



## BİLGİ PAYLAŞIMININ DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜYLE İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Nuray MERCAN<sup>a,\*</sup>

<sup>a</sup> *Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kütahya, TÜRKİYE*

*\*Sorumlu yazarın e-posta adresi: nuraymercan26@gmail.com*

*Gönderim Tarihi: 05.11.2017      Kabul Tarihi: 07.02.2018*

### Özet

Bu çalışmada, literatüre dayalı olarak bilgi paylaşımı ile örgüt kültürü ve duygusal zeka arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, 11 farklı hastanede görev yapan 412 hemşireden toplanan verilerin analize tabi tutulması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal zekânın alt boyutları olan duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların olumlu kullanımı ile bilgiye bakış açısı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada yine örgüt kültürünün alt boyutlarından durumsal ve görevsel kültür faktörleri ile bilgi paylaşımı boyutları arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Paylaşımı, Duygusal Zekâ, Örgüt Kültürü

### A STUDY ON THE RELATIONSHIP WITH KNOWLEDGE SHARING OF INFORMATION, INTELLIGENCE AND THE ORGANIZATIONAL CULTURE

#### Abstract

In this study, the relationship between information sharing and organizational culture and emotional intelligence has been examined based on the literature. The study has been carried out by analyzing data collected from 412 nurses working in 11 different hospitals. According to the results of multiple regression analysis, emotional evaluation, empathic sensitivity, positive emotional management and positively use of emotions, which are sub-dimensions of emotional intelligence, have been positively correlated to the viewpoint of knowledge. In the study, positive correlations have also been found between status and task culture factors and information sharing dimensions from the organizational culture subscales.

**Key words:** Information Sharing, Emotional Intelligence, Organizational Culture

## 1. GİRİŞ

Bugün artık bilgi toplumu yeni meslek yapıları, yeni üretim ilişkileri ve yeni sosyal yapıları ile yoğun olarak bilginin üretildiği ekonomik bir sistem haline gelmiştir. Bilgi toplumunda bireyleri ve girişimcileri bilgi üretmeye yönelten temel motivasyon faktörü ise, kendini

gerçekleştirme ve başarıma arzusudur. Söz konusu başarı yarışı, başarı rekabeti şeklinde yalnız yerel seviyede değil küresel seviyede de kendini hissettirmektedir. Öğrenen örgütlerde bilgi paylaşımı, örgütlerin amaçlara ulaşımını, oluşturulmak istenen paylaşılan vizyonun benimsenmesini, uygulanmak istenen yönetsel yaklaşımlara karşı direncin ortadan kalkmasını, örgütün kendine özgü kimliğini yansıtacak ortak bir dilin konuşulmasını sağlamaktadır (Karahan ve Yılmaz,2010).

Bilgi paylaşımı konusunda yapılan çalışmaların 1970’li yıllarda yayınlanmaya başladığı belirtilmektedir (Delaney, 2003:16). Bununla birlikte, bilgi paylaşımı ile ilgili yapılan çalışmalar özellikle 1990’lı yıllarda yoğunlaşmıştır. 2000’li yıllara gelindiğinde, bilgi yönetimi ile bilgi paylaşımı kültürü gibi kavramların ön plana çıktığı (Tiwana, 2003:23), bilgi çağı olarak ifade edilen ve yeni bir çağın başlangıcı olan 2000’li yıllardan bugüne gelindiğinde ise bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı konuları üzerine yapılan birçok akademik çalışmanın olduğu görülmekte, bu ilginin gelecek yıllarda daha da yoğunlaşacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, bilgi paylaşımının duygusal zekâ ve örgüt kültürü ile ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Bu çerçevede, hemşirelerin bilgiye bakış açıları, bilgi paylaşım düzeyleri, bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı ve bilgi paylaşımını engelleyen durumlar ve duygusal zekâ ve örgüt kültürü boyutları çoklu regresyon analizi ile incelenecektir.

## 2. BİLGİ PAYLAŞIMI

Bilgi paylaşımı, bilginin bir yerden, bir kişiden, bir mülkiyetten bir başkasına taşınması olarak tanımlanabilmektedir (Sharrat ve Usoro, 2003:4-5). Bilgi paylaşımını temel olarak, örgüt içerisindeki diğer kişiler için bilginin kullanılabilir hale gelmesi olarak tanımlamak mümkündür. Diğer bir deyişle bilgi paylaşımı, bir bireyin sahip olduğu bilgiyi onların anlaması, sahiplenmesi ve kullanması amacıyla diğer bireylerle değiş-tokuş etmesini içeren bir süreçtir (Ipe, 2003:341). Bir başka tanıma göre bilgi paylaşımı, çalışanların örgütle ilgili bilgi, düşünce, öneri ve deneyimlerini herhangi bir başkasıyla paylaşmaları olarak da ifade edilmektedir (Bartol ve Srivastava, 2002:65).

Diğer bir tanıma göre ise bilgi paylaşımı, sosyal bir karşılıklı etkileşim kültürü olarak tanımlanır ve bir örgütün ya da bölümün tamamında çalışanların bilgi, yetenek ve deneyimlerin değiş-tokuşunu kapsar. Bir örgüt için bilgi paylaşımı, deneyime dayalı bilgiyi ele geçirme, organize etme, yeniden kullanılabilir hale getirme ve transfer etmedir; bir örgüt ve işletme içinde diğerleri için bilgiyi hazır hale getirmeye dayanır. Birçok çalışma bilgi paylaşımı zorunlu olduğunu göstermiştir, çünkü bilgi paylaşımı, örgütlerin yenilik performansını artırma ve gereksiz öğrenme çabalarını azaltma olanağı sağlar (Lin, 2007:315-316).

Bilgi paylaşımı taraflar arasında bir zorlama olmadan bireylerin kendi aralarında anlaşması ile bilginin değişimidir (Yeniçeri ve Demirel, 2007:222). Bu çalışmada kullanılan bilgi paylaşımı boyutlarını şöylece ifade edebiliriz. Bilgiye bakış açısı; çalışanların yaptıkları işi kolaylaştıran ya da geliştiren teknikler ve buluşlar ve işle ilgili bilgilerini iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileri ile paylaşmalarıdır. Bilgi paylaşım düzeyi; yöneticilerin, örgütte bilgi paylaşımı hızını artırıcı teknikler geliştirmeleri ve çalışanlardan gelen fikir, öneri ve yeniliklerle yöneticilerin ilgilenmeleridir. Bilgi paylaşımında örgüt içi bilişsel kanalların açıklığı; bilgi paylaşımı çalışma şartlarının uygun olup olmaması çok önemlidir. Yöneticiler ve çalışanların dürüst olmaları da bilgi paylaşımının önemli yapıtaşlarıdır. Bilgi paylaşımını

engelleyen durumlar; örgüt içersinde hatalardan ders çıkarmamak, etik olmamak, ekip çalışması yapmayarak bilgiyi saklamaktır. (Chow, Deng ve Ho, 2000).

Öztürk (2005), 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 sonucuna ulaşmıştır.

İldan (2005), Örgüt içi bilgi paylaşımının yeterli olmayacağı aynı zamanda tedarikçilerin de kendi aralarında bilgilerini paylaşacakları bir ağ yapısının oluşturulduğu bilgi paylaşımı modeli kurulması gerektiği savunulmaktadır.

Mısırdalı (2006), Çalışanların, bilgi paylaşımını algılamaları ile örgüte karşı duydukları güven, örgüt içi dahil oldukları şebeke toplulukları, örgüt normları arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.

Nemli (2007), Çalışanların, bilgi paylaşımına bakış açıları ile yaş grupları ve çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bilgi paylaşımı ile güven, açıklık, değerler, normlar, takdir ve ödül sistemi ile kullanılan dil ve iletişim arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır.

Yeniçeri ve Demirel (2007), Bilgi paylaşımına yönelik örgütsel engellerle otoriter yönetim biçimi arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Örgütsel engeller arttıkça bireysel engellerinde arttığı gözlenmiştir. Çalışma süresi ile bilgi paylaşımına yönelik engeller arasında negatif yaş ve aynı işletmede çalışma süresi ile de pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Liao ve arkadaşları (2004), Bilgi paylaşımı ile çalışanların iş çevresini algılamaları, saygı, destekleme, adalet algısı, yöneticilerle ilişkiler, iş tatminleri, öğrenme düzeyleri arasında pozitif bir bağ kurulmuştur.

Chennamaneni (2006), Algılanan davranış kontrolü, subjektif normlar ve bilgi paylaşımı eğilimleri ile teknoloji, örgüt iklimi boyutları (yenilik, özendiriciler, dürüstlük) arasında pozitif yönde kuvvetli ilişkiler olduğunu saptamıştır.

Lou ve arkadaşları (2007), Bilgi paylaşımı ile cinsiyet, medeni durum, eğitim, hangi enstitüde çalıştığı, yaş ve yönetimde çalışma ile arasında ilişkiler olduğunu ve bilgi paylaşımı ile örgütsel zaman kullanımı, özendiriciler, güdüleme ve durumsal şartlar arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamıştır.

Fang ve Liu(2007), Kişilik ile bilgi paylaşımına istekli olmak arasındaki ilişkiyi incelemiş ve anlaşılabilirlik, açıklık, dışa dönüklük ve bilinçlilik ile bilgi paylaşımı arasında pozitif nevroitiklik ile de negatif yönde ilişki olduğu ve nevroitiklerin, kolay sinirlenen, panik stresli, ilişkilerde insanlara karşı kolay güven kaybeden, emniyetsiz, endişeli oldukları için bilgi paylaşmakta zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Lin (2008), Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan (diğerlerini düşünme, bilinçlilik, sportmenlik, sivil erdem ve nezaket) ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Diğerlerini düşünme boyutunun, kadınlarda erkeklerden daha çok olduğu, nezaket ve sportmenliğin erkeklerde kadınlara nazaran daha çok olduğu, bilinçlilik ve sivil erdem her iki cinsiyette de eşit olduğu sonucuna varılmıştır.

Liu (2008), Bilgi paylaşımı ile makyavelizm arasında negatif ilişki bulunmuştur. Makyavelistlik eğilimleri ilişkilerde manipülasyona ve çıkarıcılığa neden olduğunu sonuç olarak da bilgi paylaşımını negatif etkilediği sonucuna varılmıştır.

### 3. BİLGİ PAYLAŞIMI ve ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

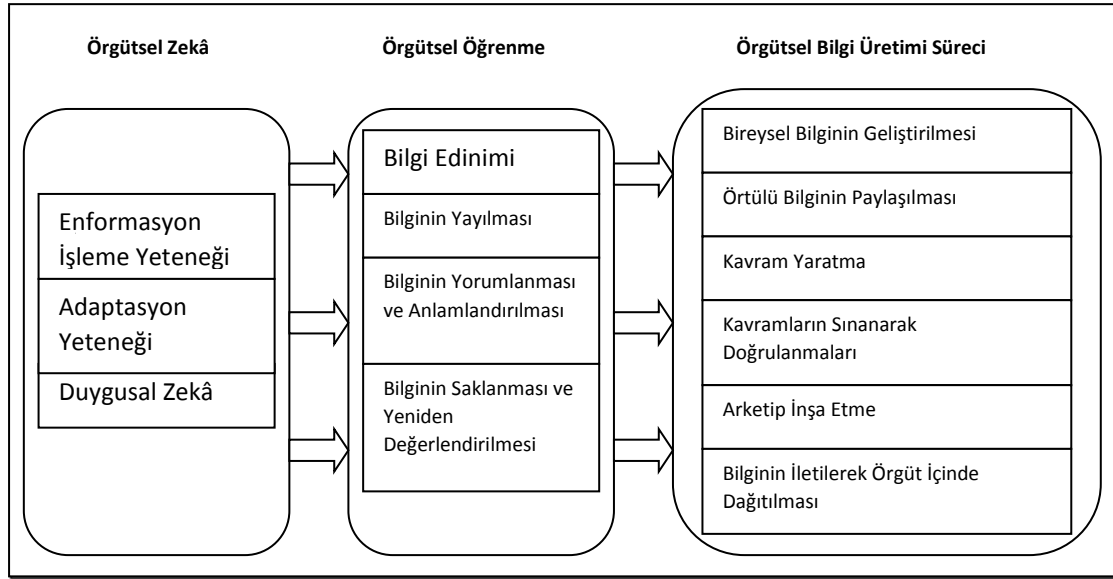
Genel bir ifade ile örgüt kültürü; örgüt içerisindeki bireyler ve gruplar tarafından paylaşılan ve uyulan değerler olarak tanımlanmaktadır. Herhangi bir soruna ilişkin ortaya konan çözümler kişilerin bu konu üzerinde düşünmesine ve giderek bu çözümlerin paylaşılan bir değer olmasına yol açmaktadır (Artan ve Çetinkaya, 1994: 5).

Değerler; iyi, kötü ayırımına neden olarak, alternatifler arasında tercih ve yargılama yapmayı sağlar. Değerler daha çok olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil ederler. Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık ve başarı gibi arzulanan soyut davranış biçimleridir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 43). Örgüt kültürü, içerisinde kişinin değerleri ile örgütün değerlerinin bütünleşmesi gerekmektedir.

Örgütteki toplumsallaşma süreci bireyin örgüte girişinden önce başlar, örgüt kültürünün bir parçası olarak öğrendiklerini diğer bireylere aktarması ile sürer. 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 içermektedir. **Görevsel kültür faktörleri** ise; Çalışanların örgüt içindeki çalışma yaşamlarına ait norm ve değerlerini kapsamaktadır. Görev kimliği, rol çatışması, çalışanların beklentilerinin çalıştığı görevde karşılama 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 oluşmaktadır (Tiryaki, 2005: 130-132).

### 4. BİLGİ PAYLAŞIMI ve DUYGUSAL ZEKÂ

Kalkan (2004), Literatürde örgütsel zekâ için öne sürülen bileşenlerin bir kısmı duygusal zekâ ile ilintilidir. Dolayısıyla aşağıdaki modelde duygusal zekânın bilgi yönetiminde, örgütsel öğrenmede ve bilgi paylaşımındaki yeri görülmektedir.



Şekil 1. Örgütsel Öğrenme Süreci (Kalkan,2004)

Doğan (2003), örtülü bilgi, duygusal zekâ ve beden dili arasındaki ilişkileri ele almış ve duygusal zekânın bilgi paylaşımındaki rolünü irdelemiştir. Bireyi tanımakla başlayan bu süreç strateji geliştirme ve uygulama, tepkisel analiz ve geri bildirim adımlarıyla devam etmektedir. Döngünün başarısı onu oluşturan adımları çok iyi bilmek ve bunları etkin şekilde uygulayabilmekle doğrudan bağlantılıdır.

Othman ve Abdullah (2008), duygusal zekâ alt boyutlarından duyguları anlamak, duyguları kullanmak, duyguları yönetmek takım çalışmalarını etkilemekte ve takım üyeleri arasında örgütsel vatandaşlık davranışını artırarak bilgi paylaşımını gerçekleştirmektedir.

## 5. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Araştırmanın amacı; bilgi paylaşımını, duygusal zekânın ve örgüt kültürünün etkileyip etkilemediğini, eğer etkiliyorsa ne ölçüde etkide bulunduğunu saptamaktır. Ayrıca çalışanların bilgi paylaşımlarının sağlanması için teknolojinin yeterli olmadığı, çalışanlar arasında geliştirilen ilişki kültürünün de bilgi paylaşımını doğrudan etkilediği ortaya konulacak ve bu bağlamda bilgi paylaşımının gerçekleşmesi için duygusal zekâ ve örgüt kültürü kavramı incelenerek aralarındaki ilişki saptanacaktır.

## 6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

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. Çalışanların duygusal zekâ boyutlarının değerlendirilmesinde, Chan tarafından geliştirilen duygusal değerlendirme (emotional appraisal), pozitif duygusal yönetim (positive regulation), empatik duyarlılık (empathic sensitivity) ve duyguların pozitif kullanımı (positive utilization) olmak üzere dört boyuttan ve her boyut ise 3'er sorudan oluşmaktadır (Aslan ve Özata, 2008: 88). Cevaplar 5'li likert tarzında (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum)

derecelendirilmiştir. Örgüt kültürü soruları İstanbul üniversitesince Türkçeye uyarlanmış olan Richard Pascal’ın dört boyutlu örgüt kültürü envanterinden faydalanılmıştır (Tiryaki 2005: 184).

Elde edilen veriler, SPSS 14 for Windows bilgisayar programı kullanılarak analiz edilmiştir.

### **6.1.Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın hipotezleri şunlardır;

**H1:** Ankete katılan hemşirelerin bilgiye bakış açılarına ilişkin görüşleri ile duygusal zekanın alt boyutları olan duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların olumlu kullanımına ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**H2:** 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.

**H3:** 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.

**H4:** 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.

### **6.2.Model**

Araştırmada, TSK Sağlık Komutanlığı bünyesinde 11 farklı hastanede görev yapan hemşirelerin bilgi paylaşımı, duygusal zekâ, örgüt kültürünü nasıl değerlendirdikleri saptanmaya çalışılmıştır. Saptama yapılırken, koşulların önceden ayarlanması ve bireylerin belirli cevapları vermeleri yönünde etkilenmeleri söz konusu olmamıştır.

### **6.3. Araştırma Örnekleme ve Veri Toplama Araçları**

TSK Sağlık Komutanlığı bünyesinde 11 farklı hastanede görev yapan 412 askeri hemşire örnekleme oluşturmaktadır. Deneklerin tamamına ulaşmak amacıyla toplam 700 adet anket formu ilgili kurumlara ulaştırılmış, belirlenen sürecin sonunda toplam 412 anket formu geri dönmüştür. Anketin geri dönüş oranı % 58,8’dir.

### **7.MATERYAL METOT**

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 güvenilirliğinin saptanması amacıyla gerçekleştirilen analiz 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. Ankette yer alan duygusal zekâ ile ilgili 12 adet sorunun (N of items= 12) tutarlılık ve güvenilirliğinin saptanması amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda Likert tipi anket verilerinin Cronbach’s Alpha değeri 0,91 olarak belirlenmiştir. Bu değer 1.00’a çok yakın olduğundan duygusal boyutlarına yönelik soruların güvenilir olduğuna ve araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

## 7.1. Deneklerin Demografik Özellikleri

Tablo 1. Deneklerin demografik özellikleri

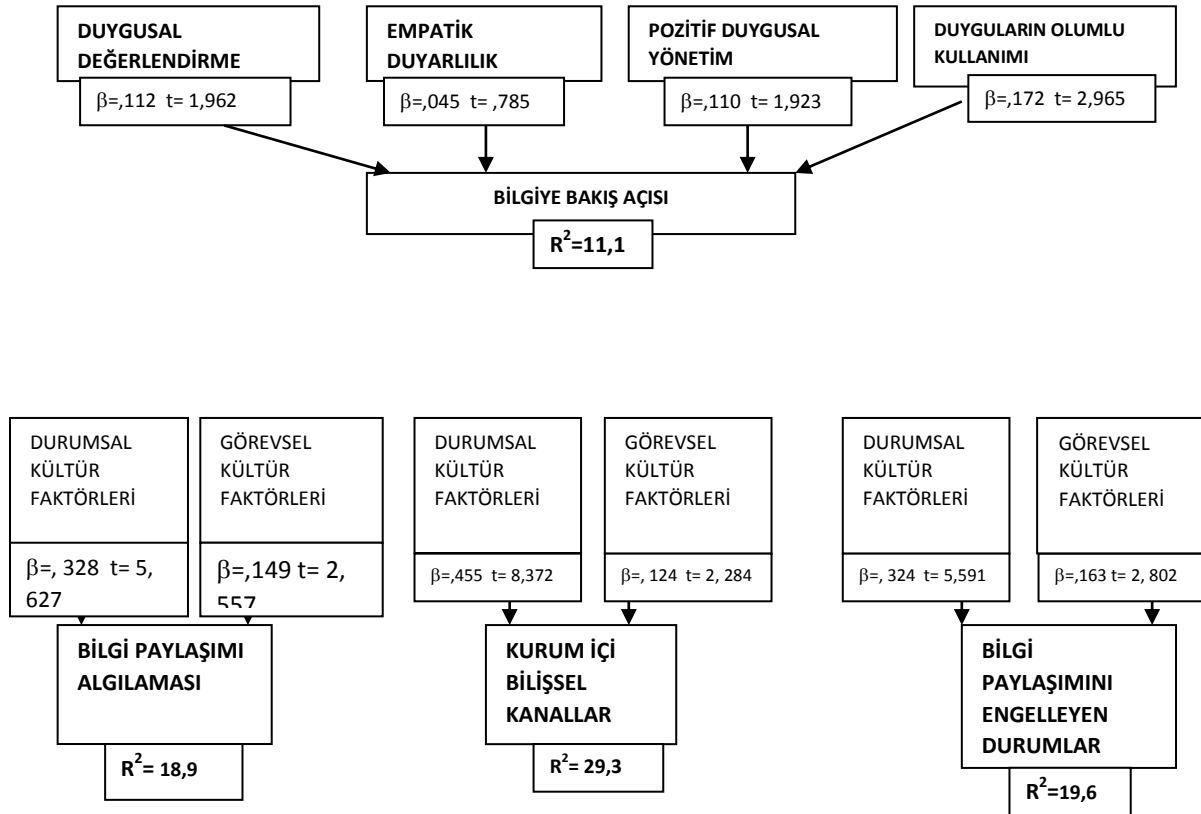
YAŞ DAĞILIMI			MEDENİ DURUM DAĞILIMI		
YAŞ	FREKANS	YÜZDE		FREKANS	YÜZDE
20-25	49	11,9	Evli	294	71,4
25-30	125	30,3	Bekar	118	28,6
30-35	152	36,9	TOPLAM	412	100,0
35-40	53	12,9	POZİSYONLARA GÖRE DAĞILIM		
40-45	26	6,3		FREKANS	YÜZDE
45 ve üstü	7	1,7	Hemşire	384	93,2
<b>TOPLAM</b>	412	100,0	Yönetici	28	6,8
			Hemşire		
			<b>TOPLAM</b>	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	0,2
20 üstü yıl	8	1,9	<b>TOPLAM</b>	412	100,0
<b>TOPLAM</b>	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		
<b>TOPLAM</b>	412		100,0		

Tablo 1’e ilişkin şu değerlendirmelerde bulunulabilir: Ankete cevap verenlerin medeni durumlarına göre dağılımı şöyle gerçekleşmiştir: Ankete cevap verenlerin % 71,4’lük (294 kişi) kısmını evliler, % 28,6’lük (118kişi) kısmını ise bekârlar 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 kategoriyi % 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 iş gören devir hızının yüksekliğinin önemli bir göstergesidir. Ankete katılan hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde; öğrenim düzeyleri içinde en büyük kategoriyi lisans mezunlarının (% 91,0) oluşturduğu görülmektedir. Bu durum hemşirelerin eğitim seviyelerinin yüksek olduğunun göstergesidir. Araştırmada %16,5 ile katılım en fazla Kasımpaşa Asker Hastanesinden ve en az katılım %3,2 ile Kütahya Asker Hastanesinden olmuştur. Bu durum hastanelerin büyüklüklerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

## 7.2. Araştırmanın Analiz Modeli





**Tablo 2.** Bilgi Paylaşımının Alt Boyutları ile Duygusal Zekâ Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

<b>H1</b>			
<b>R<sup>2</sup> = 12,0</b>		<b>AYARLANMIŞ R<sup>2</sup> = 11,1</b>	
		<b>F=13,813</b>	<b>P DEĞERİ=,000</b>
<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>β KATSAYISI</b>	<b>t DEĞERİ</b>	<b>P DEĞERİ</b>
DUYGUSAL DEĞERLENDİRME	,112	1,962	,050
EMPATİK DUYARLILIK	,045	,785	,433
POZİTİF DUYGUSAL YÖNETİM	,110	1,923	,055
DUYGULARIN OLUMLU KULLANIMI	,172	2,965	,003

Duygusal zekânın alt boyutları; Duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların olumlu kullanımı bilgiye bakış algılamalarının toplam varyansının %11,1 kısmını açıklamaktadır. Standartize edilmiş regresyon katsayısının betaya göre bağımsız değişkenlerin bilgiye bakış algılaması üzerindeki görece önem sırası; duyguların olumlu kullanımı, duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönelim ve empatidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece duyguların olumlu kullanımı bilgiye bakış algılamaları üzerinde önemli bir açıklayıcı olduğu görülmektedir. Pozitif duygusal yönelim, duygusal değerlendirme, ve empati önemli bir etkiye sahip değildir.

#### 7.4. Bilgi Paylaşımının Alt Boyutları ile Örgüt Kültürü Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

**Tablo 3.** Durumsal Kültür Faktörleri ve Görevsel Kültür Faktörleri ile Bilgi Paylaşımında Kurum İçi Bilişsel Kanalların Açıklığı Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

<b>H2</b>			
<b>R<sup>2</sup> = 29,6</b>		<b>AYARLANMIŞ R<sup>2</sup> = 29,3</b>	
		<b>F= 86, 034</b>	<b>P DEĞERİ=,000</b>
<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>β KATSAYISI</b>	<b>t DEĞERİ</b>	<b>P DEĞERİ</b>
DURUMSAL KÜLTÜR FAKTÖRLERİ	,455	8,372	,000
GÖREVSSEL KÜLTÜR FAKTÖRLERİ	,124	2,284	,023

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. Standartize 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 4.** Durumsal Kültür Faktörleri ve Görevsel Kültür Faktörleri ile Bilgi Paylaşımına Yönelik Algılamaları Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

<b>H3</b>							
<b>R<sup>2</sup> = 19,3</b>		<b>AYARLANMIŞ R<sup>2</sup> = 18,9</b>		<b>F = 48, 859</b>		<b>P DEĞERİ = ,000</b>	
<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>β KATSAYISI</b>	<b>t DEĞERİ</b>	<b>P DEĞERİ</b>				
<b>DURUMSAL KÜLTÜR FAKTÖRLERİ</b>	,328	5,627	,000				
<b>GÖREVSSEL KÜLTÜR FAKTÖRLERİ</b>	,149	2,557	,011				

Örgüt kültürünün alt boyutları; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleri, bilgi paylaşımına yönelik algılamaları % 18,9'luk kısmını açıklamaktadır. Standartize 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.

**Tablo 5.** Durumsal Kültür Faktörleri ve Görevsel Kültür Faktörleri ile Bilgi Paylaşımını Engelleyen Durumlara İlişkin Algılamaların Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

<b>H4</b>							
<b>R<sup>2</sup> = ,20</b>		<b>AYARLANMIŞ R<sup>2</sup> = 29,3</b>		<b>F = 86, 034</b>		<b>P DEĞERİ = ,000</b>	
<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>β KATSAYISI</b>	<b>t DEĞERİ</b>	<b>P DEĞERİ</b>				
<b>DURUMSAL KÜLTÜR FAKTÖRLERİ</b>	,324	5,591	,000				
<b>GÖREVSSEL KÜLTÜR FAKTÖRLERİ</b>	,163	2,802	,005				

Örgüt kültürünün alt boyutları; Durumsal kültür faktörleri ve görevsel kültür faktörleri, bilgi paylaşımını engelleyen durumlara ilişkin algılamaların toplam varyansının % 29,3'luk kısmını açıklamaktadır. Standartize edilmiş regresyon katsayısı betaya göre bağımsız değişkenlerin bilgi paylaşımını engelleyen durumlara ilişkin algılamalar 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.

## 8.SONUÇ

Araştırmada, TSK Sağlık Komutanlığı bünyesinde 11 farklı hastanede görev yapan hemşirelerin bilgi paylaşımı, duygusal zekâ, örgüt kültürünü nasıl değerlendirdikleri saptanmaya çalışılmıştır. Bu araştırma örgüt kültürünün ve duygusal zekânın 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 ve Çetin, 2003:96).

Açık ve devamlı iletişimi sağlayan güçlü örgüt kültürü, gereksinim duyulan bilginin, bireysel bilgiden kolektif bilgiye dönüşmesini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürü, hem bireyler arasındaki paylaşımları arttırarak 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 yüzden örgütlerin bilmesi gereken bilginin önemini paylaşan ve bilginin paylaşım ve dağıtımını destekleyen bir örgütsel kültürün oluşturulması gerekliliğidir. Bu araştırmanın sonucunda yapılan çoklu regresyon analizleri bilgi paylaşımını örgüt kültürü doğrudan etkilemektedir.

Bu sonuç, 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 karşılama 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. Bu çalışma Tiryaki (2005), tarafından yapılan çalışma ile desteklenmektedir.

Örgütsel zekâ, örgütün enformasyonu işleme, bilgi üretme, işlenen ve üretilenleri çevreye yayma, paylaşma ve daha iyi uyum sağlama amacıyla kullanma kapasitesi olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel semboller, etkileşim kalıpları ve örgüt kültürü ve sosyalleşme süreçleri örgütsel zekâyı içermekte ve dağıtmaktadır. Bireysel zekâ çalışmalarındaki gelişmeler oldukça yeni bir alan olan örgütsel zeka çalışmalarını etkilemektedir. Duygusal zeka olarak adlandırılan yapıda zekanın bütünlüğü içinde düşünülmektedir. Duygular yalnızca insanlar açısından değil örgütler açısından da önemlidir. Örgütün sosyal varoluşu duygular söz konusu olmaksızın gerçekleşmez. Bu yüzden duygusal zekâda örgütsel zekanın bir boyutu olarak değerlendirilmektedir. Bilgi yönetimi, teknoloji yönetimi, örgütsel yapı ve örgütsel süreçler örgütsel zekanın bileşenleri olarak önerilmiştir. Bileşen olarak öne sürülen unsurların çoğunun enformasyon işleme ve adaptasyon yetenekleri ile ilgilidir (Kalkan, 2004: 405).

Araştırma sonucunda da bilgi paylaşımını duygusal zekâyı olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulgu Othman ve Abdullah (2008)'inde yaptığı araştırma ile de desteklenmektedir. Bu çalışmanın bazı sınırlamaları bulunmaktadır. Araştırma sadece tek bir meslek grubunu kapsamaktadır. Ayrıca veriler sadece anket yöntemiyle elde edilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda, farklı veri toplama araçlarından yararlanılabileceği gibi, farklı sektör çalışanları ile karşılaştırmalı çalışmalar yapılması da sonuçların genellenebilmesi açısından daha sağlıklı sonuçların çıkmasını sağlayacaktır.

Daha sonra yapılacak çalışmalarda, bilgi paylaşımı, örgütsel iklim ve kültürel zekâ örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven arasındaki ilişkilerin incelenmesi literatüre katkı açısından faydalı olacaktır.

## **KAYNAKLAR**

Artan, Erdem İnci ve Çetinkaya, Jülide (1994). “Bürokratik Yönetim Geleneğinden Rekabetçi Stratejilere Örgütler”, 2.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, İzmir

Aslan Sebnem, Özata Musa (2008). “Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği” Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 30, Ocak-Haziran, Ss.77-97

Barutçugil İsmet (2002). Bilgi Yönetimi, 1. B. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bartol, M. Kathryn Ve Srivastava, Abhishek (2002) “Motivation And Barriers To Participation In Virtual Knowledge-Sharing Communities Of Practice”, Journal Of Leadership And Organization Studies, Vol.9, No.1, Pp.64-75.

Celep Cevat Ve Çetin Buket (2003). Bilgi Yönetimi, Ankara: Anı Yayıncılık.

Chennamaneni Anitha (2006) “Determinants Of Knowledge Sharing Behaviors: Developing And Testing An Integrated Theoretical”Model” Doctor Of Philosophy The University Of Texas At Arlington, Usa.

Chow Chee.W. Deng F. Johnny, Ho Joonna.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; Vol.12, Pp.65-95.

Delaney, Joseph F. (2003) “Sharing Knowledge: Sharing And Managing Knowledg,Among Department Of Defense Consultants”, Ph. D. Dissertation, Southeastern Universty Of North Texas

Doğan Hulusi (2003). “Hümanistik Bir Yaklaşımla Örtülü Bilgi Analizi: Örtülü Bilgi Gelişimi Ve Paylaşımında Duygusal Zeka İle Beden Dili Rolü Ve Stratejik Kullanım Yolları” Ege Akademik Bakış, C. 3 S. 1-2, Ss. 58-66.

Ipe, M. (2003). ‘Knowledge Sharing On Organizations: A Conceptual Framework’, Human Resource Development Review. Thousand Oaks: Dec. Vol:2, Iss.4.

İldan Tamer İldan(2005) “Bilgi Yönetiminde Bilgi Paylaşımı, Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama” Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. İstanbul.

Liao Shu-Hsien - Chang Juo-Chiang, Cheng Shih-Chieh- Kuo Chia-Mei (2004), “Employee Relationship And Knowledge Sharing: A Case Study Of A Taiwanese Finance And Securities Firm” Knowledge Management Research & Practice Vol.2, Pp.24–34.

Lin Chieh Peng (2008). “Clarifying The Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors, Gender And Knowledge Sharing In Workplace Organizations In Taiwan” J Bus Psychol, P.241-250.

Liu Chung C. (2008). “The Relationship Between Machiavellianism And Knowledge Sharing Willingness” J Bus Psychol, 22:233–240 Doi 10.1007/S10869-008-9065-1.

Lou Shi-Jer, Yang Yun-Shiue, Shih Ru-Chu, Tseng Kuo-Hung (2007) “A Study On The Knowledge Sharing Behaviour Of Information Management Instructors At Technological Universities In Taiwan” World Transactions On Engineering And Technology Education © Vol.6, No.1, Pp:143-148

Fang Chen-Ling And Liu Wen-Chung (2007). “The Effects Of Personality On Willingness And Behavior Of Knowledge Sharing” İbacnet.Org/Bai2007/Proceedings/Papers/2007bai7213.Doc

Kalkan Veli Denizhan (2004).“Örgütsel Öğrenme Çalışmalarında Yeni Açılımlar: Örgütsel Zeka Ve Bilgi Üretimi” 3. Ulusal, Bilgi Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.Ss. 401-407.

Karahan A. Yılmaz H. (2010). “Öğrenen Örgüt Ve Bilgi Yönetimi İlişkisi: Afyonkarahisar İlinde Bulunan Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi, Nisan 2010, 5(1), S.147-174

Mısırdalı Fulya (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 Hakan (2007). “Örgüt Kültürü İle Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Othman Abdul Kadir And Abdullah Hazman Shah (2008). “The Influence Of Emotiona Lintelligence On Tacit Knowledge Sharing In Service Organizations”Knowledge Management International Conference Malaysia.Pp. 1-7.

Www.Kmice.Uum.Edu.My/Kmice08/Paper/Cr88.Doc

Öztürk Aslı (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.

Sabuncuoğlu, Zeyyat- Tüz, Melek (2003). Örgütsel Psikoloji, Bursa: Furkan Ofset.

Sharrat Mark, Uoro Abel (2003). ‘Understanding Knowledge-Sharing In Online Communities Of Practice’, Journal Of Knowledge Management, Vol: 1, Issue: 2, Dec., Pp. 4-5.

Tiryaki Tuğba (2005). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Tiwana, Amrit (2003) Bilginin Yönetimi, (Çev.E.Özsayar) Dışbank Kitapları, İstanbul.

Yeniçeri Özcan Ve Demirel Yavuz (2007). “Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel Ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma” Selçuk Üniversitesi Karaman İibf Dergisi, S.12 Y.9, Ss.21-234