2006) "*Bilgi Yönetimi Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetimi: Lojistik Sektöründe Bir Araştırma*", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

İPÇİOĞLU, İ. (2004) "İşletmelerde Liderlik ve Örgüt Kültürünün Bilgi Yönetimine Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir araştırma", Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi

JAW, BIH-SHIAW, vd (2006) "Knowledge Flows and Performance of Multinational Subsidiaries: The Perspective of Human Capital", International Journal Of Human Resource Management, Vol:17, No:2

KAPTANGİL, İ. (2009) "Uluslar Arası İnsan Kaynakları Yönetimi Yazınında Bilgi Yönetiminin İçerik Analizi İle İncelenmesi, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu

KOÇEL, T. (1995) "İşletme Yöneticiliği", 5.Baskı, İstanbul

KROGH, Georg Von, KAZUO I. ve NONAKA I. (2002) "Bilginin Üretimi", Dışbank Kitapları, İstanbul
KURT, M. (2004) "İşletmelerde Bilgi Yönetimi Uygulamaları ve Rekabet Avantajına Katkıları: Siemens Business Services Türkiye Örneği", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Afyon

M. KURT ve Diğerleri, (2008) "Entelektüel Sermaye: Teori, Uygulama ve Yeni Perspektifler", Gazi Kitabevi, Ankara,

LANG, J.C (2001) "Managerial Concerns in Knowledge Management" Journal of Knowledge Management, Vol:5, No:1

NEMATİ, H. (2002) "Global Knowledge Management: Exploring a Framework for Research" Journal of Global Information Technology Management, Vol:5, No:3

ÖZGENER, Şevki (2002) "Global Ölçekte Değer Yaratan Bilgi Yönetimi Stratejileri," I. Uluslararası Bilgi, Yönetim ve Ekonomi Kongresi, Kocaeli

PRUSAK, L. (2001) "Where did Knowledge Management Come From?" IBM System Journal, Vol:40, No:4

REICH, R., (1998) "Tacit Knowledge as a Promoter of Project Success", European Journal of Purchasing and Supply Management, Vol:6

RIFFE, D., ve KACY, S. (1998) "Analyzing Media Messages Using Quantitative Content Analysis in Research" New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ROBERTSON, S. (2002) "A Tale of Two Knowledge Sharing Systems", Journal of Knowledge Management, Vol:6, No:3

SENGE, P. M. (1993) "Beşinci Disiplin", (Çev. İldeniz Ayşegül ve Ahmet Doğukan), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

SVEIBY, K. ve SIMONS R. (2002) "Collaborative Climate and Effectiveness of Knowledge Work," Journal of Knowledge Management, Vol:6, No:3

ULRICH, Dave ve D.BEATTY (2001) "From Partner to Players: Extending the HR Playing Field", Human Resource Management, 40

WASTI A., POELL R., DEMİRCAN Çakar N.(2008)“*Oceans And Notions Apart? An Analysis of the U.S. And European Human Resource Development Literature,*”, International Journal of Human Resource Management, vol.19,No.12, 2155-2170

WASTI, S.A., and ROBERT, C.A.(2004)“*Out of Touch? An Evaluation of the Correspondence Between Academic and Practitioner Concerns in HRM*” Advances in International Management (Vol. 14), J. Cheng and M. Hitt, Amsterdam: Elsevier

WILLEY, Caroline(1992)“A Comprehensive View of Roles for Human Resource Management in Industry Today”, Industrial Management, 34, 27-29.

YERSEL, Z. (2003)“*Bilgi Temeline Dayalı İşletmelerde Örgüt Yapısı ve Yönetim Biçimine Analitik Bir Yaklaşım*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

ZAİM, H (2003)“*Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi

ZICKAR, M. J., & HIGHHOUSE, S. (2001)“*Measuring Prestige of Journals in Industrial-Organizational Psychology*”, The Industrial-Organizational Psychologist