



**BİLGİ YÖNETİMİ VE İNOVASYONUN ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİSİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**THE IMPACT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND INNOVATION ON
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A RESEARCH ON HEALTH
EMPLOYEES**

Dr. Öğretim Üyesi Öznur ERDEM

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, osaklak@gmail.com, orcid.org/0000-0003-4878-5938

Dr. Öğretim Üyesi Özge YILMAZER

Kırıkkale Üniversitesi, ozgeyilmazer83@gmail.com, orcid.org/0000-0002-5539-4946

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (02.03.2024- 28.04.2024)

Öz

Günümüzde yaşanan teknolojik değişimler sonucunda yeni bilgi edinme ve tecrübe kazanmanın önemi günden güne daha iyi anlaşılmaktadır. Artan rekabet koşulları, değişen tüketici talepleri, işletmeleri sürekli inovatif ve öğrenmeye açık örgütler haline getirmiştir. İşletmelerin değişen bu koşullar karşısında, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayıp, ayakta durmalarında bilgi yönetimi ve inovasyonun önemi gözardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bir çok araştırmacı yeni bilgi, ortak değer ve tecrübenin, ekonomik gelişim ve sürdürülebilir rekabet avantajının temel kaynağı olduğu konusunda da hemfikirdir. Kurumların bilgiyi ve inovasyonu mümkün olduğu kadar iyi yönetmesi ve kullanması gerekir. Bugün bilgi yönetimi ve inovasyon uygulamaları birçok alanda kullanılmakla birlikte hizmet kalitesini artırmak için sağlık kurumları tarafından da kullanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, bilgi yönetimi ve inovasyonun, örgütsel performans üzerindeki etkilerini sistematik bir şekilde araştırmaktır. Çalışma, özellikle sağlık çalışanlarının bakış açısından bu etkileri değerlendirerek, sağlık sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların stratejik karar alma süreçlerine ve operasyonel uygulamalarına ışık tutarak, daha etkin bir bilgi yönetimi ve inovasyon stratejisi geliştirmelerine olanak sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Yönetimi, İnovasyon, Örgütsel Performans.

Abstract

The importance of acquiring new knowledge and gaining experience is becoming increasingly evident with the technological changes occurring today. The conditions of intensifying competition and changing consumer demands have transformed businesses into continuously innovative and learning organizations. Against these changing conditions, the significance of knowledge management and innovation cannot be overstated for maintaining a sustainable competitive advantage and survival. Many researchers agree that new knowledge, shared values, and experience are fundamental sources of economic development and



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

sustainable competitive advantage. Institutions must manage and utilize knowledge and innovation as effectively as possible. Today, practices of knowledge management and innovation are utilized in many fields, including by healthcare institutions to improve service quality. The aim of this study is to systematically investigate the effects of knowledge management and innovation on organizational performance. Specifically, the study evaluates these effects from the perspective of healthcare workers, aiming to shed light on strategic decision-making processes and operational practices of organizations in the healthcare sector, thereby facilitating the development of more effective knowledge management and innovation strategies

Keywords: Knowledge Management, Innovation, Organizational Performance.

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada bilgi ve inovasyon, işletmelere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Kiper, 2004: 65). Değişen piyasa şartlarında emek ve sermayenin önem ve ağırlığı giderek azalırken, bilgi temel güç haline gelmiştir (Kozlu, 1996: 19). Sürekli değişen ve gelişen şartlara uyum sağlayarak, varlığını istenilen düzeyde bir performansla sürdürmek ve rekabet gücünü korumak etmek isteyen örgütler, çalışanların yenilikçilik, yaratıcılık kapasiteleri ile teknolojinin bilgi işleme kapasitesini birleştirip ekonomik açıdan büyük bir itici güç elde etmeyi amaçlamaktadırlar (Arslan vd, 2007: 33)

Sağlık sektöründe son yirmi yılda köklü değişimler yaşanmıştır. Beraberinde sektör yöneticilerinin ve çalışanlarının örgütsel performanslarını geliştirmelerine yönelik bir takım adımlar atılmıştır. (Uğurluoğlu vd., 2019: 215). Bu gelişmeler sonucunda hastanelerin elde ettikleri başarıları ve başarısızlıklarına sebep olan faktörleri tümüyle araştırmayı hedefleyen performans değerlendirme metotları uygulamaları büyük önem kazanmıştır (Tarcan, 2006: 2-3).

Sağlık hizmetlerinin sunumu giderek karmaşık hale gelirken, bilgi yönetimi ve inovasyonun sağlık kuruluşlarının performansı üzerindeki etkisi giderek daha önemli hale gelmektedir. Sağlık sektöründe bilgi yönetimi ve inovasyonun örgütsel performans üzerindeki etkilerini araştıran bu çalışmanın önemi, sağlık sektöründe bilgi yönetimi ve inovasyonun rolünü anlamak ve vurgulamaktadır. Bu çalışma, sağlık sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların, mevcut kaynakları en verimli şekilde kullanmalarını sağlayarak, hizmet kalitesini ve rekabet gücünü artırma potansiyeline sahip olan bilgi yönetimi ve inovasyon stratejilerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, sağlık sektöründeki bilgi yönetimi ve inovasyonun örgütsel performans üzerindeki etkilerini anlamak, bu sektördeki yöneticilere ve karar alıcılara daha iyi bilgi ve kavrayış sunmak açısından çalışma önem taşımaktadır.

Araştırmada bilgi yönetimi ölçeği, bilgi yönetimine ilişkin genel algıları belirlemek amacıyla Choi'nin (2000) bilgi yönetimini etkileyen etmenleri araştırdığı doktora tezinden, hizmet inovasyon performans ölçeği: Hu vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçekten, örgütsel performans ölçeği: Kılınç ve diğ. (2010) çalışmasından alınarak kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında ilk olarak, bilgi yönetimi, inovasyon ve örgütsel performans ile ilgili kavramsal çerçeveye, ikinci olarak araştırma yöntemine, üçüncü olarak araştırma bulgularına ve son olarak ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.



KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilgi Yönetimi

Bilgi yönetimi, yirmi birinci yüzyılın önemli güçlerinden biri olarak kabul edilen, bugünkü değerinin devamlılığını sürdürerek, ilerleyen dönemlerde ise değerini artırarak, kişilerin ve örgütlerin performansının artmasına olanak sağlayan bir değerdir. Sistem olarak insani ve otomatikleştirilmiş unsurları içeren bilgi yönetiminin entegre bir yapıda olduğu söylenebilmektedir (Newman ve Conrad, 1999: 1).

Bilgi ve bilgi yönetim uygulamaları yardımıyla örgütler, bilgiye yönelik değer arttıran birçok unsuru birikimlerinin üzerine katarak, farklı fırsatların oluşmasına olanak sağlayabilirler (Davila et al., 2019). Örgütlerin ihtiyacı olan bilgilerin ortaya konmasıyla bilgi yönetimi başlamakta ve daha sonra ihtiyaca yönelik bilgilerin elde edilmesi, kullanılabilmesi, örgüt içerisinde paylaşılabilmesi ve depolanması gibi süreçlerden geçmesi beklenmektedir. Bilgi yönetimi süreci temel olarak dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; bilgi üretimi ve geliştirme, bilgi kodlama ve depolama, bilgi paylaşımı ve dağıtımı, bilgi kullanımı ve değerlendirmesidir (Laudon ve Laudon, 2012).

Bilgi üretimi ve geliştirme, bilgi yönetiminin odak noktasıdır. Bilgi üretimi, tüm organizasyonun yararına yeni ve faydalı çözümler geliştirmeyi amaçlayan tüm faaliyetleri ve süreçleri içermektedir. (Abou-Zeid, 2002). İlk bilgi üretimi ve geliştirme yöntemi veri madenciliği olarak kabul edilebilir. Birincil veya ikincil veri tabanlarında bilginin keşfedilmesi amaçlanarak, bilgi işleme veya matematik, istatistik, model oluşturma ve bilgisayar bilimi yoluyla çeşitli teknikler kullanılarak verilerde yeni ve faydalı ilişkiler ve kalıplar bulmaya odaklanan veri madenciliği metoduyla bilgi üretilebilmektedir (Wickramasinghe, 2006; Wickramasinghe ve Von Lubitz, 2007).

Literatürde tanımlanan ikinci ana bilgi yönetimi süreci, bilgi kodlaması ve depolamadır. Bilgi depolaması ve kodlaması, gerekli olduğunda kurumun ve çalışanların bilgiyi tekrar kullanabilmesi için bilgiyi üretme ve saklama süreci olarak tanımlanır (Roger, 1997). Örgüt içerisinde depolanan bilgi ise genellikle örgütsel hafıza olarak tanımlanmaktadır (Stein ve Zwass, 1995). Yaşlanan işgücü ve endüstrilerde artan işçi hareketliliği sebebiyle, örgütsel hafızayı muhafaza etme ihtiyacı oldukça önemli hale gelmiştir (Lesser ve Storck, 2001).

Bilginin paylaşımı ve dağıtımı bir alıcıya enformasyonun iletimini ve bir kişiden (veya gruptan) başka bir kişiye (veya gruba) bilginin aktarılmasını içerir. (Davenport ve Prusak, 1998). Örgütlerin başarı elde etmesinde ve büyümesinde bilginin yayılma sürecinin önemi oldukça büyüktür. Örgüt düzeyinde bilgidan faydalanabilmek için bilginin örgüt içerisinde paylaşılması ve dağıtılması gereklidir. Örgütün çalışanları arasındaki iletişim ve sahip olduğu teknikler, teknolojiler, bilginin yayılmasında doğrudan etkilidir.

Dördüncü ve son ana bilgi yönetim süreci bilginin uygulanmasıdır. Örgütlerin elde ettiği bilgi, örgütün ürün, süreç ve hizmetlerinde kullanılabilir. Bilginin örgüt içerisinde uygulanması, bilgiyi daha aktif hale getirerek örgüte değer kazandırmaktadır. (Bhatt, 200: 72–73). Örgütlerde bilgi yönetimi yalnızca bilginin keşfedilmesiyle sınırlanmamıştır. Doğru kaynaklardan üretilen bilginin, doğru yerde ve zamanda kullanılması önemlidir (Jasimuddin, 2012: 51).

İnovasyon Kavramı

İnovasyon (innovation), Latince “innovatus” sözcüğünden türemiştir. Yeni yöntemlerin kültürel, toplumsal ve idari alanlarda uygulanması anlamına gelmektedir. İnovasyon, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yenilikleri; pazarlanabilir yeni ürün, yeni üretim yöntemleri, yeni

sistemler ve yeni toplumsal hizmetlere dönüştürmek veya mevcut ürünleri, sistemleri ve toplumsal hizmetleri geliştirmek şeklinde de tanımlanabilir. İnovasyon yalnızca, yeni bilgilerin, fikirlerin, teknolojilerin ve icatların elde edilmesi veya geliştirilmesi olarak algılanmamalı çünkü inovasyonun en önemli özelliği; ortaya çıkan ürünün, fikrin veya süreçlerin, toplumsal ve ekonomik fayda sağlaması ve ticarileşebilmesidir (Gül, 2012).

Oslo Kılavuzu (2006: 50-55)'a göre genellikle akademik yazında benzer şekilde ifade edilen dört inovasyon türü şu şekilde sıralanmaktadır; 1) *ürün inovasyonu* (mevcut özellikleri veya öngörülen kullanımlarına göre yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş bir mal veya hizmetin ortaya konulması), 2) *süreç inovasyonu* (yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir üretim veya teslimat yönteminin gerçekleştirilmesi), 3) *pazarlama inovasyonu* (ürün tasarımı veya ambalajlaması, ürün konumlandırması, ürün tanıtımı (promosyonu) veya fiyatlandırmasında önemli değişiklikleri kapsayan yeni bir pazarlama yöntemi yaratılması) ve 4) *organizasyonel inovasyon* (işletmenin ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntem uygulanması).

Bunun yanısıra akademik yazında, yukarıda açıklanan inovasyon türlerinin uygulamasının doğası ve yapısına bağlı olarak; artımsal, radikal, hizmet, teknoloji, pazarlama, yönetimi, müşteri, iş modeli, alt pazar, deneyim, ters ve açık ve yapısal inovasyon, tanımları da yer almaktadır.

Örgütsel Performans

Örgütsel performans temel anlamda, belli bir dönemde örgütlerin belirledikleri amaçlara ne kadar yaklaştıklarını anlamaya yönelik ve örgüt kaynaklarını kullanarak ulaşılan çıktı ile örgütün amaçlarına ulaşabilme biçimidir (Bakoğlu, 2001). Performans yönetiminde temel amaç, örgütlerin yetenek ve kabiliyetlerini sürekli olarak iyileştirmek amacıyla ekip üyelerinin ve çalışanların bu yolda sorumluluk aldıkları, içerisinde verimlilik, kalite ve insan ilişkileri unsurlarının bulunduğu bir kültür oluşturmaktır (Canman, 2000: 135).

Performans yönetiminde üç ana görevden söz edebiliriz (Akal, 1992: 37-38).

- Örgütte yönetilen tüm birimlerin performanslarını izleyerek, performanslarının gelişimini sağlamak amacıyla performans ölçüm ve denetim mekanizmaları geliştirmek ve uygulamak.
- Örgütün hedeflerini, en üst birimden en alt birime kadar yayarak bu birimlerin de kendilerine ait amaçlarını gerçekleştirmelerine yönelik davranışta bulunmasını sağlamak.
- Bilgi akışına etkin bir şekilde ulaşabilmek için işlevsel bir iletişim ağı kurmak.

Örgüt performansı; pazar performansı (Pazar payı, müşteri tatmini), inovasyon performansı (yeni hizmet ve ürünlerin sayısı), finansal performans (kar, yatırım haricindeki nakit akışları) ve üretim performansının (esneklik, kalite) bir arada olmasıyla oluşmaktadır (Günday, Ulusoy, Kılıç, ve Alphan, 2008: 84).

İnovasyon performansı; kavram yenilikçiliğin örgüt performansı üzerinde ne derece etkili olduğu ile ilgilidir ve inovasyonların örgütün rekabetçiliğine ve performansına etkisini belirlemeyi hedefler.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

Pazar performansı: Örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesinde pazarı daha iyi tanımalarının önemi büyüktür. Pazarı daha iyi tanımının yolu ise örgütlerin pazardan sürekli veri akışı sağlayabilmesi ve bu verileri anlamlı bilgilere dönüştürebilmesidir. Pazarlama performans ölçütlerinde ise rekabet edilebilir sonuç elde edebilmek sadece bu yapıların kurulmasıyla birlikte mümkün olacaktır (Uzkurt, 2008: 23). Örgütlerin pazarlama performanslarını ölçmek amacıyla faydalandıkları üç gösterge bulunmaktadır. Bu göstergeler; öngörülen veya gerçekleşen karlılık, pazar etkinliği ve müşteri tatmini olarak sıralanabilmektedir (Huang, 2011: 6).

Üretim performansı: kavramını 1980 öncesi ve sonrasında gerçekleşmiş olan iki farklı aşamada ele almak mümkün olacaktır. Birinci aşamada açıklanan üretim performansı kavramında produktivite kavramı ön plana alınmıştır. Bahsedilen bu durum, örgütün produktivite ve maliyete dayalı rekabet etmesi halinde geçerli olabilmektedir. İkinci aşamada ise müşteri ihtiyaçlarının değişimini, yeni üretim felsefesi ve teknolojileri aracılığıyla karşılama anlayışı temel alınmıştır. Bu aşamada oluşan yenilik ve değişimler geleneksel performans kriterlerinin ötesine geçebilmiştir. Örgütler bu sebeple mevcut başarıyı korumak veya geliştirmek amacıyla ortaya yeni ölçütler koymak durumunda kalmıştır (Tokgöz, Eren, Gül ve Saylan, 2012: 302).

Finansal performans: kavramı, örgütün parasal politikalarının ve faaliyet sonuçlarının ölçümü anlamına gelmektedir. Örgütlerin finansal durumu, yatırım verimliliği ve risk düzeyi finansal performans sayesinde belirlenmektedir. Finansal performans ayrıca kaynakları etkin şekilde kullanmak, geçmişte sağlıklı bir şekilde değerlendirmek, geleceğe yönelik finansman ve yatırım kararı almak için örgüt yöneticisine önemli derecede öngörü oluşturmaktadır (Uyguntürk ve Korkmaz, 2012: 96). Finansal performans ölçümü, örgütlerin gerçekleştirmiş oldukları faaliyet sonuçlarıyla hedeflerinin karşılaştırılması ve bu sayede ulaştıkları başarı düzeyinin rakamsal ifade edilmesi konusunda sağladığı faydadan dolayı uzun süredir kullanılmaktadır. Finansal performans değerlendirmesinde finansal performans üzerinde doğrudan veya dolaylı şekilde etkili olan tüm faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir (Hooley, Greenley, Cadogan, ve Fahy, 2005: 26).

YÖNTEM

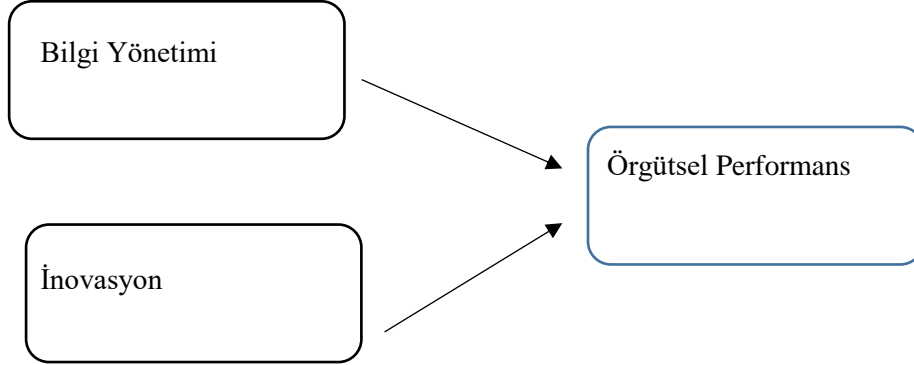
Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 20.11.2023 tarih ve 2023/37 karar no'lu etik izin alınmıştır. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır.

Araştırmanın Modeli Ve Hipotezleri

Bu çalışmada nicel desenli bir yöntem ve araştırmanın modeli olarak da tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, tarama modeli içerisinde ilişki modelini tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, araştırmacının bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendirdiği ve bu ilişkileri açıklamaya çalıştığı bir modeldir. Araştırmada bağımlı değişken olarak örgütsel performans ele alınmıştır. Bağımsız değişkenler olarak da, bilgi yönetimi ve inovasyon ele alınmıştır. İlişkisel tarama modeli, bu bağımsız değişkenlerin örgütsel performans üzerindeki etkisini analiz etmek için kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan model aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Yukarıda oluşturulan model doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Bilgi yönetiminin örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2: İnovasyonun örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma bir dizi sınırlılığa sahiptir. Bu sınırlılıklar aşağıda açıklanmıştır:

Örneklem Sınırlılığı: Araştırmanın kapsamı sadece Kırıkkale ilindeki kamu hastanelerinde çalışan sağlık çalışanlarını içermektedir. Bu nedenle, elde edilen bulguların genellikle bu özel popülasyonla sınırlı olabileceği ve diğer sağlık kuruluşları veya özel sektördeki çalışanlar hakkında genelleme yapılamayabileceği unutulmamalıdır.

Veri Toplama Yöntemi Sınırlılığı: Araştırmanın veri toplama yöntemi anket formu olarak belirlenmiştir. Bu yöntem, katılımcıların yanıtlarının subjektif olabileceği ve araştırmanın sonuçlarını etkileyebilecek bazı önyargıları içerebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın Zaman Sınırlılığı: Araştırmanın 2024 Şubat ayı içerisinde yapılmış olması, sonuçların bu döneme özgü olabileceği anlamına gelir. Ancak sağlık sektöründe hızlı değişimlerin yaşandığı düşünüldüğünde, bu sınırlılık, araştırmanın bulgularının zaman içinde değişebileceği veya güncelliğini yitirebileceği anlamına gelir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışma, birkaç önemli varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımlar aşağıdaki açıklanmıştır:

Katılımcıların Dürüstlüğü: Araştırmanın doğruluğu ve güvenilirliği, katılımcıların verdiği yanıtların dürüst ve doğru olmasına dayanır. Bu nedenle, araştırmacıların kendilerine sorulan sorulara içten bir şekilde cevap verdiği varsayılmıştır.

Örneklemin Temsiliyeti: Araştırmaya katılan örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Ölçeklerin Uygunluğu: Bu araştırmanın gerçekleştirilmesi amacıyla kullanılan ölçeklerin, araştırmanın amacını karşılayacak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

Evren Ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni, Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde çalışan tüm sağlık çalışanlarını kapsar. Bu evren, doktorlar, hemşireler, teknisyenler, idari personel ve diğer sağlık çalışanlarını içerir. Kırıkkale ilindeki kamu hastanelerinde çalışan sağlık personeli sayısı 2405 kişidir. Araştırmanın örneklemini belirlerken, evrendeki farklı sağlık çalışanı gruplarından temsil edici bir örneklem seçilmesi önemlidir. Örneklemin, bu farklı grupları yeterince temsil etmesi ve sonuçların genelleştirilebilirliğini artırması gerekmektedir. Örneklem seçimi için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, araştırmacıların evrenden kolaylıkla erişebilecekleri ve ulaşabilecekleri katılımcıları seçmelerini sağlar. Araştırmada evren sayısı üzerinden ulaşılabilecek kişi sayısının belirlenmesinde aşağıdaki tablodan yararlanılmıştır.

Tablo 1. $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- lüğü	+ 0.03 örnekleme hatası (d)			+ 0.05 örnekleme hatası (d)			+ 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Bu tabloya göre, 2500 kişilik bir evrenden ulaşılabilecek kişi sayısı 333'dür. Bu çalışmada ise 704 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Bu çalışma kapsamında, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini belirlemek için frekans dağılımına başvurulmuştur. Ayrıca, ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada, ölçeklerin ve alt boyutlarının ortalamaları, standart sapmaları ve normallik test sonuçları için betimsel istatistikler sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Bilgi yönetimi ve inovasyonun örgütsel performans üzerindeki etkilerini değerlendirmek için ise basit regresyon analizi kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Bir ölçeğin güvenilirliği, aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen sonuçların kararlılığını ifade eder. Güvenirlik, bir ölçme aracının sağlaması gereken önemli bir özelliktir (Carmines ve

Zeller, 1982). Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için genellikle "Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı" kullanılır. Alfa katsayısının yorumlanmasında aşağıdaki sınıflandırma kabul edilir (Özdamar, 2002):

$0.81 < \alpha < 1.00$: Ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir.

$0.61 < \alpha < 0.80$: Ölçek orta düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

$0.41 < \alpha < 0.60$: Ölçek düşük güvenilirliğe sahiptir.

$0.00 < \alpha < 0.40$: Ölçek güvenilir değildir.

Buna göre, araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha
Bilgi yönetimi	0,86
İnovasyon	0,93
Örgütsel performans	0,96

Bu çalışmada incelenen güvenilirlik test sonuçlarına göre, "bilgi yönetimi" ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0.86 olarak bulunmuştur. İnovasyon ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0,93, örgütsel performans ölçeği için ise bu değer 0,96 olarak bulunmuştur. Buna göre, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir.

Betimsel İstatistikler

Bu araştırmada yer alan ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerlerine yönelik elde edilen betimsel istatistikler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3. Ölçekleri Tanımlayıcı Bulgular

	Ort.	SS
Bilgi yönetimi	3,39	0,891
İnovasyon	3,20	0,833
Örgütsel performans	3,19	1,032

Bilgi yönetimi ortalaması 3,39'dur. Bu değer, katılımcıların sağlık sektöründeki kuruluşlarda bilgi yönetimi uygulamalarına orta düzeyde katılım sağladıklarını göstermektedir. İnovasyon ortalaması ise, 3,20'dir. Bu değer, katılımcıların yenilikçi fikirleri veya uygulamaları kabul etmekte biraz daha az memnun olduklarını gösterir. Örgütsel performans ortalaması 3,19'dur. Bu değer, katılımcıların çalıştıkları kuruluşların genel performansına verdiği ortalama değeri yansıtmaktadır. Örgütsel performansın ortalama düzeyde olduğu düşünülerek, bu değer kuruluşların mevcut durumunun orta düzeyde olduğunu gösterir.

Normallik Test Sonuçları

Normallik testi, bir veri setinin normal dağılıma ne kadar uygun olduğunu belirlemek için kullanılan istatistiksel bir testtir. Bu test, veri setinin dağılımının normal dağılımı takip edip etmediğini değerlendirir. Skewness, bir veri setinin simetrisini ölçer. Kurtosis, bir veri setinin dağılımının zirveligi veya düzleği hakkında bilgi verir. Skewness ve Kurtosis değeri -3 ile +3

aralığında ise veri seti normal dağılıma sahiptir (Milliken ve Dallas, 2004). Bu araştırmada yer alan ölçeklere verilen cevapların normal dağılım sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4. Ölçeklerin Normallik Test Bulguları

	Skewness	Kurtosis
Bilgi yönetimi	-,201	-1,138
İnovasyon	-,136	-1,237
Örgütsel performans	-,179	-1,333

Bilgi yönetimi için skewness değeri -0,201 ve kurtosis değeri -1,138'dir. Skewness ve Kurtosis değeri -3 ile +3 aralığında olduğu için, veri dağılımının normal dağılıma yakın olduğu kabul edilmiştir. İnovasyon için skewness değeri -0,136 ve kurtosis değeri -1,237'dir. Bu değerler, -3 ile +3 aralığında olduğu için, verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Örgütsel performans için skewness değeri -0,179 ve kurtosis değeri -1,333'tür. Bu değerler de, verilerin normal dağıldığı anlamına gelir.

Kişisel Özelliklere Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

Bu araştırmada anket uygulamasına katılanların kişisel özellikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Kişisel Özellikleri

Kategori	Özellik	N	%
Cinsiyet	Kadın	408	57,8
	Erkek	298	42,2
Yaş	25 yaş altı	56	7,9
	25-30 yaş	219	31,0
	31-35 yaş	278	39,4
	35 yaş üzeri	153	21,7
İşyerindeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	67	9,5
	1-5 yıl	217	30,7
	6-10 yıl	228	32,3
	11-15 yıl	135	19,1
	16-20 yıl	46	6,5
	21 yıl ve üzeri	13	1,8
Mesleki Çalışma Süresi	1 yıldan az	22	3,1
	1-5 yıl	171	24,2
	6-10 yıl	226	32,0
	11 yıl ve üzeri	287	40,7
	TOPLAM	706	100,0

Bu tablo, katılımcıların cinsiyet, yaş, işyerindeki çalışma süresi ve mesleki çalışma süresi gibi demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bilgileri içermektedir. Tabloya göre, katılımcıların %57,8'i kadın ve %42,2'si erkektir. Kadınların sayısı erkeklerden daha fazladır. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, en büyük grup %39,4 ile 31-35 yaş aralığındadır. Ardından, %31,0 ile 25-30 yaş aralığı gelmektedir. 35 yaş üzeri ve 25 yaş altı gruplar daha küçük oranlara sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, %32,3 ile 6-10 yıl arası işyerinde çalışmaktadır. Bunun yanı sıra,

%30,7'si 1-5 yıl arasında çalışmaktadır. En az katılımcı, %1,8 ile 21 yıl ve üzeri süredir. Katılımcıların %40,7'si 11 yıl ve üzeri mesleki çalışma süresine sahiptir. İkinci en büyük grup %32,0 ile 6-10 yıl arasındadır. En az katılımcı, %3,1 ile 1 yıldan az mesleki çalışma süresine sahiptir.

Korelasyon Analizi Sonuçları

Bu araştırmada, belirlenen amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezlerden H1 ve H2 hipotezlerine yönelik elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6. Araştırmada Ele Alınan Değişkenler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Bulguları

	Bilgi Yönetimi	İnovasyon	Örgütsel Performans
Bilgi Yönetimi	-	,822**	,754**
İnovasyon	,722**	-	
Örgütsel Performans	,754**	,706**	-

** $p < .01$

Bilgi yönetimi ile inovasyon arasındaki korelasyon katsayısı 0,822'dir. Bu değer oldukça yüksektir ve pozitif yönlü bir ilişkiyi işaret eder. Yani, bilgi yönetimi uygulamalarının artması, inovasyonun da artmasına neden olmaktadır. Bilgi Yönetimi ile Örgütsel Performans arasındaki korelasyon katsayısı 0,754'tür. Bu da oldukça yüksek bir değerdir ve pozitif bir ilişkiyi ifade eder. Yani, bilgi yönetimi uygulamalarının artması, örgütsel performansın da artmasına neden olmaktadır. Son olarak, İnovasyon ile Örgütsel Performans arasındaki korelasyon katsayısı 0,706'dır. Bu da yüksek bir değerdir ve pozitif bir ilişkiyi işaret eder. Yani, inovasyonun artması, örgütsel performansın da artmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlar, bilgi yönetimi, inovasyon ve örgütsel performans arasında güçlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu ilişkiler, sağlık kuruluşlarının bu alanlarda yapacakları yatırımların ve iyileştirmelerin önemini vurgular.

Regresyon Analizi Sonuçları

Bilgi yönetimi ve inovasyonun örgütsel performans üzerine etkisini gösteren regresyon analizi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 7. Bilgi Yönetiminin Örgütsel Performans Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	r ²	F	p
		B	Std. Hata						
1	(Sabit)	,231	,100		2,301	,022	,569	929,546	,000
	Bilgi Yönetimi	,874	,029	,754	30,488	,000			

Bu tablo, bilgi yönetiminin örgütsel performans üzerindeki etkisini değerlendiren regresyon analizi sonuçlarını sunmaktadır. tabloda, standardize edilmemiş katsayılar, regresyon katsayılarını ifade eder. "bilgi yönetimi" değişkeni için regresyon katsayısı 0,874'tür. Tabloda, Standardize Edilmiş

Katsayılar ise Standardize edilmiş regresyon katsayılarını ifade eder. Bu, bilgi yönetiminin etkisinin birim standart sapma değişikliğiyle ifade edildiği durumu gösterir. "Bilgi Yönetimi" değişkeni için standartize edilmiş regresyon katsayısı 0,754'tür. "Bilgi Yönetimi" değişkeni için t değeri 30,488'dir ve anlamlı bir şekilde örgütsel performansı etkilediğini gösterir ($p=0,00$, $F=929,546$). Tabloda, yer alan r^2 değeri, bilgi yönetimi bağımsız değişkeninin açıkladığı varyansın oranını ifade eder. Bu modelde, bağımsız değişken olan bilgi yönetiminin %56,9'luk bir varyansı açıkladığı görülmüştür.

Tablo 8. İnovasyonun Örgütsel Performans Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar β	t	p	r^2	F	p
		B	Std. Hata						
1	(Sabit)	-,287	,074		-3,856	,000	,768	2333,984	,000
	İnovasyon	1,086	,022	,877	48,311	,000			

Bu tablo, inovasyonun örgütsel performans üzerindeki etkisini değerlendiren regresyon analizi sonuçlarını sunmaktadır. Regresyon katsayılarını ifade eden standardize edilmemiş katsayısı, 1,086 olarak bulunmuştur. Standardize edilmiş katsayısı ise 0,877'dir. İnovasyon bağımsız değişkeninin katsayısının anlamlılığını ortaya koyan t istatistiği 48,311 olarak bulunmuş olup bu değer anlamlıdır. Buna göre, inovasyon örgütsel performansı anlamlı bir şekilde etkiler ($p=0,000$). Modelde inovasyon değişkeninin açıklama varyansı ise %76,8 olarak bulunmuştur.

SONUÇ ÖNERİLER

Bu araştırmayla, Kırıkkale ilindeki kamu hastanelerinde çalışan 704 sağlık çalışanında bilgi yönetimi, inovasyonun, örgütsel performanslarındaki etkisinin sistematik bir şekilde incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında öncelikli olarak araştırmaya konu bilgi yönetimi, inovasyon, ve örgütsel performans kavramları açıklanmış, devamında belirtilen kamu hastanelerinde görev yapmakta olan 704 işgörenin katılımıyla gerçekleştirilen bir anket çalışması istatistiksel olarak incelenmiştir. Bulguların değerlendirilmesinde oluşturulan hipotezler istatistiksel olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın hipotezlerinin sonuçlarına göre;

H1: Bilgi yönetiminin örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır. - Kabul: Araştırma bulguları, bilgi yönetiminin örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğini desteklemektedir. Bu, bilgi yönetimi uygulamalarının kuruluşların başarısını artırıcı bir faktör olduğunu gösterir.

H2: İnovasyonun örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır. - Kabul: Araştırma sonuçları, inovasyonun örgütsel performansı artırdığını göstermektedir. Bu, yenilikçi yaklaşımların kuruluşların başarısını artırmada önemli bir rol oynadığını vurgular.

Sonuç olarak, bu hipotezlerin tümü araştırma verileri tarafından desteklenmektedir ve bilgi yönetimi ile inovasyonun örgütsel performans üzerinde olumlu etkileri olduğu kanıtlanmıştır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

Bilgi yönetimi ve inovasyonun örgütsel performans üzerinde olumlu etkileri olduğu konusunda araştırmanın sonuçlarına dayanarak, şu önerilerde bulunulabilir:

Kuruluşlar, bilgi yönetimi uygulamalarını geliştirmeli ve bu alanlara daha fazla yatırım yapmalıdır. Bilgi yönetimi sistemlerinin kurulması ve etkin bir şekilde kullanılması, çalışanların bilgiyi daha iyi paylaşmalarını, işbirliği yapmalarını ve verimliliklerini artırmalarını sağlayabilir. Bu da kuruluşun genel performansını artışa sebep olacaktır.

İnovasyonu teşvik etmek için kuruluşlar, çalışanlarını yeni fikirler üretmeye teşvik etmeli ve bu fikirleri hayata geçirmeleri için desteklemelidir. İnovasyon sürecinin yönetimi ve teşviki, rekabet avantajı sağlayabilir ve kuruluşun sektöründe lider konuma gelmesine yardımcı olabilir.

Liderler ve yöneticiler, bilgi yönetimi ve inovasyon kültürünü desteklemeli ve bu konulara öncelik vermelidir. Çalışanlara bu alanlarda eğitimler düzenlenmeli ve bu yönde politikalar geliştirilmelidir. Kuruluşlar, bilgi yönetimi ve inovasyon süreçlerini düzenli olarak izlemeli ve değerlendirmelidir. Çünkü sürekli iyileştirme ve yenilikçilik, rekabet avantajını korumak için önemlidir.

Bilgi yönetimi ve inovasyon stratejileri, kuruluşun hedefleriyle uyumlu olmalı ve bu stratejilere kaynak tahsisi yapılmalıdır. Bu, kuruluşun stratejik hedeflerine ulaşmasını destekleyecektir.

Çatışma Beyanı: Bu çalışmada herhangi bir kurum, kişi ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı: Yazarların katkı oranı birinci yazarın %50, ikinci yazarın %50'tir.

Teşekkür Beyanı: Bu çalışma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

KAYNAKLAR

- Abou-Zeid, E.S. (2002). A Knowledge Management Reference Model, *Journal of Knowledge Management*, 6(5), pp:486-499.
- Arslan, M., Akıncı, S. K. ve Karapınar, P. B. (2007). e-İş, e-Devlet, Etik. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Akal Z. (1992). İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri, Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.
- Bakoğlu R. (2001). Örgütsel Performans Kavramı ve Gelişim, *Öneri Dergisi*, 4.15, 39-45.
- Bhatt, G. D. (2001), Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction Between Technologies, Techniques, and People, *Journal of Knowledge Management*, Vol.5 ,Iss. 1, pp. 68-75.
- Canman D. (2000) İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Carmines EG., Zeller RA. Reliability and Validity Assessment. (1982). 5th printing. Beverly Hills: Sage Publications Inc.
- Davila, G., Varvakis, G. and North, K. (2019). Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance, *Brazilian Business Review*, 16(3), 239-254.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- George, D. and Mallery, P. (2003). SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference. 11.0 Update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gül, Z. (2012), Türkiye'deki İş Adamı Örgütlerinin Üye Girişimcilere Sağladığı Katkıların Girişimcilik ve İnovasyon Performansları Üzerindeki Etkileri, Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günday, G., Ulusoy, G., Kılıç, K. ve Alphan, L. (2008). An Integrated Innovation Model: How Innovations are Born and What are Their Impacts on Firm Performance? 15th European Operations Management Association (EUROMA) Conference, 92-101.
- Hooley, J. G., Greenley, G. E., Cadogan, J. W. and Fahy, J. (2005). The Performance Impact of Marketing Resources. *Journal of Business Research*, 58(1), 18-28.
- Huang, C. L. (2011). The Influence of Knowledge Management Implementation on Organizational Performance at Taiwan-listed Integrated Circuit Companies: Using Intellectual Capital as the Mediator. *Journal of Global Business Management*, 7(2), 1-17.
- Jasimuddin, S. M. (2012). *Knowledge Management an Interdisciplinary Perspective*, World Scientific Publishing, London.
- Kiper, M. (2004). Teknoloji Transfer Mekanizmaları ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi İşbirliği. M. Kiper içinde, *Teknoloji*, Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, 59-122.
- Kozlu, C. (1996). *Türkiye Mucizesi İçin Vizyon Arayışları ve Asya Modelleri*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Sangmook, K. (2004). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 245-261.
- Laudon, K. C. and Laudon, J. P. (2018). *Management Information Systems Managing the Digital Firm*. Essex: Pearson.
- Lesser, E.L. and Storck, J. (2001). Communities of Practice and Organizational Performance, *IBM Systems Journal*, 40(4), 831-841.
- Milliken, G. A. and Dallas, E. J. (2004). *Analysis of Messy Data Volume 1: Designed Experiments*, Second Edition, Chapman and Hall/CRC.
- Newman, B. B. and Conrad, K. W. (1999). A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices and Technologies, *The Knowledge Management Theory Papers*. 1-20.
- Oslo Kılavuzu. (2006), *Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması için İlkeler*, OECD ve Eurostat ortak yayımı, 3. Baskı ISBN 975-403-362-5-1.
- Özdamar K. (2002). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1*. 4. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Roger, E.M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: FreePress.
- Stein, E.W. and Zwass, V. (1995). Actualizing Organizational Memory with Information Systems. *Information Systems Research*, 6(2), 85-117.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Tarcan M. (2006). Hastanelerde Finansal Performansı Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Çok Değişkenli Bir Analiz, Doktora Tezi, .Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Tokgöz, E., Eren, S., Gül, H. ve Saylan, O. (2012). İhracat Bilgisi Pazarlama Planlama ve Ürün Geliştirme Yeteneklerinin Üretim ve İhracat Performansları Üzerindeki Etkileri. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(12), 295-322.
- Uğurluoğlu Ö., Çelik Y., Tengilimoğlu D., Kılıç M., Esatoğlu E.A ve Şahin B. (2019) Sağlık Kurumları Yönetimi2. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Uğurluoğlu Ö., Demiri. P. Ve Ürek D. (2019). Sağlık Kurumlarında Stratejik Yönetim. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uyguntürk, H. ve Korkmaz, T. (2012). Finansal Performansın TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi ile Belirlenmesi: Ana Metal Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(2), 95-115.
- Uzkurt, C. (2008). Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü. İstanbul: Beta Yayınları.
- Wickramasinghe, N. (2006). Knowledge Creation. In: D.G. Schwartz (Ed). Encyclopedia of Knowledge Management, Hersley, PA: Idea Group Reference
- Wickramasinghe, N. and VonLubitz, D. (2007). Knowledge-Based Enterprise: Theories and Fundamentals. Hershey, PA: Idea Group Reference
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.