Journal of Academic Value Studies
(JAVStudies)
ISSN:2149-8598 | Vol: 6, Issue: 1, pp. 59-76
javstudies.com | javstudies@gmail.com
This article was checked by intihal.net
This article licensed under a Creative Commons Attribution 4.0
Makale geliş tarihi/Article arrival date: 03.12.2019 – Makale Kabul Tarihi/ The Published Rel. Date: 04.03.2020

AYDEN, C.; BALO, H. (2020). "Organizasyonlarda Bilgi Paylaşımını Etkileyen Unsurlar: Munzur Üniversitesi Örneği", Journal of Academic Value Studies, Vol: 6, Issue: 1; pp: 59-76 (ISSN: 2149-8598).

ORGANİZASYONLARDA BİLGİ PAYLAŞIMINI ETKİLEYEN UNSURLAR: MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ*

Factors Affecting Knowledge Sharing in Organizations: The Case of Munzur University

Dr. Öğr. Üyesi Cem AYDEN

Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,

cemayden@gmail.com, Elazığ/Türkiye

Öğr. Gör. Haydar BALO

Munzur Üniversitesi, Tunceli Meslek Yüksek Okulu, İşletme,

hbalo@munzur.edu.tr, Tunceli/Türkiye

ÖZ

Anahtar Kelimeler

Bilgi Yönetimi, Bilgi Paylaşımı, Bilişim Teknolojileri.

Keywords

Knowledge Management, Knowledge Sharing, Information Technology

Bilgi organizasyonlar için vazgeçilmez bir kaynaktır. Diğer kaynakların aksine bilgi paylaşıldıkça önem kazanır ve değeri artar. Bu çalışmada kurumlarda bilgi paylaşımını etkileyen unsurlara değinilmektedir. Munzur Üniversitesi idari personeline uygulanan anket ölçeği ile çalışanların bilgi paylaşımını etkileyen unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde; Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, faktör analizi ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların gelecekte bilgi paylaşımları, organizasyon yapısının uygun olması, paylaşımda kullanılan araç ve gereçlerin yeterliliği ve bireylerin paylaşımdan kişisel yarar beklemeleri ile ilişkili olduğu söylenebilir. Aksine, çalışanların bilgi paylaşımı konusunda aldıkları eğitim, amirlerin tutumları ve paylaşım sonrası elde edecekleri dışsal ödüllerin gelecekte yapacakları paylaşımla ilişkisi bulunamamıştır.

ABSTRACT

Knowledge is an indispensable resource for organizations. Unlike other sources, knowledge becomes more important as it is shared and its value increases. In this study, the factors affecting knowledge sharing in institutions are mentioned. The questionnaire applied to the administrative staff of Munzur University has been tried to determine the factors affecting the knowledge sharing of the employees. In the analysis of the data obtained from the research; Cronbach Alpha internal consistency coefficient, factor analysis and correlation analysis were used. According to the results of the research; It can be said that employees are related to the future information sharing, the suitability of the organizational structure, the adequacy of the tools and equipment used in sharing, and the expectation of personal benefit from the sharing. On the contrary, the training of employees on information sharing, attitudes of supervisors and the external rewards they will receive after sharing have not been found to be related to future sharing.

* Bu çalışma Haydar Balo'nun Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yürüttüğü Yüksek Lisans tez çalışmasından özetlenmiştir.

1. GİRİŞ

Bilgi konusu ve bilgiye verilen önem neredeyse insanlık tarihi kadar eskidir. Bu konu ile ilgili olarak M.Ö. IV. yy'de yaşamış Aristo şöyle demektedir: Bütün insanoğlu, doğası gereği olarak bilgiyi arzulamaktadır. Bu söylemden yola çıkılırsa insanoğlunun tarih boyunca her dönemde bilgiyi istediği, bilgiye ulaşmak için çaba sarf ettiği söylenebilir.

Fakat insanoğlunun bilgiyle olan münasebeti bilginin hayatının içinde her anlamda bu kadar etkisini hissettirdiği, bilgi ile toplumsal yaşam, sağlık, kültür, başarı hayat standartları arasında ilişkinin bu denli belirgin olduğu hiçbir dönem yaşanmamıştır.

Bu çalışma, bilgi yönetiminin belki de en önemli süreci olan bilgi paylaşımı konusuna yoğunlaşmaktadır. Kurumlarda bilgi paylaşımı ve ilişkili olduğu etmenler nicel bir çalışma ile ortaya konulmaya çalışılıp araştırma bulguları sergilenecektir.

2. BİLGİ PAYLAŞIMI

Bilgi paylaşımı bilgi yönetimi konusunun en önemli süreçlerinden biridir. Çünkü bilgi işletmelerin sahip olduğu kaynaklar arasında kullanıldıkça ve paylaşıldıkça artan tek üretim faktörüdür.

Bilgi paylaşımı ile ilgili literatür incelendiğinde bilgi paylaşımı kavramı ile benzerlikler içeren bir takım davranış ve faaliyetler bilgi transferi (knowledge transfer), bilgi akışı (knowledge flows), yaygın bilgi (comman knowledge), enformasyon paylaşımı (information sharing) ve bilgi toplama (knowledge hoarding) gibi başlıklar altında incelenmektedir (Karaaslan vd, 2009: 142).

Bilgi paylaşımı kavramında asıl önemli husus bilginin bir kaynaktan çıkıp belli bir hedefe yönelmesidir. Bu yönüyle bakıldığında bilgi paylaşımı bilgi transferinden ayrılmaktadır. Çünkü bilgi transferinde bilgi ilgili kişiler arasında dağıtılır fakat belirlenen hedef kişilere ulaşıp ulaşmadığı test edilmez. Bilgi paylaşımında ise bilgiyi kabul edecek kişinin buna gönüllü olması gerekir. (Yeniçeri ve Demirel,2007:22)

Bilgi paylaşımı, organizasyonların veya çalışanların gerek bireysel gerekse de örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmek, başarılarını arttırabilmek için, birey-birey, birey-örgüt ve örgüt-birey arasında bilginin gönüllü olarak değişimi ve kabulüdür (Demirel, 2007:101)

Bilgi paylaşımı kavramıyla ifade edilmek istenen, bilginin etkili iletişimle, bilgiyi araştıran, bilgiyi öğrenen veya enformasyona gereksinimi olanlara doğru akmasının sağlanması konularıdır (Türk,2003:135).

Bilgi alış verişi iki yönlüdür. Çalışanlar bilgiyi değiş tokuş ettikleri üyelerin güvenilir olduğunu algıladıklarında yani bir güven ortamının varlığına inandıklarında bilgi akar (Dalkir, 2005:133).

Bilgi paylaşımın bir başka ilkesi, etkin iletişim sisteminin kurulmasıdır. İletişim bireyin diğer bireylerin duygu, düşünce ve bilgilerini anlamasını sağlaması sonucunda, bireyler arasında bağ kurma özelliği özellikle önem taşımaktadır (Mısırdalı,2006:38).

Bilgi yönetimi kavramı ile ilgili olarak literatür incelendiğinde en eski ve en çok kabul gören ayrımların başında bilginin açık ve örtülü olmak üzere ikiye ayrılması gelmektedir. Bu iki farklı bilgi türü ve bilginin bu iki türün birinden diğerine dönüştürülmesinin sonuçları ile ilgili yaklaşımlar bilgi yönetimi modellerinde oldukça yaygın biçimde kullanılmaktadır (Zaim,2005:74-75). Bilginin paylaşılması süreci açık ya da örtük bilginin insanlar arasında nakledilmesi sürecidir. Bu süreçte örtük bilginin paylaşılması için sosyalleştirme, açık bilginin paylaşılması için değişim alt süreci uygulanmalıdır (Gülseçen, 2012:29).

Açık bilgi, kelimeler, sayılar ve benzeri şekilde ifade edilmiş bilgidir. Bu bilgi türüne örnek olarak organizasyonlarda kullanılan formlar, kitapçıklar, bilgisayar programları verilebilir (Gülseçen, 2012,29).

Açık bilgi, bilgisayara yazılan veya kaydedilen veri ve belgeler olarak tanımlanabilir. Yazılı hale getirilmiştir ve bu şekilde kullanılabilir (Dinçmen, 2010:235).

Açık bilgi, formel ve sistematik olarak toplanabilen, açık bir şekilde ifade edilebilen, elde ya da bilgisayarda düzenlenmiş dosyalar şeklinde kodifiye edilebilen, sembolik şekillerde ve doğal konuşma

dili olarak kullanılabilen ve yayılabilen bilgidir (Göksel vd, 2010:89). Açık bilgi sözlü iletişim ile paylaşılabilir (Köseoğlu vd., 2009:221).

İşletmelerde açık bilginin paylaşılmasında enformasyon teknolojilerinden ve belgelerden yararlanılabilmektedir. Çalışanlar gerektiği anda bu bilgilere ulaşabilmekte ve bu bilgileri kolaylıkla birbirlerine aktarabilmektedirler. Ayrıca açık bilgi, objektif, rasyonel ve teknik bilgilerle ilgilenmektedir (Aslan, 2014:23)

Örtülü bilgi bireylerin anlayış, sezi ve düşünceleri olarak ifade edilebilir, Genellikle örtülü bilgiye sahip kişiler tarafından bu bilgi, kişisel tecrübe ve etkinlikler sonucu kazanıldığı için bu bilginin ifade edilmesi ve yazılı hale getirilmesi bununla birlikte paylaşılması oldukça güç bir hal almaktadır (Gülseçen,2012:23).

Açık bilginin iletişim ve erişimi ne kadar kolaysa, örtülü bilginin ifadesi paylaşımı da o denli güçtür. Çünkü örtülü bilgi eylem ve deneyim merkezlidir, altında uzun süreli bir birikim ve tecrübe yatmaktadır. Bir anda kazanılmadığı gibi bir anda da iletilip, paylaşılamamaktadır (İbicioğlu ve Doğan, 2016:18-19).

Örtülü bilgi bireylerin sahip oldukları yetenek ve teknik bilgileri içerir. Örtülü bilginin paylaşılabilmesi için sosyalleşme ve arkadaşlık gibi içsel motivasyonların sağlanması gerekir (Göksel vd., 2010:90).

3. ÖRGÜT İÇİ BİLGİ PAYLAŞIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kültür: Bilgi paylaşımı konusunu etkileyen faktörlerin başında kültür yer almaktadır. Buna göre, örgüt kültürü bireylerin bilgi paylaşımını destekleyen ve bilgi paylaşımına gönüllü davranmasını etkileyen temel faktör olarak değerlendirilebilir (Mısırdalı,2006:39).

Kültür; herhangi bir toplumda, bir grupta veya organizasyon içerisinde paylaşılan tutum, davranış, alışkanlıklar, ilkeler ve duygusal özelliklerin bütünü olarak açıklanır. Bu açıdan bakıldığında kültür, hem toplumların hem de grupların birbirine benzer davranışlar oluşturmasına neden olmaktadır. Bu nedenle de kültür aynı topluma veya gruba ait olan bireyler arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır (Mısırdalı, 2006:40-41).

Örgütsel İletişim: İnsanlar sosyal birer varlıktır. Sosyal varlık olmaları nedeniyle de sürekli olarak çevreleri ile etkileşim içerisindedirler. Bu etkileşimler sonucunda ortak amaçlar, hedefler ve bu doğrultuda hareket eden gruplar oluşur. Hiçbir grup iletişim ilişkisi içinde olmadan var olamaz. İnsanlar ancak iletişim ile karşısındakine kendini anlatma imkanı bulur (Bakan, 2003:348 akt Bakan ve Büyükbeşe, 2004:2).

Organizasyonlar hangi iş kolunda veya hangi özellikte olurlarsa olsunlar iletişim konusu her zaman var olan bir faaliyettir. Çünkü organizasyon çalışanları işyerlerinde iletişim aracılığı ile ilişki kurabilir ve örgüt faaliyetlerinde haberdar olabilirler. Örgütsel iletişim, örgütün işleyişini sağlamak ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için organizasyonu oluşturan çeşitli bölüm ve öğeler ile organizasyonun kendisi ve çevresi ile girişilen devamlı bir bilgi düşünce alışverişi aynı zamanda birimler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak sağlayan bir süreç olarak tanımlanır (Sökmen-2010: 213).

Örgüt üyelerini birbirine bağlayan, örgütle çevrenin etkileşimini sağlayan, örgütün oluşmasını ve yaşamasını mümkün kılan örgütsel iletişim sürecidir. Örgütsel iletişim, yöneticinin işgöreni, işgörenin de yöneticiyi etkilediği çift yönlü bir iletişim süreci olarak tanımlanabilir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 59-65-76)

Organizasyonların faaliyetlerine devam edebilmeleri için, organizasyonlarda nelerin nasıl yapıldığının doğru olarak bilinmesi gerekmektedir. Bunu saplayabilmek için bilgin organizasyon içinde serbest bir biçimde dolaşabilmesi sağlanmalıdır. Bir organizasyonda görevler ne kadar iyi düzenlenirse düzenlensin, görev tanımları ne kadar açık ifadelerle tanımlanmış olursa olsun bu görevleri yürütecek çalışanlar arasında iletişim olmadan koordinasyon ve amaçlara yönelik etkileşim olamamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz,1997:111-112).

İletişim ile organizasyonlarda, örtülü bilginin paylaşılabilmesi için gerekli olan ortam oluşmaktadır. Gerek çalışanların çalıştıkları organizasyonu gerekse de çalışma arkadaşlarını tanıması, ya da organizasyonun sahip olduğu insan gücünü tanıyabilmesi için etkin bir iletişime ihtiyaç

duyulmaktadır. Astlardan üstlere ya da üstlerden astlara iletişim organizasyon için bilgi yaratılması konusunda çok önemlidir. Bu anlamda organizasyon bireylerin rahatça kullanabilecekleri bir iletişim ağını desteklerse, bilgi sağlayıcıları ve bilgiyi arayan kimseler bilgi nerede olursa olsun ona en kısa zamanda ulaşarak bilgi yaratımını ve bilgi paylaşımını arttırmaktadır (Mısırdalı,2006:46).

Bilgi Teknolojileri ve Sistemleri: Bilgi yönetimi teknolojileri kavramı geniş kapsamlı ve tanımlanması güç bir kavramdır. Bilgi yönetimi teknolojileri denildiğinde öncelikle biçimsel bilgiyi, insanlara sunma amacıyla yakalayan, depolayan ve dağıtımını yapan teknolojiler akla gelmektedir. Bahsi geçen bu teknolojilerin amacı insanların beyinlerinde ve kağıt üzerinde duran bilgiyi alıp bu bilgiden organizasyon genelinde herkesin faydalanmasına imkan sağlamaktır. Teknolojik alt yapının sağladığı imkanlar bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımının vazgeçilmez bir parçasını oluşturmaktadır. Bu teknolojiler organizasyonlar tarafından etkili bir biçimde kullanılmaları durumunda, organizasyonlara önemli rekabet avantajı sağlamaktadırlar (Zaim, 2005:115).

Bilgi teknolojileri kavram olarak verilerin kaydedilmesi, saklanması, belirli bir işlem sürecinden geçirmek suretiyle bilgiler üretilmesi, üretilen bu bilgilere erişilmesi, saklanması ve nakledilmesi gibi işlemlerin etkili ve verimli yapılmasına olanak tanıyan teknolojileri tanımlamada kullanılan bir terimdir (Öğüt, 2012:138-139).

Bilgi sistemleri kavramı ile bilginin toplanması, saklanması, işlenmesi, erişilmesi ve dağıtılmasına hizmet eden teknolojiler bütünü, sistem üzerindeki bilgiler ve insan kaynakları kastedilmektedir.

Bilgi yönetimi kavramının temel dayanak noktalarından biri de bilgi ve iletişim teknolojileri ile bilgi sistemleridir. Bu unsurlar organizasyonlarda bilginin hareket edebilmesi bu sayede yenilikçi ve yaratıcı bir bilgi üretiminin gerçekleştirilmesi için olmazsa olmaz unsurlardır. Sözü geçen unsurlar ile birlikte organizasyon çalışanları açık halde bulunan bilgilere daha çabuk ulaşabilme şansına sahip olmaktadırlar. Bunun yanında organizasyon çalışanları arasında işbirliğinin sağlanması ve bireylerin sahip oldukları bilgileri açığa çıkarmalarına da yardımcı olmaktadır. Özelikle organizasyon yapısı coğrafik olarak bölümlenmiş örgütlerde bireylerin görüşmeleri yüz yüze yapma imkanlarının her zaman olmaması, kişiler arasında iletişimin ve işbirliğinin azalmasına neden olmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde bireyler arasında bütünleşme ve güven oluşmakta olup bununla birlikte bireylerin ilişkilerini geliştirerek aralarında bilgi paylaşımını arttırmaları beklenmektedir (Mısırdalı,2006:49).

Yönetici ve Lider: Organizasyon içerisinde bilgi paylaşımı kavramını yönetici-lider etkilemektedir. Liderlik vasfını en iyi kullanabilen kişiler, örtülü bilginin nasıl bulunacağını, ona nasıl ulaşılacağını ve örtülü bilgiyi nasıl işler hale getirebileceğini bilen kişilerdir. Yönetici-Lider bilginin organizasyonda biriktirilmesinde ve paylaşılmasında örgüt çalışanlarının desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bilgi paylaşımı sürecine örgüt çalışanlarının da dahil olabilmesini başarabilmek için bu sürecin içine yönetici-liderleri de dahil etmek ve onların desteğini sağlamak gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için yönetici-lider, bilgi paylaşımına imkan sağlayacak bir organizasyon yapısı kurmalı, tüm iletişim kanallarının kullanılmasını sağlamalı, astlarını motive etmeli ve en önemlisi onların güvenini kazanmalıdır (Mısırdalı,2006:52).

Motivasyon ve Örgüt Yapısı: Motivasyon genel olarak bireylerin bir iş ya da görevi yapma isteğindeki derece olarak tanımlanabilir (Şenel vd,2012:4).

Bilgi yönetimi çabalarının başarısı için en önemli faktörlerden birisi elverişli ve uygun bilginin kullanılması için bireylerin motive edilmesidir. Örgütün bunu sağlayabilmesi için de, örgüt çalışanlarını motive edecek ödül ve takdir sistemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalar, ödül ve takdir sistemlerinin bilginin değerlendirilmesinde ve paylaşılmasında insanların davranışlarını hissedilebilir derecede etkilediğini öne sürmektedir (Mısırdalı,2006:53).

4. BİLGİ PAYLAŞIMININ ÖNÜNDEKİ BAŞLICA ENGELLER

Organizasyon içerisinde bilgi paylaşımını engelleyen bazı faktörler vardır ki bunlara "sürtünmeler" denilmektedir. Böyle adlandırılmasındaki neden sözü edilen sürtünmelerin bilgi paylaşımını yavaşlattığı veya tümden engellediği gibi organizasyon içerinde dolaşımda olan bilginin fire vermesine de neden olmasıdır. Aşağıdaki tablo ile organizasyonların en sık karşılaştıkları sürtünmeler ile bunlarla başa çıkabilmek için yapılması gerekenler verilmiştir (Davenport ve Prusak, 2000:141-142) .

Tablo 1. Bilgi Paylaşımı Konusunda Sürtünmeler ve Çıkış Yolları

Sürtünme	**Olası Çözümler**
İtimat Yetersizliği	İlişkileri geliştirme adına yüz yüze toplantılar yapılarak güven ortamı oluşturun.
Diller, kültürler ve referans noktaları arasındaki farklılıklar.	Ortak bir alan yaratmak üzere eğitim, tartışmalar, yayınlar, ekipler, görev rotasyonu konularında çalışmalar yapın
Zaman toplanacak yer olması; verimli çalışmanın ne olduğunun tam bilinmemesi	Bilgi aktarımı için zaman ve yer ayırın: fuarlar, sohbet odaları, konferans raporları.
Bilgiyi kendine saklayanların statü kazanması ve ödüllendirilmesi	Performans değerlendirme ve ödüllendirmeyi bilginin paylaşılmasına dayandırın.
Alıcıların özümseme kapasitesinin yetersiz olması	Çalışanları esnek olmaları için eğitin; öğrenmeleri için zaman tanıyın; yeni düşüncülere açık insanları işe alın.
Bir bilgiye sahip olmanın sadece belli gruplara sağlanmış bir ayrıcalık olduğu inancı	Bilgi konusunda hiyerarşik olmayan bir yaklaşımı destekleyin; fikirlerin niteliğinin kaynağının statüsünden daha önemli olduğunu vurgulayın.
Yapılan yanlışlara, hatalara veya yardım isteklerine karşı hoşgörülü yaklaşılmaması.	Yaratıcı hataları ve işbirliğini kabul edin ve ödüllendirin; insanların her şeyi bilmedikleri için statülerini yitirmemelerine engel olun

Kaynak: Thomas Davenport, Laurence Prusak; İş Dünyasında Bilgi Yönetimi, Çev: Günhan Günay, Rota Yayınları, İstanbul, 2000, s.142

Bilgi Saklama: Bilgi organizasyon çalışanları tarafından saklanmaktadır. Bu davranışına neden olan sebeplerin başında bireyler arasındaki rekabet gelmektedir. Bu rekabet nedeniyle çalışanlar sahip oldukları bilginin kendileri ve organizasyon için önemini anlamakta ve diğer çalışanlar ile bu bilgileri paylaşmamaktadırlar. Bazı dönemlerde organizasyon içerisinde uygulanacak ödül sitemleri ile çalışanlar sahip oldukları bilgiyi saklayarak ödüle ulaşmada kullanmaktadırlar (Nemli, 2007: 90).

Bilgi paylaşımında bilgi vericisi davranışı, diğer bireyler talep ettiğinde, bilgisini ne kadar paylaşmak isteğinde olduğu ile ilgilidir. Öte yandan bireysel bakış açısından bakmak gerekirse bu davranış rasyoneldir. Potansiyel bilgi vericiler aiağıda özetlenmiş nedenlerden dolayı bilgi paylaşımı düşmanlığı yaratabilirler (Minbaeva ve Michailova,2003:6-7, akt Nemli,2007:90):

Bireysel Rekabet Avantajının Koruyuculuğunu ve Potansiyel Pazarlık Gücünü Kaybetmek: Bu davranış zor yoldan kazanılmış ve birikmiş bilgiye olan kuvvetli sahip olma duygusu sonucunda ortaya çıkar.

Bilgi Paylaşımı İçin Zaman Ayırmaktan Kaçınmak: Bilgi vericisi kendisi için daha üretken biçimde kullanılabilecek zamanı bilgi paylaşmaya tercih etmemesi sonucunda ortaya çıkan davranış.

Bilgi Parazitleri: Kendisine yararı az dokunan bir kimseye bilgisini açmaktan kaçınılabilir.

Korunmasızlıktan Kaçınma: Bilgiyi paylaşılmayan bireyler kendilerini diğer kişilerin dışsal kalite değerlendirmesinden korurlar.

Belirsizliğe Karşı Strateji: Bilgi alıcısının aldığı bilgiyi nasıl yorumlayacağından emin olmayan verici kendisindeki bilgiyi açığa çıkartmayabilir.

Bilgiyi Reddetmek: Bilgiyi reddetme veya kabul etmeme davranışının temelinde bulunan sebep genellikle bu bilgi burada üretilmedi sendromudur. Bu da başka yerde bulunan, üretilen bu bilginin orada kullanılmadığı anlamına gelir Bazı ana sebepler şu şekilde sıralanmıştır (Husted ve Michailova,2002:64-69, akt Nemli,2007:97):

Kendi Bilgilerini ve Fikirlerini Geliştirme İsteği: Yeni bilgi üretiminin bireyin kendisi tarafından yapılması bilginin dışarıdan alınmasından daha prestijli görünmektedir. Fikirlerin yenilenmesi genelde küçümsenmekte ve tekrar yaratma benimsenmektedir.

Bilginin Geçerliliğine ve Güvenilirliğine Olan Şüphe: Sıklıkla alıcılar bilginin kalitesine güvenmezler. Genelde bunun sebebi bilginin kaynağına olan güvensizliktir. Bu sebeple insanlar hazır bilgiyi kabul etmektense kendi bilgilerini üretmeyi tercih ederler.

Güçlü Grup İlişkileri: Bir grup belli bir proje üzerinde kolektif sorumluluk temelinde oluşturulur. Her grup bilgi paylaşımına ihtiyaç duymaktadır. Günümüzde birçok işletme yeni bilgi üretmeden ya da örgütteki bilgiyi açığa çıkartmadan yalnızca ellerindeki görevleri yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu tür işletmeler bilgi paylaşımı halen çok uzak görülmektedir. Eski örgütlerde genellikle az işçi değişimi olmakta ve çalışanların örgüt ile ilişkileri çok uzun sürmektedir.

Hata Ya da Başarısızlığa Karşı Alınan Tavırlar: Yönetici ile çalışan arasında güven ilişkisine dayalı bir başka konu hatalar konusunda bilgileri paylaşmaktır. Kişiler arasında güven iki şekilde incelenebilir. Bunlar kavramsal ve duygusal formlardır. Kavramsal form güvenecek kişinin kime hangi koşullar ile güveneceğine kararının sonucudur. Duygusal güven ise bireyler arasındaki duygusal bağa ilişkindir (Husted ve Michailova, 2002:64-69 akt Nemli,2007:92-93)

İş Arkadaşlarının Tepkilerini Kestirememek: Çalışanlar kendi hatalarını iş arkadaşlarına anlatırken kendilerini zayıf hissederler. Diğerlerinin bu hatadan ders alıp almayacaklarını ya da bu hatanın o kişinin etiketi olup olmayacağını kestiremezler.

Kariyer Kusurlarını Önlemek: Yapılan bir hata sonucunda çalışanlar iki olasılık ile karşılaşırlar. Yöneticiler ya bu hatadan ders alacaklar ya da bir sonraki zam veya terfi döneminde bu hatayı hatırlayarak olumsuz bir karar alacaklar. Bu tür belirsizlikler kariyer geliştirmede insanların örgüt için önemli olan derslerin açığa çıkmasını engellemektedir.

Suçlu kim Kültürü: Hatalar önemli öğrenme fırsatları yaratır. Fakat genelde örgütlerde böyle algılanmazlar. Daha kötüsü ise bazı örgütlerde hata yapmak bir tabu haline gelmiştir. Birçok örgüt yukarıdan aşağıya yönetilen, sıkı bürokrasinin gelmiş olduğu, katı hiyerarşik yapıda olan şekilde yönetilir. Bazı örgütler ise işçiliğin bir masraf olduğunu düşünen ve belli üretim görevlerine sıkı sıkıya bağlı örgütlerdir. Yaratıcılığın olmamasının normal algılandığı bir ortamda günah keçisi yaklaşımı hataların giderilmesine bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum bilgi saklamaya yol açan bir ortam yaratır. Hatta bu durum başkalarının ya da hataların ayrı hataları tekrar tekrar yaşama riskini arttırır.

Karar ve İnisiyatif Yoksunluğu: Eğer hareket edersen hata yaparsın anlayışıdır. Bu nedenle eğer örgütte bir şey yapmazsan hata yapma şansın da ortadan kalkar düşüncesi gelişir.

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çağımızda bilginin organizasyonlar açısından taşıdığı önem hem rekabet hem de sürdürülebilirlik açısından ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bilginin edinimi ve paylaşımı da büyük oranda bilişim teknolojileri aracılığıyla sağlanabilmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı Munzur Üniversitesi idari çalışanlarının bilişim teknolojilerini kullanımlarına ilişkin görüşlerini yansıtmak ve bilgi paylaşımında etkili olan faktörleri ortaya koyabilmektir. Bu doğrultuda geliştirilen model yardımı ile aşağıda belirtilen hipotezler test edilecektir:

Hipotezler

H_1^1 : Bilgi paylaşımda, organizasyon yapısının bilgi paylaşımına etkisi ile çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda, elde edecekleri içsel ödül beklentisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^2: Çalışanların gelecekte bilgi paylaşımı istekleri ile bilgi paylaşımına aracılık eden araç gereçlerin kullanılma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^3: Bilgi paylaşımında, organizasyon yapısının bilgi paylaşımına etkisi ile çalışanların gelecekte bilgi paylaşma istekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^4 : çalışanların gelecekte bilgi paylaşma istekleri ile bilgi paylaşımı konusunda amirlerin tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^5 : Çalışanların bilgi paylaşımı konusunda aldıkları eğitim ile gelecekte bilgi paylaşma istekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^6 : Çalışanların gelecekte bilgi paylaşma istekleri ile bilgi paylaşımı sonucunda çalışanlar üzerinde oluşabilecek olumlu etkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^7 : Çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda elde edebilecekleri dışsal ödül beklentileri ile çalışanların gelecekte bilgi paylaşımı istekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^8 : Organizasyon yapısının bilgi paylaşımına etkisi ile bilgi paylaşımında karşılaşılabilecek güçlükler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya dahil konu sadece Munzur Üniversitesi ile sınırlıdır. Yapılan çalışmada araştırma grubu Munzur Üniversitesi idari çalışanları (memur, şef, müdür, daire başkanı, mühendis, müdür yardımcısı, genel sekreter vb.) oluşturmaktadır. Akademik personel araştırma dışında tutulmuştur. Araştırmanın yapılabilmesi ve verilerin elde edilebilmesi için araştırmanın yapılacağı Munzur Üniversitesi Rektörlüğünden gerekli izinler alınmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden kurum çalışanları ile uygulama yapılmıştır.

Araştırmamızın ana kütlesini Tunceli Munzur Üniversitesi idari çalışanları oluşturmaktadır. 2016 yılı itibarıyla toplam 236 idari personel bulunmaktadır. Buna göre % 95 güven düzeyinde 146 kişiye ulaşılması yeterlidir. Toplam kütle içinden tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 150 çalışana anket formu ulaştırılmıştır. Elde edilen anket formlarının incelenmesi sonucunda 97 anketin analiz için uygun olduğu belirlenmiştir.

Verilerin elde edilmesinde iki form kullanılmıştır. Bunlar; Tanıtıcı Bilgi Formu ve Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı Ölçeğidir (ölçek yapılmış ve güvenirliği test edilmiş çalışmalardan yararlanarak oluşturulmuştur) . Araştırmada kullanılan anket formlarında, anketlerle elde edilecek verilerden sadece akademik amaçlar için faydalanılacağı ve bunların hiçbir kişi ve/veya kuruluşla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Böylece cevaplayıcıların anket formundaki ifadeleri doğru bir biçimde algılayıp, gerçek görüşlerini aktaracakları varsayılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 20.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı ölçeğinin güvenirlik çalışması kapsamında, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı ölçeğinin geçerlilik çalışması kapsamında, tüm alt ölçekler için faktör analizi ve,
- Çalışanların Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı ölçeği düzeyleri alt boyutları arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla Korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

6. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma Ölçeğinin Güvenilirliği: Ölçeğin güvenilirliği, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğünü göstermektedir (Kurtuluş, 2006:374 akt. Menteşe, 2013:460). Araştırma kapsamında kullanılan anket formunda yer alan değişkenlerin güvenilirliğinin ölçülmesinde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) bakılarak güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Güvenilirlik analizinin her anket çalışması için yapılması gereklidir. Çünkü güvenilirlik analizi araştırmada yer alan ifadelerin birbirleri ile uyumunu ve kullanılan anketin araştırma konusunu ne derece açıkladığını ifade etmektedir. Ölçek güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde alfa katsayısının bazı araştırmacılara göre (Büyüköztürk, 2004, 165) 0,70'den büyük bazı araştırmacılara göre (Kalaycı, 2006, 403) ise sosyal bilimlerde 0,60 ve üstü değer alması güvenilir derecesi yüksek ölçekleri ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımını hakkındaki düşüncelerini ölçen ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) değeri 0,896 çıkmıştır. Bulunan Cronbach Alpha değeri 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir.

Faktör Çözümlemesi: Ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğinin belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Örneklemden edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlemesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testleri uygulanmaktadır. KMO oranının 0,5'in üzerinde olması, Bartlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir (Kalaycı, 2006:321-322). Bununla birlikte, faktör analizinde faktör sayısına karar verilirken öz değerinin (Eigen value) 1'den yüksek olmasına ve faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olmasına dikkat edilmiştir. (Büyüköztürk, 2004).

Tablo 2. Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı Ölçeği Faktör Çözümlemesi

	Faktör Ağırlıkları	Açıklanan varyans (%)	Eigen Değeri
Faktör 1 **Bilgi paylaşımın içsel katkıya etkisi**		%17,259	9,492
13-Bu işletmede bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşan çalışanların, paylaşmayanlara nazaran daha iyi bir imaja sahip olmaları muhtemeldir. .	,834		
14- Bu işletmede bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşan çalışanların, paylaşmayanlara nazaran daha fazla prestij sahibi olmaları muhtemeldir.	,846		
15)Bu işletmede bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşan çalışanların, paylaşmayanlara nazaran daha fazla tanınmışlık kazanmaları muhtemeldir.	,727		
16) Bu işletmede bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşan çalışanların, paylaşmayanlara nazaran daha fazla saygınlık kazanmaları muhtemeldir.	,751		
17)Bu işletmede bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşan çalışanların, paylaşmayanlara nazaran üstleri tarafından övülmeleri muhtemeldir.	,613		
Faktör 2 **Bilgiyi gelecekte paylaşma**		%11,582	6,370
51) Gelecekte, çalışma raporlarımı ve resmi belgeleri iş arkadaşlarımla paylaşmak isterim.	,808		
52) Gelecekte, el kitaplarımı, metotlarımı ve modellerimi	,849		

iş arkadaşlarımla paylaşmak isterim.			
53) Gelecekte, tecrübelerimi ve işle ilgili bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşmak isterim.	,798		
54) Gelecekte, iş arkadaşlarım istedikleri takdirde nerede ve kimle bağlantılı olacakları bilgisini paylaşırım	,750		
55) Gelecekte, eğitim ve öğrenmeyle elde ettiğim tecrübelerimi iş arkadaşlarımla paylaşmayı isterim.	,679		
Faktör3 **Bilgi paylaşımı konusunda eğitim**		%7,189	3,954
23) Bu işletmedeki çalışanlar "bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmanın neden önemli olduğu" konusunda eğitim alırlar	,754		
24) Bu işletmedeki çalışanlar bilgiyi iş arkadaşlarıyla nasıl paylaşacakları konusunda eğitim alırlar.	,847		
25) Bu işletmedeki çalışanlar hangi bilgiyi iş arkadaşlarıyla paylaşacakları konusunda eğitim alırlar	,868		
26) Bu işletmedeki çalışanlar bilgiyi iş arkadaşlarıyla ne zaman paylaşacakları konusunda eğitim alırlar	,840		
Faktör 4 **Kurumsal Standartlar**		%6,023	3,312
7- Çalıştığım işletmede işbirliği standardı vardır.	,826		
8- Çalıştığım işletme beraber çalışma standardı vardır.	,857		
9- Çalıştığım işletme takım çalışması standardı vardır.	,835		
10- Çalıştığım işletmede çatışan görüşlere açık olma standardı vardır.	,427		
11-Çalıştığım işletmede hatalara tolerans standardı vardır..	,685		
12- Çalıştığım işletmede farklılıklara değer biçmek ve karşılık verme gönüllüğü vardır.	,609		
Faktör 5 **Bilgi paylaşımında araç gereç kullanımı**		%5,088	2,798
49) İş arkadaşlarımdan bilgi öğrenmek için bilgi paylaşım araçlarını(toplantılar, mail dağıtım listeleri, web sayfaları, vb.) kullanırım.	,575		
50) İş arkadaşlarıma bilgi sağlamak için organizasyonumdaki bilgi paylaşım araçlarını (toplantılar,	,808		

mail dağıtım listeleri, web sayfaları, vb.) kullanırım.			
Faktör 6 **Bilgi paylaşımı ve dışsal ödül**		%4,110	2,261
18)Bu işletmedeki çalışanların iş arkadaşlarıyla bilgilerini paylaştıkları zaman daha iyi iş görevleri almaları muhtemeldir.	,700		
19) Bu işletmedeki çalışanların bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaştıkları zaman terfi ettirilmeleri daha muhtemeldir.	,526		
20)Bu işletmedeki çalışanların bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaştıkları zaman daha yüksek maaşa sahip olmaları muhtemeldir.	,848		
21) Bu işletmedeki çalışanların bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaştıkları zaman daha yüksek ikramiyeye sahip olmaları daha muhtemeldir	,816		
22) Bu işletmedeki çalışanların bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaştıkları zaman daha fazla iş güvenliğine sahip olmaları daha muhtemeldir	,722		
Faktör 7 **Bilgi paylaşımında amirlerin tutumu**		%3,869	2,128
4- Amirim işle alakalı problemlerin çözümlerini iş arkadaşlarımla paylaşmam hususunda beni destekler.	,775		
5- Amirim bilgiyi iş arkadaşlarıyla paylaşma amacıyla düzenli buluşmalar organize eder.	,790		
6-Amirim iş arkadaşları arasındaki bilgi paylaşımını eylemler ve sözlerle destekler.	,879		
Faktör 8 **Bilgi paylaşımında meslektaş desteği**		%3,593	1,966
1)Çalışma arkadaşlarım anlaşmazlığa yol açsa bile, bilgi paylaşımını ve açık iletişimi destekler.	,786		
2- Çalışma arkadaşlarım bilgi paylaşımını eylemler ve sözlerle destekler.	,816		
3- Çalışma arkadaşlarım işle alakalı problemlerin çözümlerini paylaşma hususunda birbirlerini destekler.	,794		
Faktör 9 **Organizasyon yapısı ve bilgi paylaşımı**		%2,944	1,619
32) Organizasyonumuzun yapısı bilgi paylaşımını ve etkileşimi engeller	758		

33) Organizasyonumuzun yapısı yeni fikirlerin/aşamaların/ürünlerin gelişimini kolaylaştırır.(örn. Bilgi yaratımı)	,668		
34) Organizasyonumuzun yapısı departmanlar gibi işlevsel resmi sınırlar arasındaki bilgi değişimini kolaylaştırır	,709		
35) İş arkadaşlarımın bilgiyi paylaşmalarına yardım edecek araçlar (buluşmalar, iletişimler, mail dağıtım listeleri, web sayfaları vb.) organizasyonumda mevcuttur	,573		
36) Bilgi paylaşım araçlarına (mail dağıtım listeleri, web sayfaları) nasıl ulaşacağımı biliyorum.	,498		
37)Organizasyonumdaki Bilgi Paylaşım Araçları(mail dağıtım listeleri, web sayfaları) günceldir.	,416		
38) Organizasyonum bilgiyi paylaşmak için IT araçlarının(mail dağıtım listeleri, web sayfaları) kullanımını teşvik eder	,713		
39) Organizasyonum bilgiyi iş arkadaşlarıyla paylaşmak için yüz yüze metotları teşvik eder/destekler. (toplantılar, konuşmalar)	,491		
Faktör 10 **Meslektaşlarla bilgi alış verişi**		%2,587	1,423
43) Belirli bilgilere ihtiyacım olduğunda, meslektaşlarıma sorarım.	,737		
44) Meslektaşlarımı ne çalıştığım konusunda düzenli olarak bilgilendiririm.	,425		
46) Meslektaşlarımla edindiğim bilgiyi paylaşırım	,447		
47) Özel beceriler öğrenmek istediğimde, meslektaşlarıma onların yeteneklerini sorarım.	,738		
48) Bir meslektaşım bir şeyde iyiyse, bana öğretmesi için ona sorarım.	,829		
Faktör 11 **Bilgi paylaşımının kişi üzerinde etkisi**		%2,319	1,275
40) Bilgiyi diğerleriyle paylaşmanın yeni bilgiler öğrenmek için yararlı olduğuna inanıyorum.	,770		
41) Bilgiyi diğerleriyle paylaşmanın bana daha fazla insandan öğrenme fırsatı verdiğine inanıyorum	,699		
42) Bilgiyi diğerleriyle paylaşmanın benim öğrenme performansımı arttırmak için yararlı olduğuna	,724		

inanıyorum			
Faktör 12 **Bilgi paylaşımında güçlükler**		%2,138	1,176
27) Bilgiyi iş arkadaşlarımla paylaşacak zamanım yoktur.	,576		
28) İş arkadaşlarım için bilgilerimi belgelere dönüştürmek/kaydetmek zahmetlidir.	,678		
29) Bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşmak için yoğun çaba sarf ederim.	,426		
30) Eğer bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşırsam, devamında gelen ek soruları cevaplamak için ekstra zaman harcamak zorunda kalmam beni kaygılandırır.	,840		
31) Bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşmanın destek için ekstra açıklama veya istek uyandıracağı beni korkutur	,620		
N:97			
KMO Olçütü:0,728			
Bartlett Testi:4011,901			
Toplam Açıklanan Varyans:		%68,700	
Anlamlılık Düzeyi: 0,000			

Çalışanların bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı hakkındaki görüşlerini ölçümlemeye yönelik uygulanan ölçek için yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir. Faktör analizi toplam 97 örnekleme uygulanmıştır. Anket içinde yer alan 45. Madde için faktör yükü 0,40'ın altında çıktığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Buna göre toplam 54 ifadeden oluşan "Çalışanların bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı hakkındaki görüşleri ölçeği" için toplam 12 alt faktör bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda toplam ölçeğin KMO değeri 0,728, Barlett test sonucu 4011,901 çıkmıştır. Her bir faktörün Eigen değeri ise 1 değerinin üstünde bulunmuştur.

Faktör 1: Birinci faktör toplam varyansın %17,259'unu açıklamakta ve Eigen değeri de 9,492'ye karşılık gelmektedir. Bu faktör bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımına ilişkin gözlemlerde en yüksek anlamlılığa sahiptir. Faktör 1 iş yerinde bilgi paylaşımının çalışana herhangi bir içsel katkısının olup olmadığını belirleyen ifadelerden oluşmaktadır.

Faktör 2: İkinci faktör toplam varyansın %11,582'sini açıklamakta ve Eigen değeri de 6,370'e karşılık gelmektedir. Bu faktör Çalışanların sahip oldukları bilgilerini, gelecekte çalışma arkadaşları ile paylaşma konusundaki tutumlarının ölçen ifadeleri kapsamaktadır.

Faktör 3: Üçüncü faktörün açıkladığı varyans %7,189 ve Eigen değeri 3,954'dür. Burada çalışanların bilgi paylaşımı konusunda eğitim alıp almadıkları ve eğitime ihtiyaç duyup duymadıkları yönüne ifadelerden oluşmaktadır.

Faktör 4: Faktörün varyansı %6,023 ve Eigen değeri 3,312'dir. Faktör örgüt yapısının özelliklerini belirleyen ifadeleri kapsamaktadır.

Faktör 5: Faktör toplam varyansın %5,088'ini açıklamakta ve Eigen değeri 2,798'dir. Bu faktör çalışanların sahip oldukları bilgiyi, iş arkadaşları ile paylaşırken gerekli araç ve gereçleri kullanıp kullanmadıklarını ölçen ifadelerden oluşmaktadır.

Faktör 6: Altıncı faktörün varyansı %4,110, Eigen değeri 2,261'dir. Bu faktör altında yer alan ifadeler çalışanların sahip oldukları bilgiyi paylaşmasının kişiye örgüt içinde dışsal ödül sağlayıp sağlamadığını ölçmektedir.

Faktör 7: Faktörün varyansı %3,869, Eigen değeri 2,128'dir. Bu faktör iş yerinde çalışanlar arasında bilgi paylaşılması konusunda amirlerin tutumunu ölçen ifadeleri kapsamaktadır.

Faktör 8: Faktörün varyansı %3,593, Eigen değeri 1,966'dir. Buna göre bu faktörde kurumda bilgi paylaşımı konusunda çalışanların birbirlerini destekleyip desteklemediğini ölçen ifadeler yer almaktadır.

Faktör 9: Dokuzuncu faktörün varyansı %2,944, Eigen değeri 1,619'dur. Bu faktörde bilgi paylaşımı konusunda organizasyon yapısının etkisini ölçen ifadeler yer almaktadır.

Faktör 10: Faktörün varyansı %2,587 ve Eigen değeri 1,423'tür. Bu faktörde bilgi paylaşımı konusunda meslektaşlarla bilgi alışverişi kavramının etkisini ölçen ifadeler yer almaktadır.

Faktör11: : Faktörün varyansı %2.319 ve Eigen değeri 1,275'tir. Bu faktör, bilgiyi diğer çalışanlar ile paylaşma gereğinin kişi üzerinde etkilerini ölçen ifadeleri kapsamaktadır.

Faktör12: : Faktörün varyansı %2.138 ve Eigen değeri 1,176'dır. Bu faktörde, kişinin bilgi paylaşımı konusunda karşılaşabileceği olumsuz durumları ve güçlükleri ölçen ifadeler yer almaktadır.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler: Bilgi paylaşımı ölçeği alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri incelemek ve hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Bilgi Paylaşımı Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		İçsel Katkı	Gelecekte Paylaşma	Bilgi Paylaşmada Eğitim	Kurumsal Standartlar	Araç Gereç Kullanımı	Dışsal Ödül	Amir Tutumu	Meslektaş Desteği	Organizasyon ve Bilgi paylaşımı	Meslektaş Bilgi Alış-Verişi	Kişi Etkisi	Paylaşımda Güçlükler
İçsel Katkı	Pearson Correlation	1											
	Sig. (2-tailed)												
	N	97											
Gelecekte Paylaşma	Pearson Correlation	,143	1										
	Sig. (2-tailed)	,162											
	N	97	97										
Bilgi Paylaşmada Eğitim	Pearson Correlation	**,220***	,104	1									
	Sig. (2-tailed)	,031	,309										
	N	97	97	97									
Kurumsal Standartlar	Pearson Correlation	**,524****	-,095	**,421****	1								

	Sig. (2-tailed)	,000	,355	,000									
	N	97	97	97	97								
Araç Gereç Kullanımı	Pearson Correlation	-,037	**,398****	**,247***	,099	1							
	Sig. (2-tailed)	,722	,000	,015	,336								
	N	97	97	97	97	97							
Dışsal Ödül	Pearson Correlation	**,376****	-,078	**,571****	**,380****	-,046	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,450	,000	,000	,651							
	N	97	97	97	97	97	97						
Amir Tutumu	Pearson Correlation	,159	,072	,239*	**,363****	,125	,066	1					
	Sig. (2-tailed)	,120	,484	,019	,000	,224	,518						
	N	97	97	97	97	97	97	97					
Meslektaş Desteği	Pearson Correlation	,065	,074	,146	**,244***	,111	,020	**,327****	1				
	Sig. (2-tailed)	,526	,472	,153	,016	,280	,849	,001					
	N	97	97	97	97	97	97	97	97				
Organizasyon ve Bilgi paylaşımı	Pearson Correlation	**,314****	**,294****	**,352****	**,422****	**,340****	,097	**,206***	,198	1			
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,000	,001	,345	,043	,052				
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97			
Meslektaş Bilgi Alış-Verişi	Pearson Correlation	,047	**,369****	,169	-,015	**,414****	-,060	,089	**,262****	**,325****	1		
	Sig. (2-tailed)	,651	,000	,097	,885	,000	,558	,384	,009	,001			
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
Kişi Etkisi	Pearson Correlation	**,272****	**,315****	-,148	,068	,154	-,084	,042	,038	,157	**,227***	1	

	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,147	,509	,133	,413	,684	,712	,124	,025		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	
Paylaşımda Güçlükler	Pearson Correlation	,137	,063	**,225***	,047	-,107	,140	,101	,069	**,329****	,190	,008	1
	Sig. (2-tailed)	,179	,537	,027	,649	,297	,171	,327	,499	,001	,062	,941	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
***p<0,05 ; **p<0,01**													

Çalışmamızda belirlediğimiz hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_1^1 : Bilgi paylaşımda, organizasyon yapısının bilgi paylaşımına etkisi ile çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda, elde edecekleri içsel ödül beklentisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^2: Çalışanların gelecekte bilgi paylaşımı istekleri ile bilgi paylaşımına aracılık eden araç gereçlerin kullanılma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^3: Bilgi paylaşımında, organizasyon yapısının bilgi paylaşımına etkisi ile çalışanların gelecekte bilgi paylaşma istekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^4 : Çalışanların gelecekte bilgi paylaşma istekleri ile bilgi paylaşımı konusunda amirlerin tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^5 : Çalışanların bilgi paylaşımı konusunda aldıkları eğitim ile gelecekte bilgi paylaşma istekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^6 : Çalışanların gelecekte bilgi paylaşma istekleri ile bilgi paylaşımı sonucunda çalışanlar üzerinde oluşabilecek olumlu etkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^7 : Çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda elde edebilecekleri dışsal ödül beklentileri ile çalışanların gelecekte bilgi paylaşımı istekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1^8 : Organizasyon yapısının bilgi paylaşımına etkisi ile bilgi paylaşımında karşılaşılabilecek güçlükler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Belirlenen bu hipotezleri test etmek amacıyla alt boyutlar arasında korelasyon analizi uygulanmıştır. (Bknz. Tablo 3). Analiz sonucunda;

- H_1^1 Hipotezi: Organizasyon yapısının bilgi paylaşımına etkisi ile bilgi paylaşımı sonrasında elde edilecek olan içsel ödül beklentisi arasında doğru yönlü zayıf kuvvette bir ilişki mevcuttur (p:0,002 < 0,01; r:0,314). Organizasyon yapısı bilgi paylaşımı açısından ne kadar müsait ise çalışanların bilgiyi paylaşmalarıyla birlikte elde edecekleri kişisel imaj, prestij, saygınlık v.b. içsel katkılar sağlaması o derece artmaktadır. Buna göre H_1^1 hipotezi kabul edilir.
- H_1^2Hipotezi: Bilgi paylaşımında araç gereç kullanımı ile bilgiyi gelecekte paylaşma alt boyutu arasında doğru yönlü zayıf kuvvette bir ilişki mevcuttur. (p:0,000 küçük 0,01; r:0,398). Çalışanlar arasında bilgi paylaşımı için gerekli araç gereçlerin (toplantı, mail, web sayfaları) kullanımı ne kadar etkin olursa, çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri de o derece yüksek olacaktır. Buna göre de H_1^2 hipotezi kabul edilir.
- H_1^3 Hipotezi. Bilgi paylaşımında organizasyon yapısı ile bilgiyi gelecekte paylaşma alt boyutu arasında doğru yönlü çok zayıf kuvvette bir ilişki mevcuttur. (p:0,003 < 0,01; r:0,294). Organizasyon yapısı bilgi paylaşımı açısından ne kadar müsait ise, çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri de o derece yüksek olacaktır. Buna göre de H_1^3 hipotezi kabul edilir.

- H_1^4 Hipotezi: Bilgi paylaşımında amirlerin tutumu ile bilgiyi gelecekte paylaşma alt boyutu arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. (p:0,484 > 0,05). Amirlerin çalışanlar üzerindeki tutumlarının, çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri üzerinde etkisi bulunamamaktadır. Buna göre de H_1^4 hipotezi ret edilir.
- H_1^5 Hipotezi: Bilgi paylaşımında eğitim ile bilgiyi gelecekte paylaşma alt boyutu arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. (p:0,309 > 0,05). Çalışanların bilgi paylaşımı konusunda alacakları eğitimin çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Buna göre H_1^5 ret edilir.
- H_1^6 Hipotezi: Bilgi paylaşımındaki kişi etkisi ile bilgiyi gelecekte paylaşma alt boyutu arasında doğru yönlü zayıf kuvvette bir ilişki mevcuttur. (p:0,002 < 0,01; r:0,315). Çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda kendi kişisel gelişimleri üzerindeki etkisinin ne kadar fazla olduğuna inanırsa bilgiyi gelecekte paylaşma konusunda o kadar istekli olacaktır. Buna göre H_1^6 hipotezi kabul edilir.
- H_1^7 Hipotezi Bilgi paylaşımında dışsal ödül ile bilgiyi gelecekte paylaşma alt boyutu arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. (p:0,450 > 0,05). Çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda elde edecekleri terfi, ikramiye gibi beklentilerin, bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre H_1^7 hipotezi ret edilir.
- H_1^8 Hipotezi: Bilgi paylaşımında organizasyon yapısı ile bilgi paylaşımında güçlükler alt boyutları arasında doğru yönlü zayıf kuvvetli bir ilişki mevcuttur. (p:0,001 < 0,01 ; r:0,329). Organizasyon yapısı bilgi paylaşımı için ne kadar elverişsiz ise çalışanların bilgiyi diğer çalışanlarla paylaşma konusunda karşılaşacakları zorluklar ve güçlükler o derece fazla olacaktır. Buna göre H_1^8 hipotezi kabul edilir.

SONUÇ

Bu çalışma Munzur Üniversitesi İdari Çalışanlarının bilgi paylaşımında etkili unsurları belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Çalışma konusuna ilişkin belirlenen sekiz hipotez, anket yöntemiyle elde edilen veriler doğrultusunda test edilmiştir. Değerlendirme sonucunda belirlenmiş olan sekiz hipotezden beş tanesi kabul, üç tanesi ise ret edilmiştir.

Bütün hipotezler birlikte değerlendirildiğinde şu alt boyutlar itibariyle ilişki tespit edilmiştir ; Organizasyon yapısı bilgi paylaşımı açısından ne kadar müsait ise çalışanların bilgiyi paylaşmalarıyla birlikte elde edecekleri kişisel imaj, prestij, saygınlık v.b. içsel katkılar sağlaması o derece artmaktadır. Çalışanlar arasında bilgi paylaşımı için gerekli araç gereçlerin (toplantı, mail, web sayfaları) kullanımı ne kadar etkin olursa, çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri de o derece yüksek olacaktır. Organizasyon yapısı bilgi paylaşımı açısından ne kadar müsait ise, çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri de o derece yüksek olacaktır. Çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda kendi kişisel gelişimleri üzerindeki etkisinin ne kadar fazla olduğuna inanırsa bilgiyi gelecekte paylaşma konusunda o kadar istekli olacaktır. Organizasyon yapısı bilgi paylaşımı için ne kadar elverişsiz ise çalışanların bilgiyi diğer çalışanlarla paylaşma konusunda karşılaşacakları zorluklar ve güçlükler o derece fazla olacaktır.

Aksine, şu alt boyutlar arasında ilişki tespit edilememiştir; Amirlerin çalışanlar üzerindeki tutumlarının, çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri üzerinde etkisi. Çalışanların bilgi paylaşımı konusunda alacakları eğitimin çalışanların bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri üzerinde etkisi. Çalışanların bilgi paylaşımı sonucunda elde edecekleri terfi, ikramiye gibi beklentilerin, bilgiyi gelecekte paylaşma istekleri üzerindeki etkisi.

Bu çalışmada Munzur Üniversitesinin idari çalışanları ana kütle olarak alınıp uygulama gerçekleştirilmiştir. Yapılması düşünülen ileriki çalışmalarda akademik personel de örneklem grubuna dahil edilebilir. Ayrıca üniversite bağlamında bilişim altyapısı daha gelişkin üniversitelerle kıyas konusu çalışmalara eklenilebilir.

KAYNAKÇA

Aslan F. M., (2014), İşletmelerde Bilgi Paylaşımı İnovasyon ve Firma Performansı İlişkisi: Gaziantep İlinde Bir Araştırma, (Sosyal Bilimler Enstitüsü Gaziantep Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep, s. 23.

Bakan İ., (2008), "Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması", *KMU İİBF Dergisi,* Cilt 10, Sayı 14, s.5.

Bakan İ., Büyükbeşe T., (2004), " Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler : Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 7, s. 2.

Büyüköztürk Ş., Veri Analizi El Kitabı, Ankara, Pegem Yayıncılık, 2004

Dalkir K., (2005), Knowledge Management in Theory and Practice, Elsevier Inc, USA, s.53—54-55-56-133.

Davenport H. T., (2000), İş Dünyasında Bilgi Yönetimi, Çev. Günhan Günay, *Rota Yayınları*, 1, İstanbul, S.142

Demirel Y., (2007), "Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi,* Cilt 5, Sayı 2, s.101.

Dinçmen M., (2010), *Bilgi Yönetimi ve Uygulamaları,* Papatya Yayıncılık Eğitim, 1, İstanbul, s.13-17-22-193-235.

Göksel A., Aydıntan B., Bingöl D., (2010), " Örgütlerde Bilgi Paylaşım davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt 65, Sayı 4, s.90.

Gülseçen S., (2012), *Bilgi ve Bilginin Yönetimi,* Papatya Yayıncılık ve Eğitim, 1, İstanbul, s.20-21-23-26-27-29-65

İbicioğlu H., Doğan H., (2006) *İşletmelerde Örtülü Bilgi ve Önemi,* Ekin Kitabevi, 1, Ankara, s.1-3-5-18-19.

Kalaycı Ş., (2006) SPSS *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri,* Asil Yayın Dağıtım, 5, İstanbul, s.321-322- 403.

Karaaslan A., (2009), Özler E. D., Kulaklıoğlu S. A., "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe İ.İ.B.F. Dergisi,* Cilt 11, Sayı 2, s. 142-143.

Karcıoğlu F., Timuroğlu K. M., Çınar O., (2009), " Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama", *Yönetim,* Cilt 20, Sayı 63, s. 59-65-76.

Köseoğlu M., A., Gider Ö., Ocak S., (2009) " Bilgi Paylaşımı Tutumunu Etkileyen Faktörlerdir? Bir Kamu Hastanesi Örneği", *Eskişehir Osmangazi Üniverstesi İ.İ.B.F. Dergisi,* Cilt 6, Sayı, 1, s.221-222.

Menteşe S., (2013), "İlk Öğretim Öğretmenlerinin Öğrenen Örgüte İlişkin Görüşleri (Tunceli Merkez İlçe Merkez İlköğretim Okulları Örneği)", *International Journal of Social Science,* Volumue6, ıssue 3, s. 460)

Mısırdalı F., (2006), Örgüt İçi bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş.'de Bir Uygulama, (Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Kütahya, s. 38-39-40-41-46-49-52-53

Nemli H., (2007), Örgüt Kültürü ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, (Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Kütahya, s. 90-91-92.

Öğüt A., (2012), *Bilgi Çağında Yönetim,* Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, 5, Ankara, s.2-5-127-138-139-143-144

Sabuncuoğlu Z., Tüz M., (1997), *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitapevi, Bursa, s. 111- 112-181

Sökmen A., (2010), *Yönetim ve Organizasyon,* Detay Yayıncılık, Ankara, s.3-213

Şenel B., Şenel M., Gümüştekin E. G., (2012),“ Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Akademik Bakış Dergisi,* Sayı 32, s.4

Türk M., (2003), *Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Bilgi Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul, s.135

Yeniçeri Ö., Demirel Y., (2007), “Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi,* Sayı 12, Yıl 9, s.22.

Zaim H., (2005), *Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi,* İşaret Yayınları, İstanbul, s.9-68-69-71-74-75-93-115-135-203-227