



Araştırma Makalesi

Bilgi Paylaşımı Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkinine Yönelik Bir Araştırma

A Research on the Relationship between Knowledge Sharing Behaviour and Organizational Culture

Rana Özen Kutanis
Sakarya Üniversitesi

Nuray Mercan*
Dumlupınar Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Bilgi, Bilgi Paylaşımı, Örgüt Kültürü
Tarihler :
Geliş 27 Haziran 2015
Düzeltilme geliş 10 Eylül 2015
Kabul 17 Eylül 2015

ÖZ

Bilgi yönetimi süreci; bilgi edinimi, bilgi paylaşımı ve bilgi kullanımıdır. Kullanılmayan bilgi değer yaratmamaktadır. Dolayısıyla bilginin işlevini yerine getirmesi kullanılması ile olmaktadır. Bu araştırmada bilgi yönetimi sürecinin bir aşaması olan bilgi paylaşımı çalışmalarının daha etkin bir şekilde yerine getirilmesi ve çalışanların bilgi paylaşımına yönelik düşüncelerinin önemi açıklanacaktır. Schein, örgüt kültürünü, bir grubun da uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunları çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar olarak tanımlamıştır. Bu araştırmanın amacı, literatüre dayalı olarak bilgi paylaşımını örgüt kültürünün etkileyip etkilemediğini tespit etmek ve eğer etkiliyorsa ne ölçüde etkide bulunduğunu saptamaktır. Araştırma, TSK Sağlık komutanlığı hastanelerinde görev yapan 412 hemşireden anket tekniğiyle toplanan verilerin analize tabi tutulması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, bilgi paylaşımı boyutları olan bilgiye bakış açısı, bilgi paylaşım düzeyi, bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı ve örgüt kültürü arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç başarılı bilgi paylaşımında örgüt kültürünün önemini ortaya çıkarmaktadır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Knowledge, Knowledge Sharing, Organizational Culture
Article history:
Received 27 June 2015
Received in revised form 10 September 2015
Accepted 17 September 2015

ABSTRACT

Knowledge management process means knowledge acquisition, knowledge sharing and use of information. Unused information does not create a value. Therefore knowledge accomplishes its function by getting used. This study aims at explaining how to realize efforts of sharing knowledge, which is one of the stages of knowledge management process, more effectively and also the importance of the employees' opinion concerning knowledge sharing. Schein, defines organizational culture as a certain set of basic assumptions created and developed in order to address specific compliance and internal integration problems of a group. The aim of this study is to determine whether knowledge sharing effects organizational culture or not, and if it does to determine to what extent it effects organizational culture. The research was carried out by analyzing the data collected from the questionnaires given to 412 nurses working in the medical command hospitals of the Turkish Armed Forces. As a result, knowledge sharing dimensions, namely perspective concerning knowledge, knowledge sharing level, the openness of cognitive channels of knowledge sharing within the organization, revealed a positive relationship with organizational culture. This result indicates the importance of organizational culture for successful knowledge sharing.

* İletişim Kurulacak Yazar: Nuray Mercan, Öğr. Gör. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Tavşanlı, Kütahya, Türkiye. E-posta:nuraymercan26@gmail.com

1. GİRİŞ

Bilgi yönetiminin etkinliği örgütün bilgi üretme ve bilgi paylaşma kapasitesi ile doğrudan ilişkilidir. Bunun nedeni ise, bilginin paylaşıldıkça ve kullanıldıkça çoğalma eğilimi taşımasıdır. Bilginin paylaşılma sürecinde, enformasyon teknolojileri önemli bir yer teşkil etmektedir. Özellikle açık bilginin bireyler, gruplar ve örgütler arasında yer değiştirmesinde enformasyon teknolojilerinin önemi yadsınmaz. Ancak örtülü bilginin paylaşımında enformasyon teknolojileri tek başına yeterli kalmamakta ve bu sürecin örgüt kültürü ile desteklenmesi gerekmektedir.

Günümüz iş ortamında, rekabet avantajı sağlamak için örgüt içinde her düzeydeki işgörenler arasında bilginin paylaşılmasına açık olması gerekmektedir. Drucker'e göre ise, günümüzün rekabet ortamında başarılı olmak isteyen şirketlerin en baştaki önceliği, "örgütün bütün düzeylerindeki insanların zekasını ve karakterini bilgiyi sürekli bir şekilde üretebilecek ve paylaşabilecek bir şekilde" yönetebilmektir (Yeniçeri & Demirel, 2007: 22). Çakar ve arkadaşları yaptıkları çalışmada örgütsel yapı ve örgüt kültürünün bilgi yönetimi süreçleri üzerinde etkili olduğunu, bilgi yönetimi süreçlerinin de örgütsel etkinliği artırdığını ortaya çıkarmıştır (Çakar vd., 2010). Yapılan diğer bir çalışmada, örgüt içinde paylaşımın ve katılımcılığın desteklediği, yaratıcı düşünmeyi destekleyen ve yenilikçi bir örgüt kültürüne sahip olan ve bilgi odaklı olan örgütlerde performans artacağı ortaya çıkmıştır (Doğan & Altunoğlu, 2014).

Bu çalışmanın amacı, bilgi paylaşımını örgüt kültürünün etkileyip etkilemediğini, eğer etkiliyorsa ne ölçüde etkide bulunduğunu saptamaktır. Bu çerçevede, hemşirelerin bilgiye bakış açıları, bilgi paylaşım düzeyleri, bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı ve bilgi paylaşımını engelleyen durumlar ve örgüt kültürü boyutları analiz edilmektedir. Birinci bölümde bilgi paylaşımı ikinci bölümde örgüt kültürü ve son olarak bilgi paylaşımı ve örgüt kültürü arasındaki ilişki incelenecektir.

2. BİLGİ PAYLAŞIMI

Bilgi paylaşımı hem iletişimle hem de enformasyonun dağılımı ile ilgilidir. Çünkü bilgi karmaşık ve bağlantılı bir özellik arz etmektedir. Bilgi, bir organizasyon içinde uygun şartlar sağlandıkça serbestçe taşınabilir. Bilgi paylaşımı, en az iki taraf arasında bir ilişkiyi ima etmektedir. Bir taraf bilgiye sahipken diğer tarafta bu bilgiyi elde edendir. Bilgi paylaşımında, temel olarak bilginin

belli bir kaynaktan çıkarak belli bir hedefe ulaşması oldukça önemlidir. Bilgi paylaşımı bu yönüyle bilgi transferinden ayrılmaktadır. Çünkü bilgi transferinde bilginin dağıtımı söz konusudur ve hedefine ulaşmış ulaşılmadığı test edilmez. Ayrıca bilgi paylaşımında bilgiyi kabul edecek olan tarafın gönüllü olması gerekir. Yani bilgi paylaşımı taraflar arasında bir zorlama olmadan bireylerin kendi aralarında uzlaşmayla bilginin değişimi söz konusudur (Yeniçeri & Demirel, 2007:222). Bilgi paylaşımı iki birey veya daha fazla birey arasında bilinçli olarak gerçekleştirilen bir süreçtir.

Araştırmada kullanılan bilgi paylaşımı boyutlarını şöylece açıklayabiliriz. **Bilgiye bakış açısı;** çalışanların yaptıkları işi kolaylaştıran ya da geliştiren teknikler ve buluşlar ve işle ilgili bilgilerini iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle paylaşmalarıdır. **Bilgi paylaşım düzeyi;** yönetimin, örgütte bilgi paylaşım düzeyini artırıcı yöntemler geliştirmeleri ve yöneticilerin öncelikle çalışanlardan gelen fikir, öneri ve buluşlarla ilgilenmeleridir. **Bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı;** bilgi paylaşımı için ortamın uygun olup olmaması büyük önem taşımaktadır. Özellikle örgüt kültürünün bilgi paylaşımına uygun olması gerekir. Ayrıca, başta yöneticiler olmak üzere, örgüt üyelerinin dürüst olmaları da bilgi paylaşımının temel koşuludur. **Bilgi paylaşımını engelleyen durumlar;** hatalardan ders çıkarmamak, özellikle yöneticiler hatalarını ortaya koymada ve başarıları kadar başarısızlıklarını açıklamamaktadır. Etik olmamak, ekip çalışması yaparak her türlü bilgi ve beceriyi paylaşmamaktır. Yönetim, bilgi paylaşımını engelleyen unsurları ortadan kaldırmalıdır. Bunlar: **Kişisel Çıkarlar:** Yükselmenin engellenme endişesi, işten çıkarılma riski ve yanlışlarının bilinmesi endişesi. **Alay Konusu Olma Endişesi:** Rezil olma endişesi, karızmanın sarsılmasından endişelenme ve onur kırıcı bilgiden uzak durma. **Kültürel Ortam:** Hatalardan ders çıkarmayıp gizleme, suyu bulandırma anlayışının hakim olması ve hatalarını gizleyerek sorunlara uzak durma gibi davranışlardır (Chow, Deng & Ho, 2000).

Özçınar (2002), entelektüel sermayenin temel unsuru olan örgüt içi bilgi paylaşımı incelenmiştir. Bu çerçevede, işgörenlerin bilgiye bakış açıları, bilgi paylaşım düzeyleri, bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı ve bilgi paylaşımını engelleyen durumlar analiz edilmiştir. Araştırma, 1999'dan beri Türkiye'de faaliyet gösteren çokuluslu bir işletme de 136 çalışan üzerinde yapılmıştır. Eğitim düzeyi düşük olan işgörenler sahip oldukları bilgileri firma için önemli bir değer olarak algılamakta; işyerindeki kıdemi az olan işgörenler, kıdemli olanlara göre yöneticilerin kendilerinden gelen fikir, öneri ve buluşlara daha

çok ilgi göstermekte; eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerde bilgi paylaşımı daha yüksek olmaktadır sonucuna ulaşmışlardır.

Öztürk (2005), Eskişehir Türk Telekomda 91 kişiye yaptığı bir araştırmada çalışanların bilgi paylaşımına yönelik algılamaları ile çalışanların bilgiye bakış açıları, bilgi paylaşımında bilişsel kanalların açıklığı ve bilgi paylaşımını engelleyen durumlara ilişkin algılamaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur.

İldan (2005), Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. ve grubun tedarikçilerinden Önaşan Metal Sanayi Tic. Ltd.Şti. arasındaki bilgi paylaşımını kavramsal olarak incelenmiş ve bilgi paylaşımının gerekliliği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sadece örgüt içi paylaşımının yeterli olmayacağı tedarikçilerin de kendi aralarında bilgilerini paylaşacakları bir ağ yapısındaki bilgi paylaşımı modeli kurulması gerekliliği ortaya konulmuştur.

Mısırdalı (2006),Kütahya Porselen A.Ş.de 100 kişiye yaptığı araştırmada çalışanların bilgi paylaşımını algılamaları ile örgüte karşı duydukları güven, örgüt içi dahil oldukları şebeke toplulukları, örgüt normları arasında yüksek düzeyde olumlu korelasyon olduğunu bulmuştur.

Nemli (2007), Kütahya Kümaş şirketinde maden çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada çalışanların bilgi paylaşımına bakış açıları ile yaş grupları ve çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmuştur. Regresyon analiz sonuçlarına göre bilgi paylaşımı ile güven, açıklık, değerler, normlar, takdir ve ödül sistemi ile kullanılan dil ve iletişim arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Yeniçeri ve Demirel (2007), Bursa ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede 82 çalışana yönelik yaptığı araştırmada bilgi paylaşımına yönelik örgütsel engellerle otoriter yönetim biçimi arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulmuştur. Ayrıca bilgi paylaşımına yönelik bireysel engellerle örgütsel engeller arasında da pozitif bir ilişki olduğu örgütsel engeller arttıkça bireysel engellerinde arttığı gözlenmiştir. Araştırmada çalışma süresi ile bilgi paylaşımına yönelik engeller arasında negatif yaş ve aynı işletmede çalışma süresi ile de pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Liao ve arkadaşları (2004), Taiwan'da finans alanında özel sektörde çalışan 33 çalışana yaptığı araştırmada bilgi paylaşımı ile çalışanların iş çevresini algılamaları, saygı, destekleme, adalet algısı, yöneticilerle ilişkiler, iş tatminleri, öğrenme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Chennamaneni (2006), Texas Arlington Üniversitesinde full time çalışan 180 çalışana yönelik yaptığı araştırmada Ajzen'in 1991 yılında geliştirdiği planlanmış davranış kontrolü ile bilgi paylaşımını açıklamaya çalışmıştır. Bu bağlamda algılanan davranış kontrolü, subjectif normlar ve bilgi paylaşımı eğilimlerini; teknoloji, örgüt iklimi boyutları (yenilik, özendiriciler, dürüstlük) açıklamaktadır ve bilgi paylaşımı ile bu boyutların arasında pozitif yönde kuvvetli ilişkiler olduğunu da saptamıştır.

Lou ve arkadaşları (2007), Güney Taiwan Üniversitesinde 175 kişiye yaptığı araştırmada bilgi paylaşımı ile cinsiyet, medeni durum, eğitim, hangi enstitüde çalıştığı, yaş ve yönetimde çalışma ile arasında ilişkiler olduğunu ayrıca bilgi paylaşımı ile örgütsel zaman kullanımı, özendiriciler, güdüleme ve durumsal şartlar arasında pozitif yönde kuvvetli bir korelasyon olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Fang ve Liu (2007), Taiwan'da kar amacı gütmeyen bir işletmede 336 çalışana yaptığı araştırmada (Big Five Personality Traits) kişilik ile bilgi paylaşımı davranışı ve bilgi paylaşımına istekli olmak arasındaki ilişkiyi incelemiş ve anlaşılabilirlik, açıklık, dışa dönüklük ve bilinçlilik ile bilgi paylaşımı arasında pozitif nevrotiklik ile de negatif yönde ilişki olduğunu bulmuşlardır. Nevrotiklerin, kolay sinirlenen, panik stresli, ilişkilerde insanlara karşı kolay güven kaybeden, emniyetsiz, endişeli oldukları için bilgi paylaşmakta zorlandıkları ifade edilmiştir.

Lin (2008), Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasında Taiwan'da 314 üniversite öğrencisine yaptığı uygulamada örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan (diğerlerini düşünme, bilinçlilik, sportmenlik, sivil erdem ve nezaket) ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmasında cinsiyetler açısından da farklılıklar bulunmuştur. Diğerlerini düşünme kadınlarda erkeklerden daha çok olduğu, nezaket ve sportmenliğin erkeklerde kadınlara nazaran daha çok olduğu, bilinçlilik ve sivil erdem her iki cinsiyette de eşit olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Liu (2008), Taiwan'da dört üniversitede toplam 325 kişiye yaptığı araştırmada makyavelizm ve bilgi paylaşımı arasında ilişkiyi incelemiş ve bilgi paylaşımı ile makyavelizm arasında negatif yönde korelasyon bulunmuştur. Makyavelist eğilimlerim ilişkilerde manipülasyona ve çıkarıcılığa neden olduğunu ve bununla bilgi paylaşımını negatif etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgüt kültürü, bir grubun etkin bir şekilde çalışabilmesi için gerekli olan ve yeni üyelerce kabul edilen, dışa karşı bütünleşme ve içsel uyumlaşmayı sağlamaya yönelik temel yaklaşımlar olarak tanımlanmaktadır (Schein, 1990: 110). Örgüt kültüründe; bilgiye, enformasyona, iletişime ve paylaşıma verilen önem bilgi paylaşımında etkilidir. Kültür, örgütü bir arada tutan, birleştirip bütünleştiren ve örgütü diğer örgütlerden ayıran bir özelliktir. Örgüt kültürünün oluşturulması için öncelikle kültürün temel unsurlarının bilinmesi gerekmektedir. Bu unsurlar, hikâyeler, kahramanlar, törenler, sloganlar, semboller, sözler ve şarkılar olabilir (Barutçugil, 2002: 129). Bütün bunlarla, örgüt içindeki bilgi paylaşım düzeyine bakılmalı ve bu kriterlerle gelecekte ne kadar başarılı olunacağı tahmin edilmelidir.

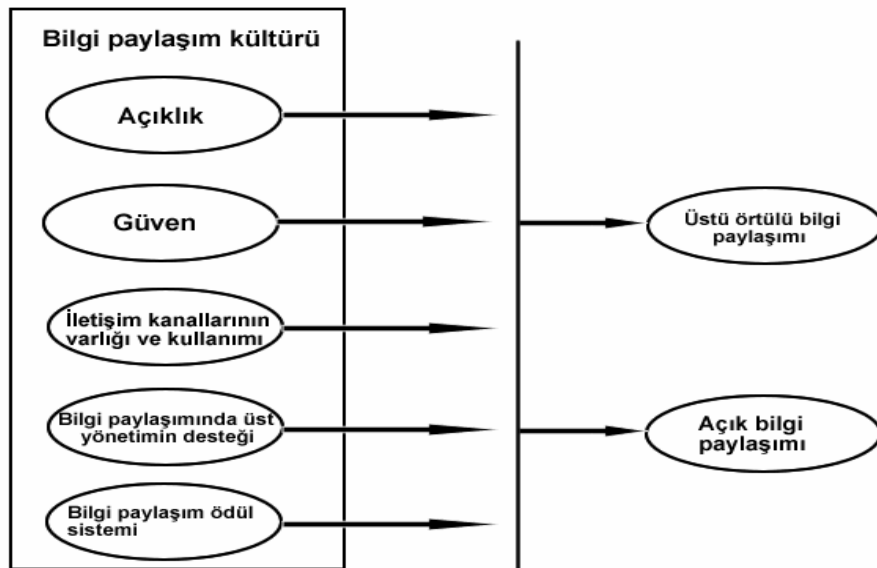
Araştırmada kullanılan Richard Pascal tarafından geliştirilen kültür boyutlarından görevsel ve durumsal kültür faktörlerini şu şekilde açıklamak mümkündür. *Durumsal kültür faktörleri* bir örgütteki örgütsel bütünlük, yatay iletişim, kişi amaç uyumu, yönetimin güvenilirliği, iletişim etkileşim boyutu, araçsal iletişim, örgütsel değerler, çalışma kültürü ve ekip çalışmasını kapsamaktadır. *Görevsel kültür faktörleri* ise; Çalışanların örgüt içindeki çalışma yaşamlarına ait norm ve değerlerini kapsamaktadır. Görev kimliği, rol çatışması, çalışanların beklentilerinin çalıştığı görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihlerinin olması, astların beceri düzeyi, işe

odaklanma, iş güçlüğü, rol belirsizliği, ast-üst ilişkileri, ilerleme olanakları, araçsal iletişim, kararlara katılım, bireyin gereksinimlerine önem verme, ödeme eşitliği ve denetim ilişkilerinden meydana gelmektedir (Tiryaki, 2005: 130-132).

4. BİLGİ PAYLAŞIMI ve ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bilgi yönetim sisteminde örgüt kültürünün değerlerine göre bilgi paylaşımı sağlanır. Bunun sonucunda örgüt içinde bilgi paylaşım kültürü geliştirilmelidir. Genel kabul gören değer, düşünce ve normlar olarak da ifade edilen örgüt kültürü, bu tanımlanması ile, örgütü diğer örgütlerden, üyesi olan bireyleri de diğer bireylerden ayırmaktadır. Bu farklılığın temel nedeni, her örgütün kendine ait bir amacının ve faaliyet yapısının olmasıdır. Dolayısıyla her örgütün kendine ait bir kimliği bulunmaktadır. Bu kimlik örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşması için gereken örgütsel unsurları bir arada tutar (Berberoğlu vd., 2000:32). Böylece örgüt amaçlarına ve hedeflerine ulaşmak için örgüt kültürünü farklı olarak oluşturmakta ve çalışanların bu kültürü benimsemelerini sağlamaktadır. Bilgi paylaşım kültürünün yapısında bulunması gereken özelliklerden bazıları; açıklık (openness), güven (trust), farklı iletişim kanallarının bulunabilirliği ve kullanımı, bilgi paylaşımı için üst yönetimden gelen destek ve örgütte kendine yer edinmiş bir ödül sistemidir (Celep & Çetin, 2003:98). Şekil 1'de görüldüğü üzere açıklık, güven, iletişim kanallarının

Şekil 1: Bilgi Paylaşım Kültür Modeli



varlığı, bilgi paylaşımında üst yönetimin desteği, bilgi paylaşımı ödül sistemi bilgi paylaşım kültür modelini oluşturmaktadır.

Kısaca, bu araştırmanın amacı, bilgi paylaşımının örgüt kültürünü etkileyip etkilemediğini tespit etmek ve eğer etkiliyorsa ne ölçüde etkiye bulunduğu saptamaktır. Bu araştırmada bilgi yönetimi sürecinin bir aşaması olan bilgi paylaşımının örgüt kültürü ile ilişkisi incelenecektir. Bu doğrultuda, araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Ankete katılan hemşirelerin kurum içi bilişsel kanalların açıklığına yönelik görüşleri ile örgüt kültürünün alt boyutları olan durumsal kültür faktörleri ile görevsel kültür faktörlerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Ankete katılan hemşirelerin bilgi paylaşımına yönelik görüşleri ile örgüt kültürünün alt boyutları olan durumsal kültür faktörleri ile görevsel kültür faktörlerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Ankete katılan hemşirelerin bilgi paylaşımını engelleyen durumlara ilişkin görüşleri ile örgüt kültürünün alt boyutları olan durumsal kültür faktörleri ile görevsel kültür faktörlerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Katılımcılar

TSK Sağlık komutanlığı hastanelerinde görev yapan 412 hemşireden deneklerin tamamına ulaşmak amacıyla toplam 600 adet anket formu ilgili kurumlara ulaştırılmış, belirlenen sürecin sonunda toplam 412 anket formu geri dönmüştür. Anketin geri dönüş oranı % 90,4'dür. Araştırma yapılırken, koşulların önceden ayarlanması ve bireylerin belirli cevapları vermeleri yönünde etkilenmeleri söz konusu olmamıştır. Bu özellikler bağlamında araştırmanın modeli survey (genel tarama) modelidir (Survey Modeli hakkında geniş bilgi için bkz.: Arseven, 1994: 13-28).

5.2. Ölçüm Araçları

Verilerin toplanmasında anket (soru kağıdı) ve gözlem tekniği kullanılmış, ayrıca literatür taraması yapılmıştır. Toplam 68 adet sorudan oluşan anketin birinci bölümünde, çalışanların demografik özellikleri betimlenmiş; ikinci bölümde, bilgi

paylaşımının boyutları; bilgi paylaşımına yönelik algılamalar, bilgiye bakış açısı, kurum içi bilişsel kanalların açıklığı, bilgi paylaşımını engelleyen durumlar; üçüncü bölümde ise, örgüt kültürünün; durumsal kültür faktörleri, görevsel kültür faktörleri boyutlarıyla ilgili sorular yer almaktadır.

Araştırmanın verileri, literatüre dayalı olarak oluşturulan anketlerle sağlanmıştır. Chow, Deng ve Ho tarafından (2000) 5'i çalışanların bilgiye bakış açıları, 5'i çalışanların bilgi paylaşımını gerektiren durumlar, 9'u bilgi paylaşımını engelleyen durumlar ve 5'i entelektüel sermayenin temel değişkeni olan bilgi paylaşımının unsurlarından oluşan toplam 30 soru bulunmaktadır. Türkçe yapı geçerliliği Öztürk (2006) tarafından yapılmıştır. Örgüt kültürü soruları İstanbul Üniversitesince Türkçeye uyarlanmış olan Richard Pascal'ın dört boyutlu örgüt kültürü envanterinden iki boyut alınarak; durumsal kültür faktörleri, görevsel kültür faktörleri boyutlarından faydalanılmıştır (Tiryaki 2005: 184). Anket Likert tarzında dizayn edilmiştir.

Elde edilen veriler, istatistikî programlar kullanılarak analiz edilmiştir.

6. ANALİZ VE BULGULAR

6.1. Ölçüm Araçlarının Güvenilirliği

Çalışma için hazırlanan anketin güvenilirliğini ölçmek için, ön çalışmada 40 denek üzerinde uygulama yapılmıştır. Bilgi paylaşımına yönelik 30 adet sorunun (N of items= 30) tutarlılık ve güvenilirliğinin saptanması amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda Likert tipi anket verilerinin Cronbach's Alpha değeri 0,89 olarak belirlenmiştir. Bu değer 1.00'a çok yakın olduğundan bilgi paylaşımına yönelik soruların güvenilir olduğuna ve araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Ankette yer alan örgüt kültürüyle ilgili 32 adet sorunun (N of items= 32) tutarlılık ve güvenilirlik analizi sonucunda Likert tipi anket verilerinin Cronbach's Alpha değeri 0,85 olarak belirlenmiştir. Bu değer 1.00'a çok yakın olduğundan örgüt kültürüne yönelik soruların güvenilir olduğuna ve araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1'e ilişkin şu değerlendirmelerde bulunulabilir: Ankete cevap verenlerin medeni durumlarına göre dağılımı şöyle gerçekleşmiştir:

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

YAŞ DAĞILIMI			MEDENİ DURUM DAĞILIMI		
YAŞ	FREKANS	YÜZDE		FREKANS	YÜZDE
20-25	49	11,9	Evli	294	71,4
25-30	125	30,3	Bekar	118	28,6
30-35	152	36,9	TOPLAM	412	100,0
35-40	53	12,9	POZİSYONLARA GÖRE DAĞILIM		
40-45	26	6,3		FREKANS	YÜZDE
45 ve üstü	7	1,7	Hemşire	384	93,2
TOPLAM	412	100,0	Yönetici	28	6,8
			Hemşire		
			TOPLAM	412	100,0
ÇALIŞMA SÜRESİ DAĞILIMI			ÖĞRENİM DÜZEYİ DAĞILIMI		
SÜRE	FREKANS	YÜZDE	ÖĞRENİM	FREKANS	YÜZDE
1-5 yıl	241	58,5	Lise	22	5,3
5-10 yıl	101	24,5	Üniversite	375	91,0
10-15 yıl	48	11,7	Master	14	3,4
15-20 yıl	14	3,4	Doktora	1	,2
20 üstü yıl	8	1,9	TOPLAM	412	100,0
TOPLAM	412	100,0			
HASTANELERE GÖRE DAĞILIM					
HASTANE	FREKANS	YÜZDE			
KAYSERİ Asker Hast.	32	7,8			
KASIMPAŞA Asker Hast	68	16,5			
İZMİR Asker Hast	63	15,3			
BALIKESİR Asker Hast	24	5,8			
ETİMESGUT Asker Hast	45	10,9			
BURSA Asker Hast	32	7,8			
DIYARBAKIR Asker Hast	43	10,4			
ERZURUM Asker Hast	31	7,5			
ESKİŞEHİR Asker Hast	24	5,8			
ÇORLU Asker Hast	37	9,0			
KÜTAHYA Asker Hast	13	3,2			
TOPLAM	412	100,0			

Ankete cevap verenlerin % 71,4'lik (294 kişi) kısmını evliler, % 28,6'lük (118kişi) kısmını ise bekarlar oluşturmaktadır. Ankete cevap verenlerin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; 25-30 ve 30-35 yaş gruplarının diğer gruplara oranla daha çok (% 30,3 ve % 36,9) olduğu görülmektedir. Bu dağılım araştırma örnekleminin ağırlıklı olarak 25-35 yaş aralığındaki bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

Ankete katılan bireylerin çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde; ankete cevap verenlerin çoğunluğu (% 58,5) 1-5 yıllık çalışma süresine sahipken, en düşük katılımın gerçekleştirildiği kategoriye % 1,9'lik (8 kişi) oranla 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar oluşturmuştur. Verilere bir bütün olarak bakıldığında, çalışanların büyük çoğunluğunun görece kısa çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Bu ise sağlık sektöründe işgören devir hızının yüksekliğinin önemli bir göstergesidir. Ankete katılan hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde; öğrenim düzeyleri içinde en büyük kategoriye lisans mezunlarının (% 91,0) oluşturduğu

görülmektedir. Bu durum hemşirelerin eğitim seviyelerinin yüksek olduğunun göstergesidir.

6.3. Analiz Sonuçları

Durumsal ve görevsel kültür faktörleri ile bilgi paylaşımında kurum içi bilişsel kanalların açıklığı arasındaki çoklu regresyon analiz sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Örgüt kültürünün alt boyutları; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleri, bilgi paylaşımında kurum içi bilişsel kanalların açıklığının toplam varyansının % 29,3'lük kısmını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısı betaya göre bağımsız değişkenlerin kurum içi bilişsel kanalların açıklığı üzerindeki görece önem sırası; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleridir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece durumsal kültür faktörlerinin bilgi paylaşımında kurum içi bilişsel kanalların açıklığı üzerinde önemli bir açıklayıcı olduğu görülmektedir. Görevsel kültür faktörleri önemli bir etkiye sahip değildir.

Tablo 2: Durumsal ve Görevsel Kültür Faktörleri ile Bilgi Paylaşımında Kurum İçi Bilişsel Kanalların Açıklığı Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

R ² = 29,6	Ayarlanmış	R ² =29,3	F= 86, 034	P Değeri=,000
Bağımsız Değişkenler		β Katsayısı	t Değeri	P Değeri
Durumsal Kültür Faktörleri		,455	8,372	,000
Görevsel Kültür Faktörleri		,124	2,284	,023

Durumsal ve görevsel kültür faktörleri ile bilgi paylaşımına yönelik algılamaları arasındaki çoklu regresyon analiz sonuçları Tablo 3'de yer almaktadır.

Örgüt kültürünün alt boyutları; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleri, bilgi paylaşımına yönelik algılamaları % 18,9'luk kısmını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısı betaya göre bağımsız değişkenlerin bilgi paylaşımına yönelik algılamaları üzerindeki görece önem sırası; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleridir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece durumsal kültür faktörlerinin bilgi paylaşımı algılaması için önemli bir açıklayıcı olduğu görülmektedir. Görevsel kültür faktörleri önemli bir etkiye sahip değildir.

Durumsal ve görevsel kültür faktörleri ile bilgi paylaşımını engelleyen durumlara ilişkin algılamaların arasındaki çoklu regresyon analiz sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Örgüt kültürünün alt boyutları; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleri, bilgi paylaşımını engelleyen durumlara ilişkin algılamaların toplam varyansının % 29,3'luk kısmını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısı betaya göre bağımsız değişkenlerin bilgi paylaşımını engelleyen durumlara ilişkin algılamaları üzerinde görece önem sırası; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleridir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise hem durumsal kültür faktörlerinin hem de görevsel

kültür faktörlerinin bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir açıklayıcı olduğu görülmektedir.

7. SONUÇ

Araştırma sonucunda, bilgi paylaşımı boyutları olan bilgiye bakış açısı, bilgi paylaşım düzeyi, bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı ve örgüt kültürü arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç başarılı bilgi paylaşımında örgüt kültürünün önemini ortaya çıkarmaktadır. Araştırmanın önemli bir kısıtı bir sektörde yapılmış olmasıdır. Farklı sektörlerde araştırmanın tekrarlanması ile farklı sonuçlara ulaşılabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise tek bir meslek grubunda yapılmış olmasıdır. Diğer meslek gruplarında da yapılacak araştırmalardan elde edilecek sonuçların bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ile karşılaştırılması faydalı olacaktır.

Bir örgütteki örgütsel bütünlük, yatay iletişim, kişi amaç uyumu, yönetimin güvenilirliği, iletişim etkileşim boyutu, araçsal iletişim, örgütsel değerler, çalışma kültürü ve ekip çalışması, çalışanların örgüt içindeki çalışma yaşamlarına ait norm ve değerleri, görev kimliği, rol çatışması, çalışanların beklentilerinin çalıştığı görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihlerinin olması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, iş güclüğü, rol belirsizliği, ast-üst ilişkileri, ilerleme olanakları, araçsal iletişim, kararlara katılım, bireyin gereksinimlerine önem verme, ödeme eşitliği ve denetim ilişkilerinden meydana gelen kültür özellikleri bilgi paylaşımını etkilemektedir. Açık ve

Tablo 3: Durumsal ve Görevsel Kültür Faktörleri ile Bilgi Paylaşımına Yönelik Algılamaları Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

R ² = 19,3	Ayarlanmış	R ² =18,9	F= 48, 859	P Değeri=,000
Bağımsız Değişkenler		β Katsayısı	T Değeri	P Değeri
Durumsal Kültür Faktörleri		,328	5,627	,000
Görevsel Kültür Faktörleri		,149	2,557	,011

Tablo 4: Durumsal ve Görevsel Kültür Faktörleri ile Bilgi Paylaşımını Engelleyen Durumlara İlişkin Algılamaların Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

R2= ,30	Ayarlanmış R2=29,3	F= 86, 034	P Değeri=,000
Bağımsız Değişkenler	β Katsayısı	T Değeri	P Değeri
Durumsal Kültür Faktörleri	,324	5,591	,000
Görevsel Kültür Faktörleri	,163	2,802	,005

devamlı iletişimi sağlayan güçlü örgüt kültürü, gereksinim duyulan bilginin, bireysel bilgiden kolektif bilgiye dönüşmesini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürü, hem bireyler arasındaki paylaşımları artırarak güvene dayalı ilişkilerin artmasına hem de bilgi paylaşımını arttırmaktadır. Bilgi paylaşımı için ortamın uygun olup olmaması büyük önem taşımaktadır. Özellikle örgüt kültürünün bilgi paylaşımına uygun olması gerekir. Ayrıca başta yöneticiler olmak üzere örgüt üyelerinin dürüst olmaları bilgi paylaşımının temel koşuludur. Son dönemde yapılan bir araştırmada, örgüt kültürünün iletişim ve enformasyon üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu araştırma örgüt kültürünün, bireylerin enformasyonu iletişim haline getirmeye ilişkin tutumları üzerinde bir etkiye sahip olduklarını göstermiştir. Bilgi yönetimi, gereksinim duyulan yerde ve zamanda bilgiye ulaşabilir hale getirmek için sistematik bir yol sağlamasını içermektedir. Tüm örgütsel düzeyler ve işlevlerde bilgi yönetimi, etki alanlarına sahiptir. Bu yüzden kültür, insanlar, süreç ve teknolojinin hepsi göz önünde bulundurulmalıdır. Başka bir deyişle etkili bilgi yönetimi, sadece teknolojiye bağlı olmayıp, aynı zamanda insanlara bağlıdır. İnsanlar bilgiyi, onun içinde kendileri içinde ne olduğunu görmezlerse paylaşmayacaklardır (Celep & Çetin, 2003:96). Örgütsel sessizlik (toplam) ile örgüt kültürü alt boyutları arasında da orta düzeyde negatif anlamlı bir ilişki görülmüştür. Araştırma bulgularına dayalı olarak üniversite yöneticilerinin kurumlarında katılımcı bir kültür oluşturmaları, öğretim elemanlarını açıkça konuşmaları için cesaretlendirmeleri ve onlarla görüşme sıklıklarını arttırmaları önerilmiştir (Yaman & Ruçlar, 2014). Bu yüzden örgütlerin bilmesi gereken bilginin önemini paylaşan ve bilginin paylaşım ve dağıtımını destekleyen bir örgütsel kültürün oluşturulması gerekliliğidir.

KAYNAKÇA

- Barutçugil İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Berberoglu G. Besler, S., & Tonus, Z. (2000). Örgüt Kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt Kültürü Araştırması. *Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, 16(1-2), 29-52.
- Celep C., & Çetin B. (2003). *Bilgi Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chennamaneni A., (2006). *Determinants Of Knowledge Sharing Behaviors: Developing And Testing An Integrated Theoretical Model* (Unpublished Doctoral Thesis. The University Of Texas At Arlington, USA.
- Chow C.W., Deng F. J., & Ho J.L. (2000). The Openness Of Knowledge Sharing Within Organizations: A Comparative Study in The United States And The People's Republic Of China. *Journal Of Management Accounting Research*, 12, 65-95.
- Çakar, N.D, Yıldız, S., & Dur, S. (2010). Bilgi Yönetimi Ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü Ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 10 (1), 71-93.
- İldan T., (2005). *Bilgi Yönetiminde Bilgi Paylaşımı, Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama*. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. İstanbul.
- Liao S., Chang J., Cheng S. & Kuo C., (2004). Employee Relationship And Knowledge Sharing: A Case Study Of A Taiwanese Finance And Securities Firm. *Knowledge Management Research & Practice*, 2, 24-34.
- Lin C. P., (2008). Clarifying The Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors, Gender And Knowledge Sharing In Workplace Organizations In Taiwan. *Journal of Business Psychology*, 22, 241-250.
- Lu C.C. (2008). The Relationship Between Machiavellianism And Knowledge Sharing Willingness. *Journal of Business Psychology*, 22, 233-240.

- Lou S., Yang Y., Shih R., & Tseng K. (2007). A Study On The Knowledge Sharing Behaviour Of Information Management Instructors At Technological Universities In Taiwan. *World Transactions On Engineering And Technology Education*, 6(1), 143-148.
- Fang, C., & Liu, W. (2007). The Effects Of Personality On Willingness And Behavior Of Knowledge Sharing. ibacnet.org/Bai2007/Proceedings/Papers/2007bai7213.Doc
- Mısırdalı, F. (2006). *Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş.'de Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Nemli, H. (2007). *Örgüt Kültürü İle Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Özçınar, F. (2002). *Örgütiçi Bilgi Paylaşımı: Bir Örnek Olay Çalışması*, [www. Bilgiyonetimi.org](http://www.Bilgiyonetimi.org).
- Öztürk, A. (2005). *İşletmelerde Bilgi Yönetimi Ve Bilgi Paylaşımı, Eskişehir Türk Telekom'Da Örnek Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Schein, E.H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45 (2), 110-119.
- Tiryaki T., (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Yaman, E. & Ruçlar, K. (2014). Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi/Journal Of Higher Education And Science*, 4 (1), 36-50.
- Yeniçeri, Ö., & Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel Ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12 (9), 21-234.