

HEMŞİRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL BİLGİ KÜLTÜRÜ ALGILARININ İNCELENMESİ

INVESTIGATING THE PERCEPTIONS OF NURSE LECTURERS RELATED TO ORGANIZATIONAL
KNOWLEDGE CULTURE

Yard.Doç.Dr. Fatma ORGUN* Öğr.Gör.Dr. Nilay ÖZKÜTÜK*
Prof.Dr. Leyla KHORSHID** Prof.Dr. İsmet EŞER**

*Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Öğretim AD.

**Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları AD.

Bu araştırma, 4. Uluslararası & 11. Ulusal Hemşirelik Kongresinde (5-8 Eylül 2007, Ankara) sözel bildiri olarak sunulmuştur.

ÖZET

Amaç: Son yıllarda, örgütler bilgi paylaşımını gerçekleştirebilmek için çeşitli yöntemler geliştirmektedirler. Yapılan çalışmalarda, bilginin gerçekleştirilmesi ve çoğaltılmasını sağlayan örgütlerin en etkili ve verimli örgütler olacakları belirtilmektedir. Kendine özgü bilgi kültürü oluşturabilmiş örgütler, gerek örgüt içinde gerekse örgütün çevresinde meydana gelen her türlü bilginin derlenmesi, toplanması, paylaşılması, yeniden üretilmesi ve yayılmasını sağlayarak örgütsel yapıyı güçlendirebilirler. Bu doğrultuda çalışma, ülkemizde bulunan hemşirelik yüksek okullarında görev yapan öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma, kullanma, paylaşma ve yayma etkinliklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı tipte bir çalışmadır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmada veri toplama aracı olarak; çalışmacılar tarafından geliştirilen ve araştırma kapsamına alınan öğretim elemanlarının tanıtıcı özelliklerini içeren "Tanıtıcı Bilgi Formu" ve Tunç ve Başaran (2004) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır.

Ülkemizde yer alan hemşirelik yüksekokullarında görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 211 öğretim elemanı araştırma kapsamına alınmıştır. Veriler, araştırma için hemşirelik yüksekokullarından gerekli yazılı izinler alınarak, 01 Mayıs - 31 Aralık 2005 tarihleri arasında posta ve e-mail yolu ile toplanmıştır.

Bulgular ve Sonuç: Hemşire öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü ölçeği puan ortalamalarının (129.03±31.04) orta düzeyde olduğu, örgütsel bilgi kültürüne ilişkin görüşlerinin ise ünvana ve toplam çalışma yılına göre farklılaştığı, ancak yaşa ve kurumda çalışma yılına göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Bilgi kültürü, Örgütsel kültür, Öğretim elemanı

ABSTRACT

Objective: In recent years a number of methods have been developed to execute organizational information share. In the studies performed it was stated that organizations that will able to execute and proliferate information would be the most effective and productive ones.

Those organizations which are able to form their unique information culture can reinforce organizational structure by enabling compilation, collection, sharing, regeneration and dissemination of all kinds of information. Accordingly, this study is a descriptive type of study carried out to identify the extent to which those nurse lecturers, working in higher schools of nursing, abilities to access, to utilize, share and disseminate information.

Methods: An "Identifiable Information Form", developed by researchers and included in the scope of research and contained introductory characteristics of the nurse lecturers and an "Organizational Knowledge Culture Scale", developed by Tunç and Başaran (2004) were used in research as data collection tools.

In the scope of research a total of 211 nurse lecturers who were working in higher schools of nursing in our country and accepted to participate in research were included. Data were collected through mail and e-mail between 01 May and 31 December after necessary written approvals were obtained from higher schools of nursing.

Results and Conclusion: It was determined that nurse lecturers mean scores of organizational knowledge culture scale was at medium level (129.03 ± 31.04) and their views related to organizational knowledge culture differed according to title and the total number of years spent in service, however they did not differ according to age and number of years spent in organization.

Key Words: Knowledge culture, Organizational culture, Nurse lecturers

GİRİŞ

21. yüzyılda dünyamız ve çevremiz tahmin edilenden, hatta hayal edilenden daha hızlı bir dönüşümle çehresini değiştirmektedir. İnsan bu değişimin sebebi ve sonucu olarak, dönüşümün tam orta yerinde var olmak ve var olanı anlamak üzerine kurulmuş bir sorgulama döngüsünde "bilgi"ye her zamankinden çok daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Yaşadığımız çağın isminin bilgi çağı olmasının temel nedeni, var olanı anlamak ve işlemek için bilgiye olan ihtiyacın hızla artmasıdır.

Dünyaya "insan olma olanağı" ile gelmiş bir varlığın, bu olanağı gerçekleştirme sürecindeki temel aracı/malzemesi 'bilgi'dir. Günümüzde yaşanan hızlı değişim süreci, iletişim ve bilişim teknolojisindeki gelişmeler "Bilgi Toplumu" olarak adlandırılan toplumsal bir yapılanmayı gerekli kılmıştır. Bilgi toplumu kavramı bir toplumun bilgi ile olan ilişkisinin düzeyinin ve niteliğinin gelişmişliğini anlatır. Gelişen teknolojiden yararlanmak toplum içindeki zor ve karmaşık algılanan işleri basit hale getirmiş, bireyler arasındaki bilgi alışverişini hızlandırmıştır. Sonuçta ortaya, öğrenen, öğrendiklerini paylaşan karmaşık bir organizasyonel yapı çıkmıştır (Işıklar 2002).

Bilginin gerçekleştirilmesi ve çoğaltılmasını sağlayan örgütlerin en etkili ve verimli örgütler olacakları belirtilmektedir (Thorn 2001). Bilgi ve uzmanlığın önemli olduğu bilincine varan, bunları geliştiren ve kullanan kurumlar, bu alanda attıkları adımların kısa sürede katma değer olarak kendilerine geri döndüğünü görebilmektedirler. Bu nedenle son yıllarda organizasyonel performanslarını artırmak isteyen birçok örgüt, örgütsel bilgisini nitelikli bir biçimde üretmek, paylaşmak ve kullanmak için çaba sarf etmektedir (Odabaş 2003).

Örgütün bilgi kültürü, bilginin elde edilmesi, örgütsel amaçlar yönünde kullanılması ve geliştirilmesi sürecinde bir dizi işlemi gerçekleştirerek örgütsel etkililiği ve verimliliği sağlamada temel etkindir (Akt: Tunç ve Başaran 2004).

Bilginin örgütsel değerini kalıcı kılmak için, bilginin örgütlerde sürekli çeşitli yollarla üretken kılınması gerekmektedir (Barutçugil 2002). Bilginin üretken kılınmasında ise, yeni teknolojinin uygulanmasından bir organizasyonun bilgi temelinden yararlanmasına kadar her şeyin tanımlanmasında bilgi yönetimi kullanılır (Ubon ve Kimble 2002). Örneğin, örgüt içi sosyalizasyon sürecinin sürekli desteklenmesi, örgüt içi iletişim kanallarının devamlı açık tutulması, örgütün performansı için yeni bilgilerin örgüt içerisine girmesine olanak tanınması gibi faaliyetler, örgütün bilgiyi üretken kılmasına yönelik olarak yapılan bilgi yönetimi çalışmaları bu bağlamda değerlendirilebilir (Sağsan 2004).

Bilginin üretilmesi bireylere veya birimlere ulaştırılması, yalnızca bilgi ve iletişim teknolojisini uygulamakla mümkün olmamaktadır (Çapar 2003). Örgütsel olanakların yanı sıra, örgütün bilgiye olan yaklaşımı da önemlidir. Örgütsel yapının niteliği, örgütsel kurallar, değerler, gelenekler, yasal düzenlemeler, ödül ve ceza sistemi, insan kaynağının niteliği, yönetimin yaklaşımı vb. örgütsel nitelikler, örgüt içinde ve dışında üretilen bilgiye ulaşma, kullanma, paylaşma ve geliştirme süreçlerinin niteliğinin belirleyicisidir. Kendine özgü bilgi kültürü oluşturabilmiş örgütler, gerek örgüt içinde gerekse örgütün çevresinde meydana gelen her türlü bilginin, derlenmesi, toplanması, paylaşılması, yeniden üretilmesi ve yayılmasını sağlayarak örgütsel yapıyı güçlendirebilirler (Tunç ve Başaran 2004).

Son yıllarda, örgütler bilgi paylaşımını gerçekleştirebilmek için çeşitli yöntemler geliştirmektedirler. İnsanlar artık geçmişe oranla her gün daha çok bilgiye, daha farklı yöntemlerle, sesli, görüntülü, elektronik, basılı vb. dosyalara ulaşmaktadırlar. Her gün okumak durumunda kaldığımız yazışmalar, e-postalar, raporlar, dinlemek ve cevaplamak zorunda kaldığımız diyaloglar, telefonlar artan örgütsel çalışmalara örnek olarak gösterilebilir (Odabaş 2003). Bir grup içindeki insanlar, birbirlerini ne kadar iyi tanırlarsa, birbirlerine danışmaları ve bilgilerini paylaşmaları da o kadar fazla olabilecektir. Fakat, bir araya gelmek sosyal olaylar aracılığı ile olamaz. Çünkü, genellikle bilgiye işle ilgili konularda ihtiyaç vardır. Örgüt içi kıyaslama, arkadaşına yardım etme, görev yeri ziyaretleri, teknoloji fuarları ve sorun çözüme toplantıları gibi etkinliklerin desteklenmesi insanların başkalarının bildikleri hakkında bilgisini geliştirmeye yardımcı olacaktır. Ayrıca yöneticilerin, çalışanların ödünç aldığı bilgileri anlayabilmeleri ve uygulayabilmeleri için zaman tanımaları ve desteklemeleri gerekmektedir (Özçınar ve Karadal 2003).

Öğretim elemanları buldukları kurumun örgüt kültürünü oluşturan ve bu kültürden en çok etkilenen grubu oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ilişkin algılamaları, onların motivasyonunu, performansını, iş tatminlerini ve işe bağlılıklarını etkilemektedir. Bir eğitim örgütü olarak hemşirelik eğitim kurumları da kendilerine özgü örgüt kültürüne sahiptirler (Kantek 2005).

Bu bağlamda çalışma, ülkemizde bulunan kendine özgü örgüt kültürüne sahip, hemşirelik yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma, kullanma, paylaşma ve yayma etkinliklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma, ülkemizde bulunan hemşirelik yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma, kullanma, paylaşma ve yayma etkinliklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı tipte bir çalışmadır.

Ülkemizde yer alan hemşirelik yüksekokullarında (10) görev yapmakta olan öğretim elemanları araştırma kapsamına alınmıştır (N=433). Araştırmaya katılmayı kabul eden ve anket formuna yanıt veren öğretim elemanları araştırmanın örneklemini oluşturmuştur (n=211). Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu bilimsel etik kurulundan ve araştırma kapsamına alınan Hemşirelik Yüksekokullarından gerekli yazılı izinler alınmıştır. Veriler, 01 Mayıs-31 Aralık 2005 tarihleri arasında posta ve e-mail yolu ile toplanmıştır.

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır.

I. Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan tanıtıcı bilgi formunda yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılları gibi sosyo-demografik özelliklere ilişkin 10 soru yer almaktadır.

II. Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği (ÖBKÖ): Tunç ve Başaran (2004) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği (ÖBKÖ)" kullanılmıştır. Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği 38 sorudan oluşmakta ve alt ölçeği bulunmamaktadır. Ölçekten toplam puan elde edilebilmektedir. Yüksek puan, örgütsel bilgi kültürünün olumlu yönde algılandığını, düşük puan ise algılamamanın olumsuz yönde olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 190 ve en düşük puan ise 38'dir. Cevaplayıcıların görüş ifadelerine katılıp katılmadıkları "tamamen katılıyorum (5 puan)", "çok katılıyorum (4 puan)", "orta düzeyde katılıyorum (3 puan)", "az katılıyorum (2 puan)", ve "hiç katılmıyorum (1 puan)" seçenekleriyle belirlenmiş 5'li dereceleme ölçeği biçiminde düzenlenmiştir. Ölçeğin Tunç ve Başaran (2004) tarafından bulunan Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı $r=.96$ 'dır. Ölçeğe ilişkin tarafımızdan yapılan güvenirlik analizi sonucu bulunan güvenirlik katsayısı ise $r=.975$ 'dir.

Tablo 1: Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği Puan Aralığı

Örgütsel Bilgi Kültürü Algısı	Puan Aralığı
Düşük	38 - 88,6
Orta	88,7 - 139,3
Yüksek	139,4 - 190

Verilerin çözümlenmesinde, SPSS programı kullanılarak, yüzde dağılımları alınmış ve varyans analizi uygulanmış, önem düzeyi .05 olarak alınmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

I- Sosyo-Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamına alınan öğretim elemanlarının yaş ortalamasının 34.65 ± 8.27 olduğu ve çoğunluğunun 24 -30 yaş grubunda (%40.8) yer aldığı, %53.1'inin doktora diplomasına sahip olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının görev yaptığı kurumda çalışma yılı ortalaması 7.85 ± 6.65 ve toplam çalışma yılı ortalaması da 12.93 ± 8.08 olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretim elemanlarının çoğunluğunu (%57.8) araştırma görevlileri %19.9'unuda yardımcı doçentler oluşturmaktadır.

II- Sosyo-Demografik Verilerle Örgütsel Bilgi Kültürü Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 2: Hemşire Öğretim Elemanlarının Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bilgi Kültürü Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

YAŞ	ÖRGÜTSEL BİLGİ KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ				
	n	X	S	F	P
24 – 30 yaş grubu	86	127.14	30.15		
31 – 37 yaş grubu	60	124.50	32.11		
38 – 44 yaş grubu	36	133.58	28.92	2.79	.085
45 – 51 yaş grubu	16	135.50	32.09		
52 yaş ve üzeri	11	150.10	23.51		

Hemşire öğretim elemanlarının, yaş gruplarına göre ÖBKÖ puan ortalamaları incelendiğinde, yaş grupları ile ÖBKÖ puan ortalamaları arasında yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>.05$). Ortalamalara bakıldığında ise; 52 yaş ve üzeri yaş grubunda ($x=150.10 \pm 23.51$) olan öğretim elemanlarının ÖBKÖ puan ortalamalarının diğer yaş gruplarındaki öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu, bu durumun deneyim sahibi öğretim elemanlarının kendi bilgi ve deneyimlerini yetiştirmekte olduğu öğretim elemanları ve öğrencileri ile paylaşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Gold ve ark. 2001 yaptıkları çalışmada yeni bir bilginin elde edilmesinde, üretilmesinde ve bilginin anlaşılmasında son derece deneyim ve işbirliği gerektiğini belirtmektedir. Çakar ve Yıldız 2010 araştırmalarının da örgütsel bilginin yaratılması, kişisel deneyimlerin yayılması ve paylaşılmasının gerekliliğini belirtilmekte olup ilgili literatür ile çalışma bulguları paralellik göstermektedir. Bu durum deneyim arttıkça örgütsel bilgi paylaşımının çoğaldığının bir göstergesi sayılabilir.

Tablo 3: Hemşire Öğretim Elemanlarının Ünvanlarına Göre Örgütsel Bilgi Kültürü Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

ÜNVAN	ÖRGÜTSEL BİLGİ KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ				
	n	X	S	F	P
Profesör	11	144.27	30.48		
Doçent	14	122.14	26.44	2.55	.041*
Yardımcı Doçent	42	133.05	31.28		
Öğretim Görevlisi	21	142.48	31.08		
Araştırma Görevlisi	122	125.48	29.76		

Tablo 3'deki bulgular incelendiğinde; hemşire öğretim elemanlarının ünvanları ile ÖBKÖ toplam puanı arasında yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=2.55$, $p<.041$).

Yapılan analiz sonucu, hemşire öğretim elemanlarının ÖBK algılarına ilişkin ortalamalara bakıldığında, profesör ($x=144.27\pm 30.48$) ve öğretim görevlisi ($x=142.48\pm 31.08$) olan hemşire öğretim elemanlarının ÖBK algılarının yüksek, doçent ($x=122.14\pm 26.44$), yardımcı doçent ($x=133.05\pm 31.28$) ve araştırma görevlisi ($x=125.48\pm 29.76$) olan hemşire öğretim elemanlarının ise ÖBK algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının görüşlerinin ünvana göre farklılaşması hemşirelik yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının kurumlarındaki durumu benzer algıladıklarını göstermektedir. Tunç ve Çelikkaleli 2005 tarafından yapılan çalışmada ise tüm ünvanlar da görev yapan öğretim elemanlarının fakültelerindeki durumu benzer algıladıkları bulunmuştur. Bu bulgu bizim araştırma bulgularımızla paralellik göstermemektedir.

Tablo 4: Hemşire Öğretim Elemanlarının Kurumda Çalışma Yılına Göre Örgütsel Bilgi Kültürü Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

KURUMDA ÇALIŞMA YILI	ÖRGÜTSEL BİLGİ KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ				
	n	X	S	F	P
0-5 yıl	111	128.94	32.15		
6-10 yıl	44	124.52	28.84		
11-15 yıl	24	128.25	29.19	1.133	.342
16-20 yıl	19	140.58	28.66		
21 yıl ve üzeri	12	137.17	23.64		

Tablo 4'deki bulgular incelendiğinde; hemşire öğretim elemanlarının kurumda çalışma yılına göre ÖBK Ölçeği toplam puanı arasında yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>.05$). Yapılan analiz sonucu, hemşire öğretim elemanlarının ÖBK algılarına ilişkin ortalamalara bakıldığında, 16-20 yıldır ($x=140.58\pm 28.66$) bu kurumda çalıştığını ifade eden hemşire öğretim elemanlarının ÖBK algılarının yüksek düzeyde, diğer hemşire öğretim elemanlarının ise ÖBK algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Nemli ve Özler 2007 yaptıkları çalışmalarında da bu çalışma ile benzer olarak çalışanların çalışma

sürelerinin bilgi paylaşımını etkilemediği bulunmuştur. Bu çalışmada öğretim elemanlarının çalışma sürelerinin çoğunlukla 0-5 yıl arasında olması ve bu yüzden genç çalışanların kurum içinde yükselme isteklerinin bilgi paylaşımını engellediğini düşündürmektedir.

Tablo 5: Hemşire Öğretim Elemanlarının Toplam Çalışma Yıllarına Göre Örgütsel Bilgi Kültürü Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

TOPLAM ÇALIŞMA YILLARI	ÖRGÜTSEL BİLGİ KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ				
	n	X	S	F	P
0-5 yıl	43	136.84	4.43		
6-10 yıl	58	119.26	3.78		
11-15 yıl	34	122.56	4.67	4.233	.003*
16-20 yıl	41	132.34	5.38		
21 yıl ve üzeri	34	140.94	4.69		

Tablo 5'deki bulgular incelendiğinde; hemşire öğretim elemanlarının toplam çalışma yıllarına göre ÖBK ölçeği toplam puanı arasında yapılan varyans analizi sonucunda, toplam çalışma yılı 21 yıl ve daha fazla olan hemşire öğretim elemanlarının ÖBK algılarının yüksek, diğer çalışma yıllarında olan hemşire öğretim elemanlarının ise ÖBK algılarının orta düzeyde olduğu ve gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=4.233, p<.003$).

Örgütsel bilgi kültürü algıları, hemşire öğretim elemanlarının bazı sosyo demografik değişkenleri ile karşılaştırıldığında; 52 yaş ve üzerinde olan, profesör ve öğretim görevlisi ünvanına sahip, kurumlarında 16-20 yıldır çalışan ve toplamda 21 ve daha uzun süredir çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü puan ortalamalarının **yüksek** düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yeniçeri ve Demirel 2007 yaptıkları çalışmalarında da çalışanların yaşı, görevi, eğitim durumu ve toplam çalışma süreleri ile bilgi paylaşımı arasında ilişki bulunduğu, eğitim düzeyi ve kurumda çalışma süresi arttıkça bilgi paylaşımına yönelik bireysel engellerin azaldığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda; uzun yıllar aynı kurumda çalışan ve bu mesleğe emek veren öğretim elemanlarının kurumlarını daha olumlu yönde değerlendirdiklerini, deneyimlerini ve bilgilerini paylaşmaya daha açık olduğunu düşündürmektedir.

Hemşire Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği Puanlarının Dağılımı tablo 6 ve 7'de verilmiştir.

Tablo 6: Hemşire Öğretim Elemanlarının ÖBKÖ Maddelerinden En Yüksek Puan Alan İlk Üç Maddenin Dağılımı

MADDELER	X	S
34. Yüksekokuldaki öğretim elemanları, alanlarıyla ilgili seminer, konferans, sempozyum, kongre vb bilimsel etkinliklere katılır	4.06	.90
11. Yüksekokuldaki, öğretim elemanları etik sınırlar içinde, istedikleri konuda araştırma ve yayın yapabilirler	3.91	1.05

3. Yüksekokuldaki öğretim elemanları, eğitsel etkinliklerde yeni bilgi ve teknolojileri kullanırlar	3.82	.91
Toplam ÖBK Ölçeği	129.03	31.04

Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği ölçek maddelerinin, öğretim elemanlarının her bir maddeden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapma sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Hemşirelik Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü algılarının (129.03±31.04) orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 6'da görüldüğü gibi ülkemizde bulunan Hemşirelik yüksekokullarındaki en yüksek olarak değerlendirilen ilk üç durum sırasıyla, "Yüksekokuldaki öğretim elemanları, alanlarıyla ilgili seminer, konferans, sempozyum, kongre vb bilimsel etkinliklere katılır (4.06 ± .90)", "Yüksekokuldaki, öğretim elemanları etik sınırlar içinde, istedikleri konuda araştırma ve yayın yapabilirler (3.91 ± 1.05)" ve "Yüksekokuldaki öğretim elemanları, eğitsel etkinliklerde yeni bilgi ve teknolojileri kullanırlar (3.82 ± .91)" dır.

Hemşirelik Yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma konusunda kongre, sempozyum vb. bilimsel etkinliklere katılım düzeylerinin oldukça yüksek olması, öğretim elemanlarının alanları ile ilgili bilimsel gelişmeleri izlediklerinin göstergesidir. Bu olumlu bir durum olarak görülebilir. Yapılan araştırmalarda; bilimsel etkinliklere katılmama öğretim elemanlarında, gelişmelerden haberdar olamama kaygısı yaratarak stres düzeyini arttırırken (Tunç ve Çelikkaleli 2005), öğretim elemanlarının desteklendikleri ortamlarda akademik etkinliklerin üst düzeye çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Tang ve Chamberlain 2003).

Hemşirelik Yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının etik sınırlar içinde yüksek düzeyde araştırma ve yayın yapabilmeleri, etik ilkelerin öğretim elemanlarınca paylaşılması, yüksekokullarda örgütsel kültürün niteliğinin geliştirilmesinin etik sınırlar içinde olacağı biçiminde yorumlanabilir. Kerr (1994)'e göre de öğretim elemanlarının davranışını, mesleki normlar ve değerlerden çok formal yapılar (etik kurallar, yasa maddeleri) kontrol etmektedir. Sonuç olarak, hemşire öğretim elemanlarının etik ilkeler konusunda duyarlı oldukları söylenebilir.

Hemşirelik Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının, eğitsel etkinliklerde yeni bilgi ve teknolojilerini yüksek düzeyde kullandıklarını belirtmeleri, ülkemizdeki Hemşirelik Yüksekokullarında teknolojik alt yapının yeterli olduğunun ve öğretim elemanlarının da eğitsel etkinliklerde yeni bilgi ve teknolojileri kullanma becerisine sahip olduklarının bir göstergesi olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Hemşire Öğretim Elemanlarının ÖBKÖ Maddelerinden En Düşük Puan Alan Son Üç Maddenin Dağılımı

MADDELER	X	S
1. Yüksekokula sürekli alınan süreli yayınlar ve kütüphanedeki kaynaklar bilgiye ulaşmak için yeterlidir	2.43	1.09
30. Yüksekokulda bilgi üreten bireyler ödüllendirilir	2.61	1.15

16. Yüksekokulda, öğretim elemanlarına, bilgiye yaptıkları katkı oranında değer verilir	2.64	1.18
Toplam ÖBK Ölçeği	129.03	31.04

Tablo 7’de görüldüğü gibi, Hemşirelik Yüksekokullarında bilgi kültürü bakımından en düşük olarak değerlendirilen durumlar ise, “Yüksekokulda, öğretim elemanlarına, bilgiye yaptıkları katkı oranında değer verilir (2.64 ± 1.18)”, “Yüksekokulda bilgi üreten bireyler ödüllendirilir (2.61 ± 1.15)” ve “Yüksekokula sürekli alınan süreli yayınlar ve kütüphanedeki kaynaklar bilgiye ulaşmak için yeterlidir (2.43 ± 1.09)” dir (Tablo 7).

Hemşirelik Yüksekokullarına sürekli alınan süreli yayınların ve kütüphanedeki kaynakların bilgiye ulaşmak için yeterli olmaması, öğretim elemanlarının alanları ile ilgili bilimsel gelişmeleri izlemede kaynakların yetersizliği, öğretim elemanlarının iş stresini artırarak onların güçlük yaşamalarına neden olmakta ve bu durum öğretim elemanlarının güdülenmelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Hemşirelik Yüksekokullarında 2. ve 3. sırada en düşük olarak değerlendirilen “öğretim elemanlarına, bilgiye yaptıkları katkı oranında değer verilir” ve “bilgi üreten bireyler ödüllendirilir” maddeleridir. Örgütlerde ödül sistemi, örgüt içi bilgi paylaşımını etkilemektedir. Örgüt içinde ödül, örgütün bireye ödediği ücretten daha büyük anlam taşımaktadır. Kültürel olarak birbirine yakın olan çalışanlar bilgiyi rahatlıkla paylaşarak örgütün diğer örgütlerden avantajlı duruma geçmesini sağlarlar. Bilginin paylaşılmasında kültürel olarak sadece çalışanlar arasındaki ilişki değil, örgütte yer alan yönetimin, örgüt içindeki açıklığın, örgütün değer ve normlarının, paylaşım sonucunda uygulanan ödül sisteminin etkisi bulunmaktadır (Nemli ve Özler 2007). Paylaşım kültürünün oluşturulmasında, örgütteki iletişimin ve etkileşimin niteliği önemlidir.

Öğretim elemanlarının birbirleri ile etkileşim içinde akademik çalışmalarını, öğretim ve idari işlemleri yerine getirmeleri beklenir. Ancak akademisyeni kontrol altında tutmanın bir aracı olarak performans dayalı değerlendirmelerin ve akademik yükseltme kriterlerinin olması, akademide daha çok bireysel amaçların ön plana çıktığı bir mesleki yaklaşımın geliştirilmesine neden olabilmektedir. Bu süreçte öğretim elemanları, hem yoğun bir rekabete yönlendirilmekte hem de sürekli olarak değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır (Tunç ve Çelikkaleli 2003).

Sonuç olarak; öğretim kurumlarında, bilgi paylaşımına uygun bir çalışma ortamının yaratılması, gelişme döngüsünü pekiştirecek ve daha fazla güven oluşturacak, iletişim kanallarını daha fazla açacak, örgütsel öğrenmeyi daha da hızlandıracak ve giderek daha yüksek kalitede bilgi paylaşımını gerçekleştirecektir (Barutçuğul 2002).

Tablo 8: Hemşire Öğretim Elemanlarının “Örgütsel Bilgi Kültürü” Tanımına Verdikleri Yanıtların Dağılımı

Örgütsel Bilgi Kültürünün Tanımlanmasına İlişkin Verilen Yanıtlar	Sayı	Yüzde
1. Cevap yok	92	43.6
2. Bireylerin açık ve örtülü bilgilerinin örgütlerdeki etkileşim içine girmeleri sonucu büyüme ve gelişme gereksinimine göre yeni örgütsel bilgileri üretmeleri, paylaşmaları ve kullanmalarıdır.	77	36.5

3. Kurumdaki bilginin geliştirilmesi ve yayılması için o örgütü kullanan tüm üyelerin teşvik ve takdir edilmesi, olanakların sağlanması, bilgiyi paylaşma ile ilgili vizyonu, bu doğrultuda bilginin üretilmesi, desteklenmesi, paylaşılması, yaşama geçirilmesi, denetlenmesi, ödüllendirilmesi	31	14.7
4. Bilgi paylaşımı, bilginin etik kurallara uygun kullanımı ve bu konuda örgüt çalışanlarının duyarlı olması	3	1.4
5. Bilimsel bilgiler, süreli yayınlar, internet	8	3.8

Hemşire öğretim elemanlarının “örgütsel bilgi kültürü” tanımına verdikleri yanıtların dağılımı tablo 8’de görülmektedir.

“Örgütsel bilgi kültürü deyince ilk olarak aklınıza ne geliyor?” şeklinde soru yönelildiğinde, hemşire öğretim elemanlarının % 43.6’sı bu soruya yanıt vermemişlerdir. Soruya yanıt verenlerin %36.5’i örgütsel bilgi kültürünü “bireylerin açık ve örtülü bilgilerinin örgütlerdeki etkileşim içine girmeleri sonucu büyüme ve gelişme gereksinimine göre yeni örgütsel bilgileri üretmeleri, paylaşımları ve kullanmalarıdır” şeklinde tanımlamışlardır. Öğretim elemanlarının yapmış oldukları tanımların ilgili alanyazında belirtilen tanımlarla benzerlik gösterdiği düşünülmektedir (Özçınar ve Karadal 2003; Tunç ve Başaran 2004; Çakar, Yıldız ve Dur 2010).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamına alınan Hemşirelik Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü puan ortalamalarının (129.03±31.04) orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Hemşire öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürüne ilişkin görüşlerinin ise ünvana ve toplam çalışma yılına göre farklılaştığı ancak yaşa ve kurum çalışma yılına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Örgütsel bilgi kültürü algıları, hemşire öğretim elemanlarının bazı sosyo demografik değişkenleri ile karşılaştırıldığında; 52 yaş ve üzerinde olan, profesör ve öğretim görevlisi ünvanına sahip, kurumlarında 16- 20 yıldır çalışan ve toplamda 21 ve daha fazla yıldır çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bilgi kültürü puan ortalamalarının **yüksek** düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda; uzun yıllar aynı kurumda çalışan ve bu mesleğe emek veren öğretim elemanlarının kurumlarını daha olumlu yönde değerlendirdiklerini düşündürmektedir.

Araştırma bulguları ışığında geliştirilen öneriler aşağıda yer almaktadır:

1. Hemşirelik Yüksekokullarındaki kütüphanelerin bilgiye ulaşma açısından yeterli duruma getirilmesi, süreli yayınların artırılması ve devamlılığının sağlanması,
2. Hemşirelik Yüksekokullarında, bilgi paylaşımına daha uygun bir çalışma ortamının yaratılması,
3. Hemşirelik Yüksekokullarında bilgiye yapılan katkının değerlendirilmesi için ödüllendirme sisteminin benimsenmesi,
4. Her kurumun kendine özgü örgütsel bilgi kültürünün ayrı ayrı araştırıldığı çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Barutçuğil İ. Bilgi Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim. Eğitim Hizmetleri; 2002
- Çapar B. (2003). Bilgi Yönetimi: Nasıl Bir İnsan gücü? 12.03.2005'de http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=257#_ftnref19 html adresinden indirildi.
- Çakar N D, Yıldız S, Dur S. Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri. Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review 2010; 10 (1): 71-93.
- Gold H A, Malhotra A, Segars A H. Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. Journal of Management Information Systems. 2001;18:185-214.
- İşıklar K İ. (2002). 21. Yüzyılda Bilgi, Uygarlık ve Değişim. 15.03.2005'de <http://www.aydinlanma1923.org/sayi/40/40-02.htm> html adresinden indirildi.
- Kantek F. Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. 2005
- Kerr C. Knowledge Ethics and the New Academic Culture. Change. 1994;26 (1): 8 -15
- Nemli H, Özler D. Örgüt Kültürü ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. 2007
- Odabaş H (2003). Kurumsal Bilgi Yönetimi. 12.03.2005'de http://www.stradigma.com/turkce/kasim2003/makale_07.html html adresinden indirildi
- Özçınar F, Karadal H. (2003). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı: Bir Örnek Olay Çalışması. 12.09.2011'de <http://www.erpakademi.com/orgut-ici-bilgi-paylasimi-bir-ornek-olay-calismasi.html.html> adresinden indirildi.
- Sağsan M. (2004). Bilgi Yönetiminin Kavramsal Çerçevesi ve Başkent Üniversitesi İletişim Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü. 12.03.2005'de http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=442.html adresinden indirildi.
- Tang T L, Chamberlain M. Effects of Rank, Tenure, Length of Service, and Institution on Faculty Attitudes Toward Research and Teaching: The Case of Regional State Universities. Journal of Education for Business. 2003;79(2):103-110
- Thorn C A. (2001; 9(47)). Knowledge Management for Educational Information Systems: What is the State of the Field?. Education Policy Analysis Archives. 10.03.2005'de <http://epaa.asu.edu/epaa/v9n47/> html adresinden indirildi.
- Tunç B, Başaran T. Örgütsel Bilgi Kültürü Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. 2. International Balkan Education Congress Kitabı. Edirne: 2004;346-350.
- Tunç B, Çelikkaleli Ö. Üniversitede Bilgi Kültürü: Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2005; 1(2): 181-195.
- Ubon A N, Kimble C. (2002). Knowledge Management in Online Distance Education. Networked Learning, 10.03.2005'de http://www.cs.york.ac.uk/mis/docs/km_in_olde.pdf. html adresinden indirildi.
- Yeniçeri Ö, Demirel Y. Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi. 2007; 12 (9):221-233.