

## İŞLETMELERDE BİLGİ YÖNETİMİNİN, ÖRGÜTSEL KÜLTÜR ÜZERİNDE ETKİSİ THE EFFECTS OF INFORMATION MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL CULTURE IN BUSINESS

Yrd. Doç. Dr. Ö. Okan FETTAHLIOĞLU

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Kahramanmaraş/Türkiye

Yrd. Doç. Dr. Bengü HIRLAK

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Kilis/Türkiye

Z. Feyza SAYIN

YL. Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD,  
Kahramanmaraş/Türkiye

### ÖZ

Bu çalışmanın genel amacı; örgütsel boyuttaki bilgi yönetimi çalışmalarının, örgütsel kültür üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemeye yöneliktir.

Çalışmanın alt amaçları ise;

- ✓ Katılımcıların örgütsel bilgi yönetimi algıları ve alt bileşenlerinin düzeylerini,
- ✓ Katılımcıların örgütsel kültür ve alt bileşenlerinin düzeylerini,
- ✓ Örgütsel bilgi yönetimi çalışmalarının örgütsel kültürle ve söz konusu iki kavramın alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bu çalışmada örgütsel bilgi yönetimi çalışmaları ve alt bileşenlerinin, örgütsel kültür ve boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik olduğundan etkileşimsel bir model şeklinde desenlenmiştir. Örgütsel bilgi yönetiminin alt bileşenleri olan bilgi edinme, bilgi üretimi, bilgi paylaşımı, bilgi depolama-dokümantasyon ve bilginin kullanımı değişkenleri ile örgütsel kültür alt bileşenleri olan yenilikçi, yarışmacı, bürokratik ve topluluk kültürü değişkenleri arasındaki ilişkiler ayrı ayrı ele alınmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Kahramanmaraş İlinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren ve özel hastane bünyesinde çalışan 238 personel oluşturmaktadır. Araştırmada veri elde etmek adına, Ogbonna ve Haris (2000) tarafından geliştirilen ve Deshpande ve arkadaşları(1993) tarafından yeniden boyutlandırılan 16 maddelik “örgüt kültürü ölçeği” ile Churchill (1979) tarafından oluşturulup, Lee, Lee ve Kang (2005) tarafından geliştirilen 17 maddelik “bilgi yönetimi” ölçekleri kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerle toplanan verilerin istatistiki çözümleri için veri analizi programı olan SPSS 21.0 kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre bilgi yönetimi ve örgüt kültürü arasında düşük düzeyde istatistiki yönden anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçla birlikte bilgi yönetimi çalışmalarında ortaya çıkacak olumlu çalışmaların, örgüt kültürü üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bilgi yönetiminin örgüt kültürü üzerinde etkisinin incelendiği bu çalışmada, örgütsel bilgi yönetimindeki çabaların artış seyrine göre, örgüt kültürü olgusunun da aynı yönde artış göstermesi beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden örgütlerde bilgi yönetim faaliyetlerin örgüt kültürü olgusuna olumlu katkılar sağlayabileceğini söylemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** İşletmeler, Örgütsel Kültür, Bilgi Yönetimi, Sağlık Sektörü

**ABSTRACT**

The general purpose of this study is to determine whether knowledge management activities at the organizational dimension have an effect on organizational culture.

The sub-objectives of the study are to reveal the followings:

- ✓ Participants' levels of organizational knowledge management perceptions and subcomponents,
- ✓ Participants' levels of organizational culture and its sub-components,
- ✓ Where or not there is a relationship between organizational knowledge management activities and organizational culture and sub-dimensions of these two concepts

In the study, an interactive model was figured since it is intended to determine whether organizational knowledge management activities and its sub-dimensions have effect on organizational culture and its sub-dimensions. Relationships between Information acquisition, information production, information sharing, information storage-documentation and use of information which are sub-dimensions of organizational knowledge management and innovative, competitor, bureaucratic and community culture variables that are sub-components of organizational culture was handled separately.

Sample of the study comprises of 238 employees who works in private hospital operating in the health sector in Kahramanmaraş. Organizational culture scale consisting of 16 items, which was developed by Ogbonna and Haris (2000) and resized by Deshpande and friends (1993), and knowledge management scale consisting of 17 items, which was created by Churchill (1979) and developed by Lee, Lee and Kang (2005) was used to collect data.

According to results obtained, it was observed that there was a significant positive correlation between statistics and organizational culture at low level of statistics. With this result, it has been reached that the positive studies that will be revealed in the knowledge management studies are influenced on the organizational culture.

In this study which are examined the impact of organizational culture on organizational knowledge management, according to the increase in the efforts of organizational information management, the organizational culture is expected to increase in the same way. Because of this reason, it can be said that knowledge management activities in organizations provide positive contributions to organizational culture.

**Key words:** Businesses, Organizational Culture, Knowledge Management, Health Sector

**1. GİRİŞ**

Modern yönetim yaklaşımı kapsamında insan, başarının esas kaynağı olarak görülmektedir. Günümüzde kurumların en önemli sermayelerinin başında gelen insan kaynağı, sahip olduğu bilgi ile kurumlara rekabetçi bir avantaj sağlayabilmektedir. Yani günümüz, bilgiyi en verimli ve en etkili bir biçimde kullanan insan kaynağı çağıdır. İnsan kaynağının sahip olduğu bu bilgiler, örgütsel öğrenme aracılığıyla, kurumların içerisinde bilginin oluşturulmasını, kullanılmasını ve paylaşılmasını etkilemektedir.

Emtialaşmanın oldukça yoğun bir şekilde örgütler üzerinde baskı yarattığı piyasalarda, işletmelerin farklılaşmak adına temel ve stratejik bilgileri yaratma gayretine girmeleri ve bu yolla veri bankacılığı, bilgi yönetimi ve kullanılması gibi kavramların ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu kavramlar arasında da bilgi yönetimi kavramı, işletmeler açısından en önemli unsur haline gelmiş ve bundan sonraki zaman dilimlerinde de daha çok önemli hale gelmeye devam edecektir. Bahar, (2011: 52)'a göre bilgi yönetimi, örgütün bilgi gereksinimlerinin tespit edilmesinden, bilginin amaç doğrultusunda kullanılarak örgüt için katma değer yaratana kadar geçen süreci ifade etmektedir.

Bilginin en etkin bir şekilde yönetilmesi için ise, örgütsel kültürün bilgi yönetimini destekleyici bir şekilde kurgulanmış olması gerekmektedir. Kaldı ki tüm çalışanları bir arada tutan ortak inanç ve değer sistemi şeklinde ifade edilen örgüt kültürü, örgüt içerisindeki bilginin oluşturulmasını, kullanılmasını ve paylaşılmasını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Literatür kaynaklı çalışmalarda bilgi yönetimi süreci için, iyi bir örgüt kültürünün ön koşul niteliği taşıyacağı fikri genel kabul görmüş bir düşüncedir. Hatta güçlü bir örgüt kültürü yapısı örgütteki bilgi yönetimi başarısını da artıracaktır (Ahmadi vd. 2012: 70) ve örgütsel bilgi yönetimi, destekleyici nitelikte bir örgüt kültürüyle, örgüt yapısıyla kolaylaşabilir ve örgütsel etkinlik de artırılabilir (Çakar vd. 2010: 71) gibi düşünceler sıkça dile getirilmektedir.

Örgüt kültürü kavramı ön koşul olarak ileri sürülse dahi, bu çalışmada hareket noktası, örgüt kültürünün oluşumunun zaman içerisinde ortaya çıkabileceği, yaygınlaşmasının çalışanların benimsemiş olduğu düşünce ve davranışlardan bağımsız olamayacağı varsayımı ile literatürel düşüncenin aksine bilgi yönetimi uygulamalarının ön koşul olabileceği ve dolayısı ile örgüt kültürünü de etkileyebileceği fikrine dayanmaktadır. Kaldı ki işletmelerin daha kuruluş süreci dikkate alındığında, üzerinde mutabık kalınan ilk şart "işletme kurma fikrinin ortaya çıkması"dır. Daha bu aşamada örgüt kültürü bir yana hali hazırda örgüt denilen bir kavram dahi ortaya çıkmamıştır. Burada karşımıza fikir ile başlayan ve bilgi elde etme ile devam eden bir süreç söz

konusudur. Bu nedenle de alan yazınına desteklemek yerine bu çalışmada, katalizör rolün bilgi kavramı ile başlayacağı, örgüt kültürünün oluşumuna da etki edebileceği varsayımı desteklenmeye çalışılmıştır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Bilgi Yönetimi

Bilgi kavramı ile ilgili bilinen iki temel kavram vardır. Bu kavramlar veri ve enformasyondur. Değerlendirilmemiş, yorumlanmamış, yalnızca durumun bir kısmını izah eden, karar vermek için güvenilir bir temel oluşturmayan, ham gerçeklere veri adı verilmektedir (Davenport ve Prusak, 2001: 22; Akt: Atılğan, 2009: 201- 202). Verilerin düzenli ve kullanılabilir, anlamlı bir biçimde işlenmiş olan ve yöneticilerin karar verebilmelerinde gerçek bir değer taşıyan unsurlara ise enformasyon adı verilmektedir (Türk, 2003: 78; Akt: Uzun ve Durna, 2008: 34). Bu kavramlardan yola çıkarak bilgi, insanların etrafında olan ve bitenleri bütünüyle, doğru bir biçimde kavramalarını sağlayan kişiselleştirilmiş enformasyon olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002: 57).

Literatürde çok sayıda bilgi yönetimi tanımı olduğu görülmektedir. Bilgi yönetimi ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında ufak ayrıntıların dışında benzer bir şekilde tanımlandığı görülebilmektedir. Hume ve Hume (2008: 129), bilgi yönetimi kavramını, yöneticilerin stratejik kararlar verebilmeleri, örgüte değer kazandırabilmeleri adına gereken bilgilerin toplanması, sınıflandırılması, analiz edilmesi ve dağıtımının sağlanması ile ilgili bir süreç olarak tanımlamaktadır. Barutçugil (2002: 49), bilgi yönetimini, organizasyonel performansı arttırmak adına, bilgiyi oluşturmak, ele geçirmek, paylaşmak, kullanmak ve geliştirmek için yararlanılacak yeni radikal yollar şeklinde ifade etmektedir. Yılmaz (2010: 61) ise bilgi yönetimini, bilgiye ne zaman, nerede, kim tarafından ihtiyaç duyulduğunu önemsemeden işletme için mevcut ve kullanılabilir hale getiren görüş ve deneyimi kapsayan bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Bu tanımlamalara bakıldığında bilgi ve bilginin yönetimi kavramlarının daha işletme kuruluş aşamasından itibaren önemli bir unsur olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır. İşletme kuruluş düşüncesinin başlangıcından, ekonomik, teknik, hukuki ve politik etütlerin yapılmasına kadar, bu aşamadan ön ve nihai projelerin hazırlanmasına ve işletmenin mevcudiyetinin korunmasına kadar atılan her adımda bilgi kavramının ne denli önemli olduğu aşikâr hale gelmektedir. Bilgi ve bilginin yönetilmesi söz konusu olmayan durumlarda bu adımların atılmasının mümkün olmayacağı göz önüne alındığı zaman bilgi yönetiminin mi örgüt kültürünü, yoksa örgüt kültürünün mü bilgi yönetimini ortaya çıkaracağı sorusuna daha net bir cevap bulmak mümkün olabilecektir. Bilgi yönetimi başlangıç aşamasında lazım olurken, sonradan ortaya çıkan örgüt kültürü olgusu nasıl olur da bilgi yönetimini etkileyecektir.

Bu durumu literatürde belirtildiği şekilde kabul etmek yerine, başlangıç aşamasından ele almak daha doğru olacaktır. Örgüt kültürünün, bilgi yönetimini etkileyeceği gerçeğini elbette ki kabul etmek gerekir. Ama bu durum sadece örgüt kültürü için değil, yönetsel ve bireysel faktörlerin etkileyici olabileceği gerçekliğini göz ardı etmek olacaktır. Bu nedenle de bilgi yönetimi sürecini iyi analiz etmek gerekmektedir.

Bilgi yönetimi, uygulamalarında bilgi ve iletişim teknolojisi, psikoloji, sosyoloji, dil bilimi, mühendislik vs. gibi birçok alandan faydalanan disiplinler arası bir faaliyettir. Sürekli bir uygulama olan bilgi yönetimi her örgüt ile örgütte çalışan bireylerin özel gereksinimlerine göre yapılandırılır ve kontrol edilir. Bilgi yönetiminin esas amacı, bilgiyi etkin kılmaktır. Örgüt içerisinde entelektüel sermayenin en verimli şekilde kullanılmasını, bir başka deyişle bilimsel olarak yaratılan bilginin, örgütsel ortama aktarılmasını sağlamaktadır. Bilgi yönetimi örtük olan bilgilerin açığa çıkmasında fayda sağlayarak, örgüt için önemli ve kritik olan bilgilerin örgütün dışına çıkışını da engeller. Kısacası, bilgi yönetimi; örgüt içerisinde yeni bilgilerin üretilmesini, örgüt dışındaki değerli bilgilerin örgüte kazandırılmasını, örgütsel kararlarda ulaşılabilir bilginin kullanılmasını, bilginin dokümanlar, veri tabanları ve yazılımlar vasıtasıyla sunulmasını, toplumsal kültür ve özendiricileriyle bilgi artışını kolaylaştırmasını, örgütün departmanlarında oluşan bilginin ya da başka örgütlerdeki benzer departmanların, departmanlar arası transferinin gerçekleştirilmesini, örgütsel bilginin kıymetlendirilerek entelektüel sermayeye çevrilmesini ve bilgi yönetimi vasıtasıyla ölçülmesini amaçlamaktadır (Çapar, 2003: 417-432; Akt: Atılğan, 2009: 206-207).

İlk bakışta bilgi ve yönetim, bir arada olmaları zor olan kavramlar olarak görülmektedir. Bilgi, bilmeye ve öğrenmeye yönelik ileri düzeyde bireysel bir kavramken, yönetim ortak amaçları gerçekleştirebilmek adına ekip çalışmasını gerektiren organizasyonel süreçleri kapsayan bir kavramdır. Bilgi çalışanlarının çoğunluğu, klasik biçimde yönetilmekten hoşlanmamaktadır. Fakat bilginin pazarda üstünlük sağlayan çok önemli bir organizasyonel kaynak olduğu bilindiğinden, yönetilmesinin de şansa bırakılmaması gerekmektedir (Barutçugil, 2002: 55).

Piyasaların, rakiplerin, kullanılan yöntemlerin ve teknolojilerin, çalışanların, müşterilerin sürekli olarak değiştiği bir ortamda, örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri, yeni iş olanaklarını değerlendirmeleri, rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmeleri, güncel kalmaları ancak başarılı bilgi yönetimi uygulamaları ile gerçekleştirilebilmektedir. Bilgi yönetimi ile çalışanların bilgilerini ve yeteneklerini sürekli geliştirmek, elde edilen bilgilerin paylaşılmasını sağlayarak bu bilgileri organizasyonel bilgi haline dönüştürmek, kısacası örgütün entelektüel sermayelerini arttırmak amaçlanmaktadır. Bu nedenle bilgi yönetimi uygulamalarının, işletmelerin başarıları gereken bir amaç şeklinde değil, işletme amaçlarına ulaşmayı sağlayan bir araç olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir (Doğan ve Kılıç, 2009: 88). Örgüt içindeki bilgilerin aktarılmasına ve paylaşılmasına katkı sağlayacak bir örgüt kültürünün yaratılması da oldukça önemli bir konu haline gelmektedir.

Kısacası bilgi yönetimi uygulamalarının başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için bazı unsurların yönetimce benimsenmesi gerekmektedir. Bu unsurları şu şekilde sıralayabiliriz (Çapar, 2005: 53-54):

- ✓ Yöneticilerin, bilgi yönetimini bir kurum stratejisi şeklinde kabul etmeleri,
- ✓ Örgüt içerisinde bilginin üretimine, depolanmasına, ulaşılmasına, paylaşılmasına ve kullanılmasına, resmi veya gayri resmi imkân tanıyacak teknolojik altyapının sağlanması,
- ✓ Daha da önemlisi örgüt içerisinde güvenle bilgi paylaşımının yapılabileceği, ödüllendirme sistemi bulunan, demokratik ve iletişime açık bir örgüt kültürünün yaratılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.

## 2.2. Örgüt Kültürü

Kültür, bir toplumun sergilediği rutin eylemleri, davranış kalıplarını, nesnelere, fikirleri, hisleri, bilgileri, tutumları ve inançları kapsayan yaşam şekillerinin bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir (Ergil, 1984: 19; Akt: Akıncı Vural ve Çoşkun, 2007: 5). Kültür, birikimsel bir bütünlük meydana getirerek, yaşamın her alanındaki ilerlemelere koşturucu olarak gelişmekte ve bir değer ifade etmektedir (Akıncı Vural ve Çoşkun, 2007: 5). Kültür, insanların keşfettiği, geliştirdikten sonra gelecek kuşaklara aktarmak amacı ile öğrettiği her şeyi içermektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2010: 89).

Literatürde kültürle ilgili farklı tanımlamalar yer almakla birlikte genel kabul görmüş bir tanım olarak, kültür, “öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve anlam taşıyan semboller toplamı” şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu durum ne kadar geniş ise kültür de o kadar genel ya da üst kültür özelliğini taşıyacaktır. Yani genel toplumsal kültür içerisinde, farklı değerlerin, inançların ve sembollerin yer aldığı alt kültürler meydana gelebilmektedir. Örneğin; makro kültür olarak toplumsal kültür tanımlanırsa, mikro kültür olarak da bir kurum kültürü tanımlanabilecektir (Koçel, 2011: 135).

Örgütler de birbirlerinden farklı kültürlere sahip bireylerden meydana gelmektedir. Örgütlerin, kararlarını, stratejilerini, planlarını, amaçlarını, politikalarını oluşturmasında ve bunların başarıya ulaşmasında, çalışanların birbirine bağlanmasında, kültür önemli bir rol oynamaktadır (Akıncı Vural ve Çoşkun, 2007: 21).

Bir alt kültür olan örgüt kültürü, örgütte çalışan kişilerin paylaştıkları değerleri ifade etmektedir (Koçel, 2011: 136). Schein (1984: 3) tarafından örgütsel kültür, belirli bir grup tarafından çevreye uyum ve içte bütünleşme sorunlarını çözmeye çalışırken, öğrenilen, ortaya çıkarılan ya da geliştirilen ve geçerliliği kanıtlanacak derecede işe yaradığı için yeni üyelere sorunları doğru şekilde algılamaları, düşünmeleri ve hissetmeleri için öğretilen temel varsayımlar şeklinde tanımlanmaktadır. Kilmann ve arkadaşları (1985: 5) örgüt kültürü kavramını, bir organizasyonu birbirine bağlayan felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, tutumlar ve normlar şeklinde ifade etmektedir. Freytag (1990: 181) örgüt kültürünü, örgütün üyelerini bir arada tutan ve en uygun davranış şekillerini gösteren, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde paylaşılan varsayımlar ve değerler olarak ifade etmektedir (Lang, 1992: 191).

Kısacası örgüt kültürü, örgütün çalışma şeklinden, ücret ve maaş sistemine, çalışanlara olan tavırlarına kadar içerisinde birçok olguyu barındırmaktadır (Şimşek, vd. 2014: 36). Örgüt kültürünü etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Örneğin; kurumun içerisinde yer aldığı sektör, yerleşim merkezi, üretilen ürünler ve hizmetler, insan kaynakları, müşteriler, iletişim, bölgesel kültür, inançlar ve çevresel unsurlar vs.dir (Büyükbeşe ve Sözbilir, 2011: 246). Aynı ülkede yer alan örgütler bile sahip oldukları temel değerlerle ve iş süreçlerine yaklaşımları ile birbirlerinden farklılaşabilmekte ve örgüt kültürlerinin oluşmasına sebep olabilmektedirler (Acar, 2013: 11).

Örgüt kültürü, örgüt ile çevresi arasındaki ayrımı yaratmakta, örgüt üyelerine kimlik duygusu kazandırmakta, bireylerin kişisel çıkarlarının ötesinde daha büyük bir olguya bağlılığının oluşmasını sağlamakta, sosyal sistemin istikrarını sağlamakta, çalışanların söylemeleri, yapmaları gereken şeyler için standartlar sağlamaktadır ve çalışanların tutumlarına, davranışlarına yol göstermekte, şekillendirmektedir (Aydıntan,



2013: 523). Örgüt kültürü, değişen çevre koşulları içerisinde faaliyet gösteren işletmelerin, bu değişen çevre koşullarına ve çevre beklentilerine uyum sağlayabilmelerine yardım ederek, temel fonksiyonlardan bir tanesi olan dışsal uyumu gerçekleştirmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2010: 119).

Kısacası, örgüt kültürü, örgüt üyelerinin örgütlerini anlamalarına yardımcı olan ve örgütsel çıktılarının üzerinde derin etkileri olabilen, örgütsel başarısızlıklardan ve başarılarından sorumlu bir kavramdır (Vallett, 2010: 132).

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

#### 3.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmada temel amaç, örgütsel bilgi yönetiminin örgütsel kültür üzerinde etkisinin olup olmadığını, etkisi varsa ne düzeyde etkiler ortaya çıktığını belirlemeye yöneliktir. Literatür çalışmalarında her ne kadar örgütsel kültür bilgi yönetimini destekler ifadeleri yaygın olsa dahi, bilginin işletme kuruluş aşaması ile başlayacağı ve dolayısı ile örgüt kültürü oluşumuna etki edebileceği düşüncesi göz ardı edildiği varsayımını destekler nitelikte çalışma yapılması genel amaç kapsamında ele alınmıştır. Bu nedenle de çalışma kapsamında literatür çalışmalarından elde edilmiş olan bilgiler ışığında teorik alt yapı oluşturulmuş, uygulama kısmında ise, anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizine dayalı nicel araştırma yapılmıştır. Elde edilen verilerin SPSS 21.0 istatistik programı ile frekans, T, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak, elde edilen bulgular ışığında çalışma önerileri ile araştırma nihai haline ulaştırılmıştır.

#### 3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kahramanmaraş ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastanelerde sağlık personeli olarak görev yapan yaklaşık 450 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın güven seviyesi ve kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak %5 kabul edilebilir hata payı ve %95 güven aralığında hesaplamalar sonucu, 208 örnekleme ulaşılması yeterli olacağı için, tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenmiş olan çalışanlara 275 adet anket formu dağıtılmıştır. 1 haftalık zaman dilimi içinde 253 adet personelden geri dönüş (% 92) sağlanabilmiştir. Geri dönüş sağlanabilen anketlerden, yetersiz şekilde doldurulduğu tespit edilen 15 adet anket formu analiz kapsamı dışında bırakılmış olup, toplam 238 adet anket formu analize tabi tutulmuştur.

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Ait Sonuçlar

Yaş	Sayı	%	Eğitim	Sayı	%
21-30	43	18,1	Orta Öğretim	16	6,7
31-40	114	47,9	Lise	72	30,2
41-50	59	24,8	Ön Lisans	64	26,9
51-60	22	9,2	Lisans	83	34,9
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>	Lisansüstü	3	1,3
Evli	126	52,9	<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Bekâr	112	47,1	Erkek	106	44,5
(N:238)			Kadın	132	55,5

Katılımcıların yaş ortalamasına bakıldığında yaklaşık %47,9’unun 31-40 yaş, %24,8’inin 41-50 yaş bareminde toplandığı, en düşük yaş bareminin ise 51-60 yaş aralığında yığılma olduğu görülebilmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, lisans (%34,9) ve lise (%30,2) düzeyinde eğitim görenlerin çoğunluğu oluşturduğu, an az çoğunluğun ise lisansüstü seviyesinde (%1,3) olduğu görülebilmektedir. Katılımcıların yaklaşık %53’ü evli, %47’si bekâr; %44,5’i erkek ve %55,5’i kadınlardan oluşmaktadır.

#### 3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma konusuna bağlı olarak kurgulanan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

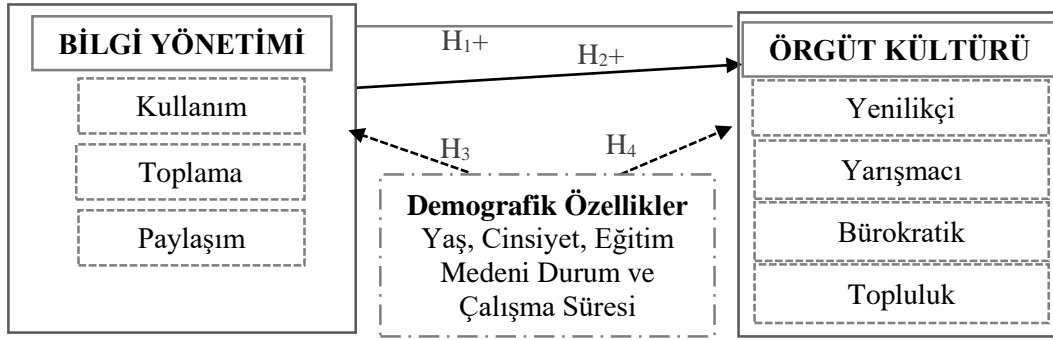
Hipotez<sup>1</sup>: Örgütsel bilgi yönetimi ve alt bileşenleri ile örgüt kültürü ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Hipotez<sup>2</sup>: Bilgi yönetimi ve alt bileşenlerinin, örgüt kültürü ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Hipotez<sup>3</sup>: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, bilgi yönetimi çalışmaları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

Hipotez<sup>4</sup>: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, örgüt kültürü alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak Ogbonna ve Haris (2000) tarafından geliştirilen ve Deshpande ve arkadaşları (1993) tarafından yeniden boyutlandırılan 16 maddelik “örgüt kültürü ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte 1-4 arasında yer alan soru önermeleri “yenilikçi” boyutunu, 5-8 arasında yer alan soru önermeleri “yarışmacı” boyutunu, 9-12 arasında yer alan soru önermeleri “bürokratik” boyutunu ve 13-16 arasında yer alan soru önermeleri “topluluk” boyutunu oluşturmaktadır. Örgütsel kültürü alt boyutlarının güvenilirlik dereceleri sırası ile 0,929; 0,799; 0,875 ve 0,789 şeklindedir. Örgüt kültürü ölçeğinin genel Cronbach Alfa değerinin ise, 0,843 olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek ise Churchill (1979) tarafından oluşturulan, Lee, Lee ve Kang (2005) tarafından geliştirilen 17 maddelik “bilgi yönetimi” ölçeğidir. Ölçekte 1-6 arası soru önermeleri “bilginin kullanımı” boyutunu; 7-13 arası soru önermeleri “bilgi toplama” boyutunu ve 14-17 arası soru önermeleri ise, “bilgi paylaşımı” boyutunu oluşturmaktadır. Bilgi yönetimi ölçeği güvenilirlik dereceleri 0,934; 0,850 ve 0,863 şeklindedir. Bilgi yönetimi ölçeğinin genel Cronbach Alfa değerinin ise, 0,788 olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışma ölçeğinde ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla “yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum” olmak üzere dört adet soru yer almaktadır. Ölçek soru önermeleri 5’li Likert yöntemi ile hazırlanmıştır.

## 4. BULGU ve TARTIŞMALAR

### 4.1. Doğrulamalı Faktör Analizleri ve Güvenirlik Bulguları

Bilgi yönetimi ölçeği 17 soru önermesinden ve üç alt boyutta ele alınmaktadır. Örgütsel kültürü ölçeği ise 16 soru önermesinden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeklerde yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulamalı faktör analizlerinin yapılabilmesi için, veri uygunluğu Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri ile ölçümlenmiştir. Ölçeklerin alt boyutlarında yer alan soru gruplarının da kendi içerisinde güvenilirliğini tespit amacı ile Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Bulgular Tablo 2 ve Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 2. Bilgi Yönetimi Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Toplam Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
Bilgi Kullanımı	1-6	30,444	0,934	68,080
Bilgi Toplanması	7-13	21,331	0,850	
Bilgi Paylaşımı	14-17	16,305	0,863	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliği		746		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare		3093,142		
Sd		136		
P Değeri		0,000		

Bilgi yönetiminin alt boyutlarına yönelik doğrulamalı faktör analizi sonucunda bilgi kullanımı alt boyutunun soru önermeleri 0,708 ile 0,869 aralığında, bilgi toplanması alt boyutunun soru önermeleri 0,601 ile 0,713 aralığında ve son olarak bilgi paylaşımı alt boyutunda yer alan soru önermelerinin ise 0,649 ile 0,757 aralığında faktör yükleri aldıkları tespit edilmiştir. Bilgi yönetiminin 3 alt bileşenleri, toplam varyansın %68,08’ini açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi yönetimi alt bileşenlerin güvenilirlik dereceleri ise (KMO: 0,746; Ki-Kare: 3093,142; sd: 136; p:0,000); sırası ile 0,934; 0,850 ve 0,863 Cronbach’s Alpha değerlerine sahip oldukları belirlenmiştir. Sosyal bilimler araştırmaları için her iki ölçeğin de yeterli düzeyde geçerlilik düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3. Örgüt Kültürü Ölçeğine Ait Doğrulatoryı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

Boyutlar	Toplam Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
Yenilikçi	1-4	24,099	0,929	71,507
Yarışmacı	5-8	19,024	0,799	
Bürokratik	9-12	15,682	0,875	
Topluluk	13-16	12,702	0,789	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği		751		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare		2482,886		
Sd		120		
P Değeri		0,000		

Örgütsel kültürü alt boyutlarına yönelik doğrulatoryı faktör analizi sonucunda yenilikçi kültür alt boyutunun 0,741 ve 0,880 aralıklarında faktör yükü aldığı, yarışmacı kültür alt boyutunun 0,729 ve 0,884 aralıklarında faktör yükü aldığı, bürokratik kültür alt boyutunun 0,740 ve 0,827 aralıklarında faktör yükü aldığı ve son olarak topluluk kültür alt boyutunun 0,692 ve 0,795 aralıklarında faktör yükü aldığı tespit edilmiştir. Örgüt kültürüne ait olan dört alt bileşenin, toplam varyansın %71,51'ini açıklayabildiği tespit edilmiştir. Örgüt kültürüne ilişkin alt bileşenlerinden yenilikçi boyutunun 0,929; yarışmacı boyutunun 0,799; bürokratik boyutunun 0,875 ve topluluk boyutunun 0,789 güvenirlilik derecelerine sahip olduğu (KMO: 0,751; Ki-Kare: 2482,886; sd: 120; p:0,000) tespit edilmiştir.

#### 4.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bilgi yönetimi ve örgüt kültürü değişkenlerine ait tanımlayıcı bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Değişkenlerin Alt Bileşenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	X	S
Bilgi Yönetimi	Bilgi Kullanımı	238	1	5,0	3,32	0,947
	Bilgi Toplanması	238	1	5,0	3,17	0,823
	Bilgi Paylaşımı	238	1	5,0	4,48	0,625
Örgüt Kültürü	Yenilikçi	238	1	5,0	3,33	0,847
	Yarışmacı	238	1	5,0	3,11	0,905
	Bürokratik	238	1	5,0	3,02	0,806
	Topluluk	238	1	5,0	4,48	0,585

Bilgi yönetimi alt bileşenleri dikkate alındığında, en yüksek ortalamanın bilgi paylaşımı bileşenine (X=4,48; S=0,625) ait olduğu, en düşük ortalamanın ise bilgi toplanması alt bileşeninde (X=3,17; S=0,823) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürü alt bileşenlerinde ise, ortalama değerlere göre topluluk alt boyutunun (X=4,48; S=0,585) en yüksek ortalamaya, bürokratik alt boyutunun (X=3,02; S=0,806) ise en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.3. Demografik Özellikler ve Değişkenler Arası Farklılıklara Yönelik Bulgular

Bağımsız değişkenlerin bileşenleri üzerinde demografik özelliklerin farklılık ortaya çıkartıp çıkarmayacağını belirlemek adına elde edilen analiz bulguları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Değişkenler ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilere Ait Sonuçlar

Değişkenler	Demografik Özellikler				
	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim	Yaş	
B.Y	Kullanım	t=0,196 (p>0,05)	t=0,256 (p>0,05)	F= 2,358 (p>0,05)	F= 2,134 (p>0,05)
	Toplama	t=0,172 (p>0,05)	t=0,183 (p>0,05)	F= 1,992 (p>0,05)	F= 2,289 (p>0,05)
	Paylaşım	t=0,147 (p>0,05)	t=0,151 (p>0,05)	F= 1,245 (p>0,05)	F= 1,458 (p>0,05)
Ö.K	Yenilikçi	t=0,386 (p>0,05)	t=0,529 (p>0,05)	F= 1,692 (p>0,05)	F= 1,651 (p>0,05)
	Yarışmacı	t=0,462 (p>0,05)	t=0,636 (p>0,05)	F= 1,567 (p>0,05)	F= 2,568 (p>0,05)
	Bürokratik	t=0,618 (p>0,05)	t=0,265 (p>0,05)	F= 1,383 (p>0,05)	F= 0,983 (p>0,05)
	Topluluk	t=0,325 (p>0,05)	t=0,356 (p>0,05)	F= 1,746 (p>0,05)	F= 1,067 (p>0,05)

p<0,05 Anlamlı, p>0,05 Anlamsız. B.Y: Bilgi Yönetimi; Ö.K: Örgüt Kültürü.

Demografik özellikler ile bağımsız değişkenler arası ilişkileri tespit amacı ile yapılan T ve ANOVA testlerine göre, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaş farklılıklarının, değişkenler ve alt bileşenleri üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı (p>0,05) tespit edilmiştir. Bulgular neticesinde, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaş ile ilgili demografik özelliklerde var olan farklılıkların, bilgi yönetimi ve örgütsel kültür üzerinde anlamlı

farklılıklar ortaya çıkarmayacağı sonucuna bağlı olarak, “demografik özelliklerdeki farklılıklar, bilgi yönetimi çalışmaları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur” şeklinde ifade edilen Hipotez3 ve “demografik özelliklerdeki farklılıklar, örgüt kültürü alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur” şeklinde ifade edilen Hipotez4 red edilmiştir.

#### 4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Bilgi yönetimi ve alt bileşenlerinin örgüt kültürü ve alt bileşenleri üzerinde etkisinin olup olmayacağına ilişkin analiz yapabilmek için, değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığı, parametrik nitelikteki veri setinden dolayı Pearson korelasyonu yapılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişkenler / Alt Boyutlar		1	2	3	4	5	6	7	
Bilgi Yönetimi	Bilgi Kullanımı (1)	Pearson Corr.	1						
		Sig.(2-tailed)	0,000						
	Bilgi Toplanması (2)	Pearson Corr.	0,432**	1					
		Sig.(2-tailed)	0,000	0,000					
	Bilgi Paylaşımı (3)	Pearson Corr.	0,465**	0,398**	1				
		Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000				
Örgüt Kültürü	Yenilikçi (4)	Pearson Corr.	0,373**	0,311**	0,328**	1			
		Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000			
	Yarışmacı (5)	Pearson Corr.	0,225**	0,205**	0,221**	0,336**	1		
		Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	Bürokratik (6)	Pearson Corr.	0,191**	0,259**	0,285**	0,361**	0,396**	1	
		Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	Topluluk (7)	Pearson Corr.	0,269**	0,261**	0,274**	0,388**	0,317**	0,299**	1
		Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

\*\* r (korelasyon katsayısı)  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı korelasyon (Çift Kuyruklu)

Bilgi yönetimi alt bileşeni olan bilgi kullanımı ile örgüt kültürünün alt bileşeni olan yenilikçi, yarışmacı, bürokratik ve topluluk alt bileşenleri arasında genel olarak ( $r=0,191$ ,  $p < 0,01$ ) ile ( $r=0,373$ ,  $p < 0,01$ ) aralıklarında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi yönetimi alt bileşeni olan bilgi toplanması ile örgüt kültürünün alt bileşeni olan yenilikçi, yarışmacı, bürokratik ve topluluk alt bileşenleri arasında ( $r=0,205$ ,  $p < 0,01$ ) ile ( $r=0,311$ ,  $p < 0,01$ ) aralıklarında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi yönetimi alt bileşeni olan bilgi paylaşımı ile örgüt kültürünün alt bileşeni olan yenilikçi, yarışmacı, bürokratik ve topluluk alt bileşenleri arasında ( $r=0,221$ ,  $p < 0,01$ ) ile ( $r=0,328$ ,  $p < 0,01$ ) aralıklarında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen veriler neticesinde örgütsel bilgi yönetimi ve alt bileşenleri ile örgüt kültürü ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur ifadesi ile test edilmeye çalışılan Hipotez1 kabul edilmiştir.

#### 4.5. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Korelasyon bulguları dikkate alındığında değişkenlerin birbiri ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilse dahi, bilgi yönetiminin örgüt kültürü ve alt bileşenleri üzerinde etkisinin olup olmayacağı regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analizi bulgularına Tablo 7’de yer verilmiştir.



Tablo 7: Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı		Sig.
	Beta ( $\beta$ )	t	
Bilgi Kullanımı R= 0,677 <sup>a</sup> ; R <sup>2</sup> = 0,458; F= 199,694, p= 0,000	0,677	14,131	0,000
Bilgi Toplanması R= 0,522 <sup>a</sup> ; R <sup>2</sup> = 0,272; F= 88,396, p= 0,000	0,522	9,402	0,000
Bilgi Paylaşımı R= 0,489 <sup>a</sup> ; R <sup>2</sup> = 0,239; F= 74,000, p= 0,000	0,489	8,603	0,000
a.Predictors (Contant), Örgütsel Kültür Anova <sup>a</sup> :Sig.:0,000 <sup>b</sup>	Coefficient <sup>a</sup> : Sig.:0,000 <sup>b</sup>		

Bilgi yönetimi alt bileşeni olan bilgi kullanımı, örgütsel kültüre ait varyansı %45,8 oranında açıklanabilmektedir. Ayrıca bilgi toplama alt değişkeni örgütsel kültüre ait varyansı %27,2 oranında ve son olarak bilgi paylaşımı alt değişkeni örgütsel kültüre ait varyansı %23,9 oranında açıklamaktadır. Bunun yanında örgütsel kültürün, bilgi yönetimi alt bileşeni olan bilgi kullanımından %67,7 [( $\beta$ = 0,677), (p<0.01)]; bilgi toplama alt bileşeninden %52,2 [( $\beta$ = 0,522), (p<0.01)] ve bilgi paylaşımı alt bileşeninden %48,9 [( $\beta$ = 0,489), (p<0.01)] oranında pozitif yönde etkilenebileceği bulgularına ulaşılmıştır.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgüt kültürü, bir organizasyonun yönetim sisteminin kurulmasının temel belirleyicisidir (Pool, 2000: 33). Örgüt kültürü, dikkate alınmadan amaç ve hedef belirlemek, yenilik yapmak, strateji belirlemek başarısızlığı da beraberinde getirebilmektedir (Karahana, 2008: 459). Ayrıca örgütlerin bilgi yönetiminde öğrenen ve bilen örgüt anlayışı ile yönetilmesi gerekmektedir. Bilgi yönetiminin başarılı olabilmesi için sadece veri tabanlarının ve networkların oluşturulması yetmemektedir. Bu yatırımlar, sadece bilgi yönetimi için teknolojik alt yapının kurulmasını sağlayabilecektir. Burada başarılı bir bilgi yönetimine geçiş yapılabilmesi için bilgiye dayalı yönetimin örgütsel kültür haline dönüştürülmesi gerekmektedir (Barutçugil, 2004: 105-106; Akt: Atlı, 2014: 635).

Yapılan bu çalışmada örgütsel bilgi yönetiminin örgütsel kültür üzerinde etkisinin olup olmadığını, etkisi var ise ne düzeyde etkisi olduğunu tespit etmek amaçlanmıştır. Ayrıca bu çalışmayla katılımcıların demografik özellikleri ile araştırma değişkenlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek de amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda, Kahramanmaraş ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastanelerde sağlık personeli olarak görev yapan 238 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla “yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum” olmak üzere dört adet soru yer almış olup, ayrıca araştırma değişkenlerini de ölçmek için iki ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerdeki soru önermeleri 5’li Likert yöntemi ile hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan birinci ölçek; Ogbonna ve Haris (2000) tarafından geliştirilen ve Deshpande ve arkadaşları (1993) tarafından yeniden boyutlandırılan 16 maddelik, 4 alt boyutlu “örgüt kültürü ölçeği” dir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; örgütsel kültürün alt boyutlarının güvenilirlik derecelerinin sırası ile 0,929; 0,799; 0,875 ve 0,789 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin genel Cronbach Alfa değerinin ise, 0,843 olduğu belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek ise; Churchill (1979) tarafından oluşturulan, Lee, Lee ve Kang (2005) tarafından geliştirilen 17 maddelik, 3 alt boyutlu “bilgi yönetimi” ölçeğidir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; bilgi yönetimi ölçeğinin güvenilirlik derecelerinin sırası ile 0,934; 0,850 ve 0,863 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin genel Cronbach Alfa değerinin ise, 0,788 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, sosyal bilimler araştırmaları için her iki ölçeğin de yeterli düzeyde geçerlilik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler, SPSS 21.0 istatistik programı ile analiz edilmiş, frekans, T, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Yapılan frekans analizleri sonuçlarına göre; katılımcıların yaklaşık %53’ü evli, %47’si bekâr; %44,5’i erkek ve %55,5’i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %47,9’unun 31-40 yaş, %24,8’inin 41-50 yaş aralığında oldukları, en düşük yaş aralığının ise 51-60 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %34,9’unun lisans ve %30,2’sinin lise düzeyinde eğitime sahip olduğu, en az çoğunluğun (%1,3) ise lisansüstü düzeyinde eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bilgi yönetimi alt bileşenleri dikkate alındığında, en yüksek ortalamanın bilgi paylaşımı bileşenine ait olduğu, en düşük ortalamanın ise bilgi toplama alt bileşeninde olduğu, örgüt kültürü alt bileşenlerinde ise, ortalama değerlere göre topluluk alt boyutunun en yüksek ortalamaya, bürokratik alt boyutunun ise en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan T ve ANOVA analizleri sonucunda ise; katılımcıların demografik özelliklerine göre araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinin sonucuna göre ise; bilgi yönetimi alt bileşenleri olan bilgi kullanımı, bilgi toplanması, bilgi paylaşımı ile örgüt kültürünün alt bileşenleri olan yenilikçi, yarışmacı, bürokratik ve topluluk alt bileşenleri arasında genel olarak düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise; bilgi yönetimi alt bileşeni olan bilgi kullanımı, örgütsel kültüre ait varyansı %45,8 oranında, bilgi toplama alt değişkeni örgütsel kültüre ait varyansı %27,2 oranında ve son olarak bilgi paylaşımı alt değişkeni örgütsel kültüre ait varyansı %23,9 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Yani örgütsel kültürün, bilgi yönetimi alt bileşeni olan bilgi kullanımının, bilgi toplamaya ve bilgi paylaşımına göre daha fazla pozitif yönde etkilenebileceği bulgularına ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar kapsamında genel bir değerlendirme yapılacak olursa, bilgi yönetim faaliyetlerinde ortaya çıkabilecek olumlu düzeydeki artışların, örgüt kültürü olgusuna da olumlu düzeyde artışlar ortaya çıkarabileceği; başka bir ifade ile bilgi yönetimindeki pozitif artışların, örgütsel kültür olgusu üzerinde paralel şekilde pozitif artışlara imkân sağlayabileceği söylenebilir.

Literatürde yer alan bilgi yönetimi ve örgütsel kültür arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonuçlarını inceleyecek olursak; örneğin; Leidner ve arkadaşları (2006: 17), örgüt kültürünün bir örgüt tarafından başlangıçta seçilen bilgi yönetimi yaklaşımını, bu yaklaşımın evrimini ve bilginin dağıtılmasını etkilediğini tespit etmişlerdir. Al-Alawi ve arkadaşları (2007: 22) Bahreyn'deki çeşitli kamu ve özel sektördeki örgütlerde yaptıkları araştırmada, örgüt kültürünün bileşenlerinden olan güven, iletişim, bilgi sistemleri, ödüller ve organizasyon yapısının organizasyonlarda bilgi paylaşımı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Jones (2009), ABD imalat firmalarında örgüt kültürü türünün bilgi yönetimi ile anlamlı düzeyde ilişkili olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Jones (2009), yaptığı araştırma sonucunda, dört örgüt kültürü türleri (adhokrasi, klan, hiyerarşi ve pazar kültürü) ile bilgi yönetimi arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu tespit etmiştir. Adhokrasi kültürünün baskın olduğu firmalarda; klan, hiyerarşi ve pazar kültürü türlerine göre bilgi yönetimi ile daha güçlü, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, klan kültürünün baskın olduğu firmalarda ise hiyerarşi kültürü türüne göre bilgi yönetimi ile daha güçlü, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Çakar ve arkadaşları (2010: 87) açık iletişim sistemine sahip olan bir örgüt kültürünün, hiyerarşik kademelerin azaltıldığı yalın örgüt yapısına sahip olan bir örgüt kültürüne göre bilgi yönetimi süreçlerinde daha etkin olduğunu tespit etmişlerdir. Örgüt kültürünün açık bir iletişime ve çalışan katılımına dayalı bir şekilde oluşturulmasıyla bilgi yönetimi süreçlerinin (bilgi toplama, işleme, kullanma vs.) olumlu bir şekilde etkilenebileceği sonucuna ulaşmışlardır. Özgözü ve Atılgan (2017: 1310) okullardaki organik kültürün mekanik kültüre göre bilgi yönetiminde etkisinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Genel olarak yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında; örgüt kültürü ile bilgi yönetimi arasında bir ilişkinin olduğu ve güvene dayalı, iletişime açık, destekleyici bir örgütün kültürü tipinin bilgi yönetimini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Tüm bu araştırmalar sonucunda elde edilmiş bulgular tarafımızca da kabul edilmektedir. Lakin bilgi yönetimi değişkeni ön plana alınarak örgüt kültürüne olası etkisinin de kurgulanabileceğini göz ardı etmeyerek, tarafımızca alan yazındaki eksikliğin giderilmesi gerektiği de varsayımsal olarak bilim insanlarına önerilebilecektir. Hatta bu konuda yapılacak olan diğer çalışmalarla da araştırma sonucunun desteklenebileceği umulmaktadır.

Araştırma sonucunda şu önerilerde bulunulabilir:

- ✓ Üst yönetimin değişime ve öğrenmeye açık, yenilikçi, takım ruhuna sahip olması ve işletme içerisinde de böyle bir örgütsel kültürün yaratılması etkin bir bilgi yönetiminin gerçekleştirilmesine katkı sağlayabilir. Yani örgüt öncelikle örgüt kültürünü bilgi yönetimini özümseyecek bir düzeyde oluşturmalıdır. Örgütler güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmaları halinde bilgileri de etkin bir şekilde elde edebilirler.
- ✓ Çevresel ve örgütsel koşullardaki değişimler sürekli takip edilerek, bu değişimlerin paralelinde örgütsel kültürün şekillendirmesi gerekmektedir.
- ✓ İşletmede yönetsel etkinliği sağlayabilmek adına, en önemli görev üst yönetime düşmektedir. Örgüt içerisinde örgüt üyeleri tarafından paylaşılması istenen değerlerin, geleneklerin, tutumların ve normların neler olması gerektiği, ulaşılmak istenen ana amaç ve alt amaçların neler olması gerektiği gibi konularda üst yönetimin değerlendirmeleri oldukça önemlidir. Yöneticilerin aynı zaman örgüt kültürünün yanı sıra daha genel kültür olan toplumsal kültürü de dikkate alması gerekmektedir.

- ✓ Bu araştırmanın sadece Kahramanmaraş ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde gerçekleştirildiği, bulguların genellenemeyeceği dikkate alınmalıdır. Araştırma konusuna dair genel bir çerçeve ortaya koyulabilmesi için çalışmaların başka hastaneler ya da bölgesel düzeyde yapılacak diğer araştırmalarla desteklenmesi faydalı olabilecektir. Yine benzer ya da farklı sektörlerde, farklı büyüklükteki kitleler üzerinde araştırmalar yapılarak bilgi yönetimi ve örgütsel kültürün hangi değişkenlere bağlı olarak geliştiği ya da değiştiği tespit edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2013). Farklı Örgüt Kültürü Tipleri ve Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Lojistik İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (2): 5-31.
- Ahmadi, S. A. A., Rajabbaigy, H., & Moghaddar, K. (2012). The Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management in Payame Nour University of Tehran, *European Journal Of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 51: 65-70.
- Akıncı Vural, B., & Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın, Ankara.
- Al-Alawi, A.İ., Al-Marzooqi, N.Y., & Mohammed, Y.F. (2007). Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Successfactors, *Journal of Knowledge Management*, 11 (2): 22-42.
- Atılğan, D. (2009). Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi, *Türk Kütüphaneciliği* 23 (1): 201-212.
- Atlı, D. (2014). Bilgi Çağında İşletmeler Açısından Bilgi Yönetimi ve Stratejik Önemi, *Akademik Bilişim'14 - XVI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 5 - 7 Şubat 2014 Mersin Üniversitesi.
- Aydıntan, B. (2013). “Örgüt Kültürü”, Robbins, S. P., Judge, T. A., *Organizational Behaviour*, Çev. Ed.: İnci Erdem, 14. Basımdan Çeviri, Nobel Yayın, Ankara, ss. 374-418.
- Bahar, E. (2011). Konaklama İşletmelerinde Bilgi Yönetimi: Altyapı, Uygulama ve Karşılaşılan Engeller, *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3 (2): 51-68.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Büyükbeşe, T. & Sözbilir, F. (2011). “Kurumsal Kimlik”, Ed: İsmail Bakan, *Yönetimde Çağdaş ve Güncel Konular Kavramlar, İlkeler, Uygulamalar ve Yaklaşımlar*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Churchill, G. A. (1979). A Paradigm for Development Better Measures of Marketing Constructs, *Journal of Marketing Research* 16 (1): 64-73.
- Çakar, N. D., Yıldız, S., & Dur, S. (2010). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri, *Ege Akademik Bakış*, 10 (1): 71-93.
- Çapar, B. (2003). *Bilgi Yönetimi: Nasıl Bir İnsan Gücü?* Tahir Büyükakın ve Figen Büyükakın (Yay. Haz.). II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (ss. 421-432). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Çapar, B. (2005). *Bilgi Yönetimi, Üretimi ve Pazarlanması, Bilgi Hizmetlerinin Organizasyonu ve Pazarlanması Sempozyumu*, Kadir Has Üniversitesi, 22-24 Eylül, İstanbul, <http://kaynak.unak.org.tr/bildiri/unak05/u05-8.pdf>, 48-54.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2001). *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi*, İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti.
- Deshpande, R., Farley, J. U., & Webster, F. E. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrant Analysis, *Journal of Marketing*, 57: 23-27.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2009). Bilgi Yönetiminde Liderliğin Rolü Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2): 87-111.
- Ergil, D. (1984). *Toplum ve İnsan*, Turan Kitabevi, Ankara.
- Erşahan, B. (2011). “Bilgi Paylaşımı”, Ed: İsmail Bakan, *Yönetimde Çağdaş ve Güncel Konular Kavramlar, İlkeler, Uygulamalar ve Yaklaşımlar*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Freytag, W. R. (1990). “Organizational Culture” Kevin et all. (Eds.) *Psychology in Organizations, Integrating Science and Practice*, NY Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates.

- Hume C., & Hume, M. (2008). The Strategic Role of Knowledge Management in Non Profit Organizations, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Vol.13, 129-140.
- Jones, M. B. (2009). *Organizational Culture and Knowledge Management: An Empirical Investigation of U.S. Manufacturing Firms*, PhD Thesis, Nova Southeastern University, USA.
- Karahan, A. (2008). Çalışanların Örgüt Kültürü Algılamalarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20): 457-478.
- Kilmann, R., Saxton, M. J., & Serpa, R. (1985). "Introduction: Five Keys Issues in Understanding and Chancing Culture" in Kilmann, R., Saxton, M. J., Serpa, R. and Associates (Eds.) *Gaining Control of the Corporate Culture*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayın, İstanbul.
- Lang, D. L. (1992). Organizational Culture and Commitment, *Human Resource Development Quarterly*, 3 (2):191-196.
- Lee, K.C., Lee, S., & Kang, I.W. (2005). KMPI: Measuring Knowledge Management Performance, *Information and Management* 42: 469-482.
- Leidner, D., Alavi, M., & Kayworth, T. (2006). The Role of Culture in Knowledge Management: A Case Study of Two Global Firms, *International Journal of E-Collaboration*, 2 (1): 17-40.
- Ogbonna, E., & Harris, L.C. (2000). Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies, *International Journal of Human Resource Management*, 11 (4): 766-788.
- Özgözü, S., & Atılgan, H. (2017). Liderlik Stilleri, Örgüt Kültürü ve Bilgi Yönetimi İlişkisi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (4): 1301-1318.
- Pool, Steven W. (2000). Organizational Culture and Its Relationship between Job Tension in Measuring Outcomes among Business Executives, *Journal of Management Development*, 19 (1): 32-49.
- Schein, E.H. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture, *Sloan Management Review*, 25: 3-16.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, *Eğitim Yayınevi*, Konya.
- Türk, M. (2003). *Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Bilgi Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Uzun, H., & Durna, U. (2008). İşletmelerde Rekabet Unsuru Olarak Bilgi Yönetimi, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1 (1): 33-40.
- Vallett, C. M. (2010). Exploring the Relationship between Organizational Virtuousness and Culture in Continuing Higher Education, *The Journal of Continuing Higher Education*, 58 (3):130-142.
- Yılmaz, H. (2010). Bilgi Yönetimi Sürecinde Performans Yönetim Modellerinin Uygulanması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (2): 59-76.
- Yılmaz, A., & Eroğlu, C. (2010). Meslek Yüksekokulları İçin Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış, *Detay Yayıncılık*, Ankara.