

ARAŞTIRMA MAKALESİ

**BİLGİ YÖNETİMİNİN BAŞARI KÜLTÜRÜNE ETKİSİ:
SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ ***

Ali BAKIRCI **
Oğuzhan BOZBAYIR ***
Musa ÖZATA ****

ÖZ

Günümüz işletmeleri hızlı gelişen bilim ve teknoloji ortamında başarılı olmak için birçok yönetsel araç kullanmaktadır. Bu araçların etkinliğini ve verimliliğini arttırmak bilgi yönetiminin profesyonel şekilde icra edilmesinden geçmektedir. Bu bağlamda örgüt genelinde başarı kültürünün özümsemek oturtulması için bilgi yönetim faktörlerinin tam olarak anlaşılması bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı sağlık çalışanlarının bilgi yönetim eğilimlerinin çalıştıkları kurumun başarı kültürüne etkilerini incelemektir. Ayrıca çalışma; sağlık kurumu çalışanlarının bilgi yönetimi eğilimleri, başarı kültürü algıları, bunların birbirleriyle olan ilişkisi ve birbirlerine olan etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada genel tarama modeli ile ilişkisel araştırma modeli bir arada kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında Bilgi Yönetim Ölçeği (BYÖ) ile Başarı Kültürü (BK) ölçeği kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizlerinde ölçeklerin yüksek güvenilirlikli oldukları görülmüştür. Çalışma 336 sağlık çalışanı ile yüz yüze anket tekniği kullanılmış olup verilerin toplanmasında tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Toplanan verilere bağımsız gruplar arası t testi, korelasyon ve yapısal eşitlik modeli ile çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda bilgi yönetimi ile başarı kültürü arasında orta şiddette pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğu ayrıca bilgi yönetimi alt boyutlarının bir bütün olarak başarı kültüründeki değişimin %56'sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi yönetimi, başarı kültürü, sağlık çalışanları

MAKALE HAKKINDA

* Bu çalışma 7. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş halidir.

** Doktora öğrencisi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı Doktora öğrencisi alikaptan4414@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7566-5141>

*** Öğr.Gör., Batman Üniversitesi, Kalite Koordinatörlüğü, oguzhanbozbayir@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-3323-3519>

**** Prof.Dr. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü musaozata@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-1742-0215>

Gönderim Tarihi: 03.08.2023

Kabul Tarihi: 29.02.2024

Atıfta Bulunmak İçin:

Bakırcı, A., Bozbayır, O., & Özata, M. (2024). Bilgi yönetiminin başarı kültürüne etkisi: sağlık sektörü örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(1): 169-187. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1337552>

THE EFFECT OF INFORMATION MANAGEMENT ON SUCCESS CULTURE: THE CASE OF THE HEALTHCARE SECTOR *

Ali BAKIRCI **
Oğuzhan BOZBAYIR ***
Musa ÖZATA ****

ABSTRACT

In today's rapidly evolving scientific and technological environment, companies use a variety of management tools to achieve success. Increasing the effectiveness and efficiency of these tools depends on the professional implementation of knowledge management. In this context, understanding the factors of knowledge management is crucial in order to assimilate and establish a culture of success throughout the organisation. The primary objective of this study is to examine the impact of healthcare professionals' knowledge management tendencies on organizational culture of success. In addition, the study aims to identify the relationships and influences between healthcare professionals' knowledge management tendencies, perceptions of success culture, and their interactions. This descriptive study uses both a general survey model and a relational research model. Data were collected using the Knowledge Management Scale and the Success Culture Scale. Reliability analyses indicated high reliability for the scales. The study involved 336 healthcare professionals who were interviewed using face-to-face convenience sampling. Independent samples t-test, correlation, and structural equation modeling with multiple regression analyses were performed on the collected data. The analyses revealed a moderate, positively directed, and statistically significant relationship between knowledge management and culture of success. It was also found that the sub-dimensions of knowledge management together explained 56% of the variation in 'culture of success.

Keywords: Information management, success culture, healthcare professionals

ARTICLE INFO

* This study is an extended version of the paper presented at the 7th International Congress on Health Sciences and Management

** PhD candidate, Kırşehir Ahi Evran University, Business Administration Department, alikaptan4414@gmail.com,

 <https://orcid.org/0000-0002-7566-5141>

*** Lecturer., Batman University, Quality Coordination Office, oguzhanbozbayir@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-3323-3519>

**** Prof. Dr. Ahi Evran University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration Department, musaozata@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-1742-0215>

Received: 03.08.2023

Accepted: 29.02.2024

Cite This Paper:

Bakırcı, A., Bozbayır, O., & Özata, M. (2024). Bilgi yönetiminin başarı kültürüne etkisi: sağlık sektörü örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(1): 169-187. <https://doi.org/10.61859/hacettesid.1337552>

I. GİRİŞ

İşletmeler açısından 1980'lerde, genel giderleri azaltmak ve daha verimli bir yapı oluşturmak için küçülme (downsizing) gibi stratejilerin sıklıkla uygulandığı görülmüştür; ancak, zamanla küçülme stratejilerinin dezavantajları kendisini hissettirmeye başlamıştır. Uygulanan küçülme stratejileri ile birlikte çalışanlar, yıllar içinde biriktirdikleri bilgileri ve uzmanlığı da beraberlerinde götürmekte ve bu durum örgüt için önem arz eden bilgilerin kaybolmasına sebep olmuştur. Bunun muhtemel nedeni ise çalışanların doğaları gereği rekabetçi olmaları ve sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çok biriktirmeye eğilimli olmalarıdır. Örgütler zamanla biriktirilmesi yıllar süren değerli bilgi ve uzmanlıkları kaybettiklerinin farkına varmış ve çalışanlarda bulunan bilgiye bağımlılığı azaltan sistemler ve süreçler oluşturmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla tüm bu gelişmeler örgütleri, bilgiyi daha verimli şekilde kullanabilecekleri, çalışanların bilgilerini depolayabilecekleri, örtük bilgiyi açık hale getirebilecekleri ve bireysel bilgiyi örgütsel bilgiye dönüştürebilecekleri bir sistem kurmaya zorlamıştır. Böylece örgütler çalışanlarının sahip olduğu bilgiyi depolayabilmek ve bu bilginin örgüt içinde kolayca paylaşımını sağlayabilmek için bilgi iletişim teknolojilerinden de yararlanarak Bilgi Yönetim Sistemleri inşa etmişlerdir (Du Plessis, 2007)

Modern şirketler, sürdürülebilir bilgi yönetimi için çalışanlarını memnun etmeye, becerilerini geliştirmeye ve bu becerilerden en iyi şekilde yararlanmaya yönelik çabalar içerisinde. Ancak, sürdürülebilir bilgi yönetimine ulaşmak için organizasyon yöneticilerinin doğru bilgilere ulaşmaları, bu bilgileri etkili bir şekilde kullanmaları ve çalışanlar için en uygun örgüt kültürünü oluşturmaları gereklidir. Teknolojik iletişim ve etkileşim araçları arttıkça, bilgi yönetimi de kendini geliştirerek profesyonelleşmiştir (Shahzad vd., 2020). 20. yüzyılın sonlarından itibaren dünyada bilginin ve bilgi yönetiminin önemi hakkında yoğun tartışmalar olmuştur. Benzer gelişmelerin yaşandığı sağlık sektöründe oluşturulan bilgi yığınlarının sistematik bir şekilde tasniflenip kullanılması için çeşitli alt yapılar oluşturulmuş ve paralelinde bilgi yönetimi de profesyonel bir hal alarak teknik ve uzman çalışanlara ihtiyacı doğurmuştur.

İşletmeler için gelişmenin bir diğer önemli bileşeni de başarı kültürüdür. Başarı kültürü örgüt kültürünün bir alt bileşeni olup, bir örgütün karakterini ve kimliğini belirleyen temel unsurlardan biridir. Örgütün başarıyı öne çıkaran bir kültürü benimsemesi, çalışanları daha motive edici bir çerçevede hareket etmeye teşvik eder. Başarı, sadece bireyin kendi hedeflerine ulaşması değil, aynı zamanda örgütün kolektif refahına yapılacak katkılarla da ilgilidir. Bu kültür, bireylerin içsel güdülerini harekete geçirir ve onları daha hedef odaklı kılar. Bireyler, başarının örgütsel bir değer olarak kabul edildiği bir ortamda, kendi potansiyellerini gerçekleştirmek için daha fazla çaba sarf ederler. Bu durum, bireylerin kendilerini geliştirmesi ve örgütlerine daha fazla katkıda bulunması anlamına gelir (Azeem vd., 2021).

Bilgi yönetimi ve başarı kültürü, modern organizasyonların başarılı olmaları için hayati öneme sahip unsurlardır. Bilgi yönetimi, örgütlerin sahip olduğu büyük bilgi kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmalarına olanak tanıyarak, rekabet avantajı sağlar (Lam vd., 2021). Örgütlerin bilgileri toplamak, düzenlemek, paylaşmak ve kullanmak için stratejik bir yaklaşım benimsemeleri, inovasyonu teşvik eder ve hızla değişen iş ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olur (Chang ve Lin, 2015). Başarı kültürü, organizasyonun değerlerini, normlarını ve hedeflerine olan bağlılığını güçlendiren bir temel oluşturur. Bu kültür, çalışanları motive eder, birlikte çalışma kültürünü destekler ve etkili iletişimi teşvik eder. Bilgi yönetimi ve başarı kültürü arasındaki ilişki, bilgiye değer veren bir kültürün, organizasyonun hedeflerine daha etkili bir şekilde odaklanmasına ve sürekli başarı elde etmesine olanak tanır. Bu bağlamda, başarı kültürü, bilgi yönetiminin başarılı bir şekilde uygulanabilmesini destekler ve bilgi yönetimi, organizasyonun başarı kültürünü güçlendirir. İyi bir bilgi yönetimi süreci, çalışanların bilgiye erişimini kolaylaştırır, öğrenmeyi teşvik eder ve yenilikçilik için gerekli ortamı yaratır (Doğan ve Altunoğlu, 2014).

Bilgi yönetimi ve başarı kültürünün bağlamsal ilişkilerinin anlaşılması için konuya ilişkin yerli ve yabancı kaynaklar taranmış ve metin analizine tabi tutulmuştur. Konu hakkında yabancı literatürde oldukça zengin içeriklerin olduğu örgüt kültürü ile bilgi yönetimi arasındaki ilişkilerin sıklıkla işlendiği

görülmüştür. Azeem vd. (2021), Chang ve Lin (2015), Chin-Loy ve Mujtaba (2007), Lam vd. (2021) gibi yabancı yabancı çalışmalar ile Doğan ve Altunoğlu (2014), Ertaş (2019), Sönmez (2006), Tuncay (2020), Zaim (2005) gibi yerli literatür çalışmalarının konu hakkında yapılan araştırmalar olduğu, örgüt kültürü ile bilgi yönetiminin daha çok kavramsal olarak ele alındığı, bazı çalışmalarda ilişkiyel tarama yapıldığı görülmüştür. Özellikle Doğan ve Altunoğlu'nun (2014), çalışmasında bilgi yönetimi üzerinde etkili olan faktörlerinin tespiti yapılmış, çalışmamıza en yakın araştırmalardan olan Ertaş'ın (2019) çalışmasında örgüt kültürünün bir bütün olarak bilgi yönetimine etkisinin incelendiği, yine benzer şekilde Chang ve Lin (2015) tarafından yapılan araştırmada, örgüt kültürünü oluşturan unsurlar ile bilgi yönetimi arasındaki ilişkiye odaklanıldığı, bilgi edinme kaynaklarının kontrolü ile örgütsel süreçlerin etkinliğinin test edildiği fakat başarı kültürüne değinilmediği görülmüştür. Yapılan incelemede başarı kültürünün spesifik özellikleri ile bilgi yönetim süreçlerinin bir arada incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda değerlendirme yapıldığında, bu çalışmanın, örgütlerde başarı kültürü ile bilgi yönetimi arasındaki ilişkiyel bağlantıları ortaya koyarak literatüre katkı yapacağı ve konuya ilişkin yürütülecek araştırmalarda yol gösterici bir kaynak olacağı düşünülmüştür.

II. BİLGİ YÖNETİMİ

Küreselleşmenin de etkisiyle birlikte tüm işletme sektörleri, 20. yüzyılın sonlarından bugüne değin baş döndürücü bir hızda dönüşüm yaşamaktadır. Son teknolojik gelişmeler, kurumları dönüştürmede önemli bir katalizör olarak öne çıkmaktadır. Bu dönüşüm sürecinde, bilgi ve bilgi yönetimi, kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri için giderek artan bir değere dönüşmektedir. Küreselleşen dünyada, hızla evrilen bilgi teknolojileri, şirketlerin rekabet avantajını devam ettirebilmek adına çeşitlenmiş ve derinleşmiş bilgileri etkin bir biçimde kullanma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Stratejik bir bakış açısıyla ele alındığında, bir organizasyonun istenilen kalitede çıktılar elde edebilmesi için bilgi yönetimine verdiği önem açıkça fark edilecektir (Chaithanapat vd., 2022). Öne çıkan kavram burada 'bilgi' olarak beliriyor. Bilgi, insanların çaba harcayarak gerçeği ortaya çıkarması, sürekli olarak birikim kazanması, zihinsel ve somut dünyada etkisini göstermesi, ölçülebilir ve doğrulanabilir bir özellik kazanarak dinamik bir evrim sürecine tabi olmasıdır (Azeem vd., 2021).

Bilgi yönetimi, örgüt içinde kullanılan bilgiyi güncelleyen, elde edilen bilgiyi erişilebilir kılan, bilgiye ulaşım için gerekli prosedürleri belirleyen ve bilginin örgüt içindeki çalışanlar arasında paylaşılmasını sağlayan bir disiplindir (Lam vd., 2021). Bu, örgüt içinde bilgi ediniminin, depolanmasının ve diğer çalışanlar için erişilebilir hale getirilmesinin yönetimi ile alakalıdır (De Bem Machado vd., 2022). Bu genellikle İnternet ve veri tabanları gibi çeşitli bilgi ve iletişim teknoloji araçları kullanılarak elde edilmekte ve örtük bilginin açık bilgiye dönüştürülmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla bilgi yönetimi, bir örgüt içerisinde bilgiyi daha etkin kullanmak için araç olarak hizmet vermektedir. Bilginin elde edilmesi uzun bir zamanı ve emeği gerektireceğinden parasal ve zamansal maliyeti yüksek olacaktır. Bilgi yönetimi aynı zamanda takım çalışmasıdır. Ekip ruhu içinde sürekli farkındalık gerektirir ve tüm çalışanların sahiplenmesi gereken bir olgudur (Choy ve Suk, 2005). Başarılı uygulamalarının tespit edilip örgütsel hafızaya katılması bilgi kültürünün oluşumuna olumlu katkılar verir (Güçlü, 2003). Bilgi, organizasyonun sahip olduğu en değerli kaynaklardan biri olmakla birlikte kurumsal bir zenginlik ve rakiplere karşı kullanılabilecek stratejik bir silahtır. Hızlı müdahalelerin gerekli olduğu kriz zamanlarında, etkin yönetim çabalarını mümkün kılmak veya kolaylaştırmak için uygun bilgi yönetim faaliyetlerini yürütmek büyük önem arz etmektedir (Hussinki vd., 2017). Bilginin yönetimi stratejik bir yaklaşımı gerektirmektedir. İşletme içi ve dışındaki çevrenin analizi çeşitli fırsatların değerlendirilmesi ve aynı şekilde işletmenin varlığına yönelik tehditlerin bertaraf edilmesi için işletmenin sahip olduğu bilginin üstünlüklerini kullanıp durum belirleme süreçlerini etkinleştirmektedir (Ülgen ve Mirze, 2020).

Bugünün sağlık kuruluşlarından beklenen, etkili ve verimli bir bilgi yönetimine sahip olmalarıdır. Sağlık sektörü, emek ve bilgi yoğunluğuyla karakterize edilen bir sektördür ve insanlık tarihinde sürekli olarak yeniliklere ve gelişmelere ayak uydurmuştur. Özellikle tanı ve tedavi süreçlerinde kullanılan insan kaynaklı bilgilerin, sağlık kurumlarında doğru yerde ve zamanında kullanılması, sunulan hizmetin kalitesini belirleyen kritik bir faktördür (Chen vd., 2020). Assem ve Pabbi (2016) sağlık kurumlarını;

bir sitem içerisinde kendini sürekli yenileyen ve deneyimleyen bilgi teknolojileri ile donatılmış yapılar olarak tanımlanmıştır. Sağlık uygulamalarının devamlılığı elde edilen yeni bilgilerin yaygınlaştırılması ve organizasyon içerisinde uyumlaştırılmasına bağlıdır. Özellikle hastane tipi sağlık işletmelerinde her biri kendi alanında uzman hekimlerin, bilgilerini ve görüşlerini birbiri ile paylaşmaları, verilecek sağlık hizmetinin hem niteliğini hem de kalitesini etkileyerek istenilen düzeyde sağlık sunumu ortaya çıkaracaktır.

2.1. Bilgi Yönetiminin Boyutları

Bilgi yönetimi amaç ve içerik bakımından bazı farklılıklar içermekte olup Wang vd.'ye (2008) göre *bilgi duyarlılığı, bilgi edinimi, bilgi paylaşımı ve örgütsel hafıza*, olmak üzere dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar birbirlerinin tamamlayıcısı olup bir arada bilgi yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır.

Bilgi Duyarlılığı: Yeni bilgilerin edinilmesinde ve uyumlaştırılmasındaki hassasiyeti gösteren durumdur. Bilgi duyarlılığında asıl amaç örgütün ihtiyaç duyduğu bilginin alınması ve bilgide seçici olunarak gereksiz bilginin süzgeçten geçirilmesi ve ayıklanmasıdır. Bu kapsamda yeni fikirler taranır ve güncel gelişmeler takip edilerek örgütün adaptasyon sürecine katkı sağlanır (Akyol ve Gülseçen, 2011). Bilgi duyarlılığı ile örgüt imkanları daha etkin kullanılmış olur. Yine bilgi duyarlılığında bilgi kaynağının geçerliliğine ve telif haklarına riayet edilir. Bilgi duyarlılığında en çok çaba ARGE faaliyetlerine verilir.

Bilgi Edinimi: Bilginin elde edilmesi çalışan tarafından ve örgüt tarafından olmak üzere iki şekilde olur. Örgüt bilgileri dış çevreden veya iç çevreden kabul ederek bu bilgiyi dönüştürür ve eldeki diğer bilgiler ile karşılaştırarak kökleşmesini sağlar. Çalışan düzeyinde bilgi ediniminde ise belirli bilgi kaynaklarından temin, uzman kişilerden bilgi edinimi ve deneyimleyerek bilginin toplanması şeklinde sıralanır (Pacharapha ve Ractham, 2012). Bilgi edinimi bazen örgütler arasında karşılıklı transferi gerektirir. Bu durumda sahip olunan bilgiler karşılıklı ihtiyaçtan dolayı mübadele edilir. Genellikle teknolojik bilgi transferinde kullanılan bu teknik, doğru yönetilemediği takdirde ciddi bilgi kayıplarına neden olabilir (Bengtsson ve Skog, 2018). Bilgi edinimi örgütsel öğrenme süreçlerine tabi olup, örgütün gelişip büyümesi için gerekli olduğu kadar çalışanların kişisel ve örgütsel uyumu içinde önemlidir. Doğru şekilde edinilen bilgiyle sürdürülebilir rekabet, ürün farklılaştırma, yeni ortamlara uyum ve örgütsel değişime katkı sunulur (Nkararo, 2018).

Bilgi Paylaşımı: Elde edilen bilgilerin bireyler ve birimler arasında aktarılması veya transfer edilme sürecidir. Bu aşamada örtülü bilgiler çalışanlar arasında etkileşimli biçimde paylaşılır ve anlamlandırılarak örgütsel hafızaya ve bireysel gelişime katkı sağlanır. Bilginin paylaşım hızı yeni bilginin elde edilmesi ve işlenmesi ile bağlantılı olup dinamik örgütlerde oldukça yüksek olması beklenir (Choy ve Suk, 2005; Ertaş, 2019). Bilgi paylaşımının güvenli şartlarda yapılması örgütsel hafızanın deşifre olmaması açısından önemlidir. Bu nedenle bilginin gerektiğinde kullanılmak üzere depolanması teknik ve uzmanlık bilgisi olan personel vasıtasıyla ve fiziki dokümanlar aracılığı ile olabileceği gibi dijital alt yapılarla da mümkündür (Özhan, 2017).

Örgütsel Hafıza: Bilginin sınıflandırılması, saklanması, sürekli ve aktif bir şekilde kullanılması, gibi süreçleri ifade eden bu alt boyutta asıl amaç toplanan bilginin örgüt tarafından her an kullanılacak halde tutulmasıdır. Örgütsel hafızadan kasıt, uzun süreli çalışan kişiler olabileceği gibi, arşiv, dijital depolama birimleri ve çeşitli kayıt sistemleri de olabilir. Örgütün varlığını sürdürmesi ve rekabet gücünü artırmak için gerekli bilgilerin güvenli bir şekilde depolanması, ihtiyaç duyulduğunda kullanılabilir olması, örgütsel hafızanın gelişiminde önemli bir rol oynar. Bu bakış açısından, bilgi yönetimi ile yakından ilişkilidir (Cegarra-Navarro ve Martelo-Landroguez, 2020). Günümüzde örgütsel hafızaya kaynak teşkil eden en önemli depolama araçlarından birisi dijital sistemlerdir. Dijital sistemler bilgiye erişimi kolaylaştırmakta ve bilginin transfer ve güvenlik maliyetini düşürmektedir. Bu nedenle günümüz örgütleri teknoloji yoğun örgütsel hafızayı geliştirme peşindedir (Özhan, 2017).

2.2. Başarı Kültürü

Örgüt; farklı özelliklerde çalışanların koordineli şekilde bir araya gelerek, ortak amaç ve hedefleri gerçekleştirmek üzere kolektif hareket etmesidir (Sönmez, 2006). Örgütler çalışma alanlarına göre özgün yapılanmalar oluştururlar ve bu özgün yapılar içerisinde çalışan insanlar, örgütün şekillendirici etkisi ile örgüt kültürünün oluşmasına katkı verirler. Literatüre ilk kez 1979 yılında giren örgüt kültürü, örgüt içerisinde ve örgüt atmosferinde kendini baskın olarak hissettiren değerler topluluğu olarak bilinir. Zaman zaman örgütsel iklim olarak da anılan örgüt kültürü, alışkanlıklara, rutinlere ve uygulamalara yön verir ve bu yönüyle örgütler arasında ayırt edici bir özelliktir (Cameron ve Quinn, 2011).

Örgüt kültürü çalışanlara hangi kurallara uyması gerektiğini ve örgüt işlerini gerçekleştirirken nasıl bir yol izleyeceğini de söylemesi bakımından önemlidir. Çalışanların birbirleriyle ve yönetim ile etkileşimleri sonucu ortaya çıkan örgüt kültürü, çalışanların kendilerini ifade etmeleri ve üretkenliklerinin artması üzerinde etkindir (An ve Kang, 2016). Çalışan katılımının kısıtlı olduğu, etkileşimin minimalize edildiği ve sadece belirlenen kurallar çerçevesinde, çalışanları dar bir atmosfere hapseden örgütsel anlayış, başta örgütsel sessizlik olmak üzere birçok probleme neden olabilir (Doğan ve Yılmaz, 2020). Bu tip örgütsel problemler örgüt performansını olumsuz etkileyerek ana hedeflerden uzaklaşmasını ve örgütsel etkililiğin azalmasına sebebiyet verir. Özellikle karmaşık yapılara sahip olan sağlık hizmeti veren örgütlerde bu uyumsuzlukların oluşması daha sık karşılaşılan bir durumdur (Choy ve Suk, 2005). Sağlık hizmeti veren kurumlarda örgüt kültürünün güçlü olması verilen hizmetin niteliğini ve kalitesini artırarak, iç çatışmaları azaltıp dış şoklara karşıda bir direnç geliştirecektir. Güçlü örgüt kültürü, çalışanların algıları ve davranışları üzerinde etkisini gösterip kişinin örgüt ile olan ilişkilerini düzenler ve böylece örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkı sağlar (Alsaqqa, 2020).

Örgüt kültürü konusunda yapılan çalışmalardan birisi de Pheysey'in örgütsel kültür modelidir. Pheysey (1993) göre örgüt kültürü bileşenleri bakımından 4 farklı kategoriye ayrılır. Bunlar güç kültürü, başarı kültürü, destek kültürü ve rol kültürüdür. Güç kültürü özelliklerini gösteren örgütler daha merkezîyetçi bir görünümündedir. Gücün kaynağı lider veya yönetim grubudur. Baskın kültürel özellikler gösterir ve genelde dışa kapalıdır. Rol kültüründe ise amaç ve hedefler genelde örgütün kurucusu veya kurucuları tarafından belirlenmiş ve yetkiler üst kademe veya operasyonel yönetime bırakılmıştır. Belirlenen rollerin dışına çıkılmaz ve rollerin gerekleri yerine getirilir. Destek kültürünün hâkim olduğu örgüt kültürlerinde ise çalışanlar bir arada sinerji oluşturur ve örgütlerine karşı bir aidiyet beslerler. Örgüt üyeleri ve departmanları arasında dayanışma mevcut olup karşılıklı bir bağlılıktan söz edilebilir. Başarı kültürüne daha çok küçük işletmelerin ilk gelişimsel safhaları örnek gösterilebilir. Birimler arasında yüksek düzey bir etkileşim olduğundan ve kontrolü sağlamak daha kolay olduğu için bu tip işletmelerde başarı kültürü hızlı oturur.

Başarı temelli örgüt kültürüne sahip işletmeler çalışanların özverili şekilde örgüte katkıda bulunmasını bekler. Bu nedenle bu örgüt kültürünün bir parçası olan çalışan işini seven ve işine dört elle sarılan kişilerden oluştuğu kabul edilir (Pheysey, 1993). Başarı kültürünün hâkim olduğu örgütler daha çok matris yapıda örgütlerdir. İlmli ve katılımcı bir idari yapıları vardır. Departmanlar arasında uzmanlaşma söz konusudur ayrıca birey ön plandadır (Sönmez, 2006). İşin planlandığı şekilde yapılması ve sonuca ulaşılması başarıya odaklı bir örgütün tipik özelliğidir. Bu örgütlerde kişisel öz veri ve başarı göze çarpar ayrıca performansı yüksek olan çalışanlar örgüte pozitif destek sağlar (Terzi, 2005). Başarı kültürü; merkezinde başarının bulunduğu, üyelerinin devamlı olarak bireysel ya da kolektif başarılarla ulaştığı, bu başarılarla ulaşmak için gayret sarf ettiği bir örgüt kültürü biçimidir. Bir örgütte başarı kültürünü inşa edebilmek için örgüt içerisinde sağlam bir temel oluşturmak zorunludur. Bunun için ise yöneticilerin insan faktörüne odaklanması gerekmektedir. Çünkü çalışanlar; üstlerine güven duymak ister, mesai arkadaşları ile çalışmaktan haz alır ve örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyarlarsa o örgütün başarı kültürüne sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla sağlam temellere dayanan başarı kültürünün yer aldığı örgütler, örgütsel bağlılığı ve verimliliği yüksek olan çalışanların artmasına neden olacak bu durum örgütün kârının ve hedeflerinin gerçekleştirilmesini arttıracaktır.

III. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ, PROBLEMİ VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık kurumu çalışanlarının bilgi yönetimine olan eğilimlerinin, buldukları örgütün başarı kültürüne olan etkisini detaylı bir şekilde incelemektir. Ayrıca, bu çalışma, sağlık kurumu çalışanlarının bilgi yönetimi eğilimleri, başarı kültürü algıları, bu iki faktör arasındaki ilişki ve birbirlerine olan etkilerini katılımcıların demografik özellikleri gibi çeşitli değişkenler açısından farklılıklarını analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma, teorik açıdan terimler arasındaki bağlantıyı genişleterek, bilgi yönetimi ve başarı kültürü arasındaki ilişkinin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu alandaki ve benzer konulardaki araştırmacılara pratik bilgiler sunarak, literatürdeki bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın, bu iki kavramın bir arada incelenmesine dair mevcut literatür eksikliğini gidererek, sağlık sektöründeki organizasyonların stratejik yönetimine ve performansına yönelik daha etkili çözümler geliştirmelerine olanak tanıyabileceği düşünülmektedir.

Bir bilimsel çalışmada araştırmanın temel problemi, çalışmanın odak noktasını belirleyen ve cevaplanması amaçlanan sorudur. Bu sorunun net bir şekilde ortaya konulması araştırmacıya yol göstereceği gibi, araştırma sonuçlarının belirlenen temel soruya ne ölçüde cevap verdiğini göstermesi açısından da önemlidir (Karagöz, 2017). Bu bağlamda çalışmanın temel sorusu;

- Bilgi yönetimi uygulamalarının ve süreçlerinin sağlık sektöründeki organizasyonların başarı kültürüne olan etkisi ve katkıları nelerdir? şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca araştırmanın genelinde;
- Sağlık sektöründeki kuruluşlarda bilgi yönetimi ile başarı kültürü arasındaki etkileşim nasıldır?
- Sağlık kurumu çalışanlarının bilgi yönetimi ve başarı kültürüne ilişkin algıları unvanlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık kurumu çalışanlarının bilgi yönetimi eğilimleri ile başarı kültürü algı düzeyleri arasında ilişki var mıdır? varsa hangi düzeyde ve yöndedir?
- Sağlık kurumu çalışanlarının bilgi yönetimi eğilimleri başarı kültürlerine etki etmekte midir? gibi sorulara çözümler aranmıştır.

Literatür taraması sonucunda ulaşılan bulgular ve yukarıda oluşturulmuş olan araştırma soruları göz önünde bulundurularak araştırmanın temel hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H1: Bilgi yönetimi eğilimi ile başarı kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Örgütsel hafızaya yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.

H3: Bilgi paylaşımına yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.

H4: Bilgi edinimine yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.

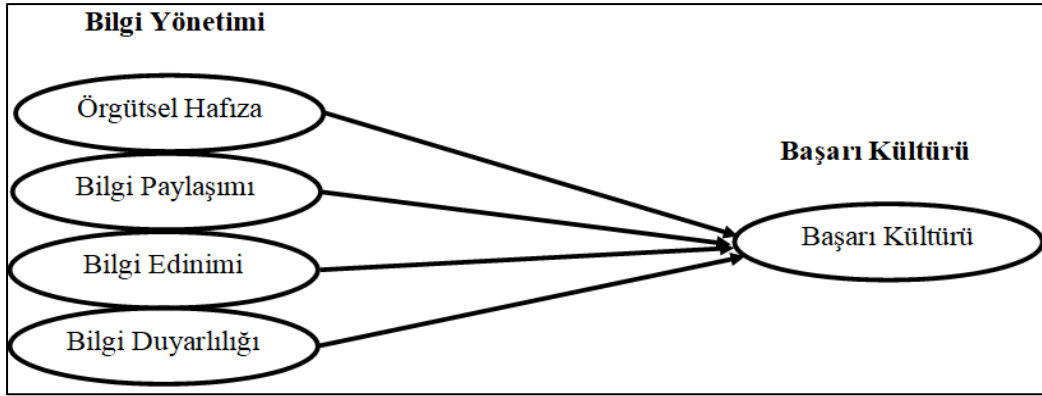
H5: Bilgi duyarlılığına yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.

Yapılan çalışma araştırmacının yönetsel ve analitik yorumlama yeteneği ile, çalışmaya katılan çalışanlarının algıları ile, çalışmada kullanılan anket ve yöntemlerin etkinliği ve çalışmanın yapıldığı sağlık kuruluşunun kültürel yapısı ile sınırlıdır.

IV. YÖNTEM

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada genel tarama modeli ile ilişkisel araştırma modeli bir arada kullanılmış olup; çalışmada kullanılan modele ilişkin diyagram Şekil’1 de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma öncesinde Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 2022/03/52 Karar nolu izin alınmıştır. Araştırma evrenini Kırşehir İlinde bir kamu hastanesi çalışanlarından kadrolu olarak görev yapan 1032 çalışan (2022 yılı ocak ayı verilerine göre) oluşturmaktadır. Örneklem seçimi yapılırken tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde evreni oluşturan her bir elemanın örnekleme girme ihtimali eşittir (Balcı, 2022). Evren büyüklüğü göz önünde bulundurulduğunda Coşkun ve diğerlerine (2012) göre alınması gereken örneklem sayısının en az 291 olması gerektiği görülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmış olup, 432 adet görüşme formu elde edilmiştir. Bunlardan 336 adet formun analize tabi tutulacak nitelikte olduğuna karar verilmiştir.

Araştırmada verilerin toplanması için *Kişisel Bilgi Formu*, *Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği* ve *Başarı Kültürü Ölçeği*nden yararlanılmıştır. Çalışanların bilgi yönetimine yönelik eğilimlerini ölçmek amacıyla Wang ve diğerleri tarafından (2008) yılında geliştirilip (2020) yılında Durnalı ve Limon tarafından Türkçe'ye uyarlanan; Örgütsel Hafıza, Bilgi Paylaşımı, Bilgi Edinimi ve Bilgi Duyarlılığı olmak üzere 4 alt boyut ve 16 maddeden oluşan *Bilgi Yönetimi Ölçeği* (BYÖ) kullanılmıştır. Güvenilirlik açısından test edilen ölçeğin Cronbach's Alpha katsayıları incelendiğinde; Örgütsel Hafıza boyutunun (0,85), Bilgi Paylaşımı boyutunun (0,84), Bilgi Edinimi boyutunun (0,93), Bilgi Duyarlılığı boyutunun (0,84) ve genel Bilgi Yönetimi Ölçeğinin (0,92) olduğu görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel başarı kültürüne yönelik algılarını ölçmek amacıyla İpek (1999) tarafından geliştirilip İra ve Şahin (2011) tarafından revize edilen; Güç Kültürü, Başarı Kültürü ve Destek Kültürü olmak üzere 3 alt boyut ve 22 maddeden oluşan Örgüt Kültürü Ölçeğinin 6 maddelik *Başarı Kültürü* (BK) isimli alt boyutundan yararlanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Toplanan veriler SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS 24 (Analysis of Moment Structures) programları kullanılarak analize tabi tutulmuştur.

Bir araştırmanın analizinde hangi kantitatif tekniklerin kullanılacağını belirlemek için, verilerin toplanma yöntemi, örneklem büyüklüğü ve veri dağılımı gibi kriterlere dikkat edilir. Eğer veriler aralıklı veya rasyo ölçeklerle elde edilmişse, olasılığa dayalı örnekleme yapılmışsa ve verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu varsayılıyorsa, parametrik testlerin uygulanması, daha sağlam ve güçlü sonuçlar elde etmeye yardımcı olabilir (Karagöz, 2017)

Ölçek verilerinin normal dağılıma uygunluğunun tespiti için, basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri, histogram verisi ve plots eğrisi incelenmiştir. Yapılan incelemelerde veri demetini normal dağılımdan uzaklaştıran aykırı değerler çıkarılmış ancak herhangi bir transformasyonel işlem yapılmamıştır. Başarı Kültürü Ölçeği (skewness:0,2; kurtosis:-0,74), Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği (skewness: 0,18; kurtosis: -0,29), Örgütsel Hafıza boyutu (skewness: -0,1; kurtosis: -0,29), Bilgi Paylaşımı boyutu (skewness: -0,45; kurtosis :-0,4), Bilgi Edinimi boyutu (skewness: -0,23; kurtosis:-

0,32) ve Bilgi Duyarlılığı boyutunun (skewness: 0,01; kurtosis:-0,57) basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında değerlere sahip olduğu görülmüş olup, Tabachnick ve Fidell (2013) araştırma verilerine göre bu değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında olması durumunda araştırma verilerinin normal dağılım sergilediğini ifade etmektedir. Ayrıca verilerin histogram dağılımları ters çan eğrisi görünümünde, plots eğrisi de doğrusal değerlendirilmiş olup, araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım sergilediği bu kapsamda parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür.

V. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde veriler üzerinde yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu doğrultuda sırasıyla katılımcılara ait demografik değişkenler üzerinden yapılan *Farklılık Testi* bulguları, çeşitli değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği *Korelasyon Analizi* bulguları çalışılmış ayrıca kullanılan ölçeklerin *Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine* ait bulgular ve son olarak *Yapısal Eşitlik Modeline* ilişkin bulgular tablolar ve şekiller üzerinden sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Parametreler	Frekans	%	Parametreler	Frekans	%		
Cinsiyet	Kadın	211	62,8	Eğitim Durumu	Lise ve altı	63	18,8
	Erkek	125	37,2		Ön Lisans ve Üstü	273	81,3
Medeni Durum	Evli	250	74,4	Unvan	Sağlık Hiz.	239	71,1
	Bekar	86	25,6		İdari Hiz.	97	28,9
Yaş	<29	82	24,4	Gelir	8500 tl ve altı	206	61,3
	29-38	104	31		8500 tl üstü	130	38,7
	> 38	150	44,6				
Toplam	336	100	Toplam	336	100		

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında değerlendirilen 336 katılımcının %62,8’i kadın ve %37,2’si erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durumları açısından incelediğimizde %74,4’ü evli geri kalan %25,6’sı ise bekardır. Yaşlarını incelediğimizde ise %24,4’ü 29 yaşından küçük, %31’i 29-38 yaş aralığında ve geri kalan %44,6’sının ise 38 yaşından büyük olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına baktığımızda %18,8’inin lise ve altı eğitime, geri kalan %81,3’ünün ise ön lisans ve üstü bir eğitime sahip oldukları görülmektedir. Unvanları açısından incelediğimizde %71,1’inin sağlık hizmetleri sınıfı çalışanı olduğu ve geri kalan %28,9’unun ise idari hizmetler çalışanı olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak araştırmaya katılan katılımcıların gelir durumlarına bakıldığında %61,3’ünün 8500 TL ve altında bir gelire sahip olduğu geri kalan %38,7’sinin ise 8500 TL den daha fazla gelire sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Değişkenler	Faktörler				Test İstatistikleri	
	Örgütsel Hafıza (ÖH)	Bilgi Paylaşımı (BP)	Bilgi Edinimi (BE)	Bilgi Duyarlılığı (BD)		
ÖH1	0,715				KMO	0,916
ÖH2	0,837					
ÖH3	0,695					
ÖH4	0,699					
BP1		0,597			Bartlett's Test	0,001
BP2		0,785				
BP3		0,857				
BP4		0,615				
BE1			0,865		Toplam Varyans Açıklama Düzeyi	%75,81
BE2			0,823			
BE3			0,833			
BD1				0,675	Güvenilirlik Katsayısı	0,933
BD2				0,852		
BD3				0,801		
BD4				0,794		

Tablo 2’de Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeğine yönelik yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) bulguları gösterilmektedir. Yapılan AFA neticesinde bilgi duyarlılığı isimli alt boyuta ait BD5 etiketli maddenin Extraction değerinin 0,50 altında kaldığı gözlemlenmiştir. Hem açımlayıcı faktör analizinin hem de daha sonra kurulacak olan ölçüm ve yapısal modellerinin geçerliliğini artırmak amacıyla ilgili madde analiz dışında bırakılmıştır. Bilgi Yönetimi değişkeninin alt boyutlarını ölçmeye yönelik yapılan AFA neticesinde ilgili değerlerin KMO= 0,91; Bartlett’s= 0,001 şeklinde olduğu ve bu ölçeğin 4 boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. İlgili ölçeğin Örgütsel Hafıza alt boyutunun faktör yükleri 0,69-0,84 aralığında olduğu, Bilgi Paylaşımı alt boyutunun 0,59-0,86 aralığında olduğu, Bilgi Edinimi boyutunun 0,82-0,87 aralığında olduğu ve Bilgi Duyarlılığı boyutunun 0,65-0,86 aralığında olduğu gözlemlenmektedir. Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeğinin alt boyutlarının toplam varyansı açıklama düzeyi ise %75,81 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuştur. İlgili ölçeğe yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden elde edilen bulgular ölçeğin güvenilir ve AFA açısından geçerli olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 3. Başarı Kültürü Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Değişkenler	Başarı Kültürü (BK)
BK1	0,8
BK2	0,78
BK3	0,86
BK4	0,85
BK5	0,74
BK6	0,81
Test İstatistikleri	
KMO	0,89
Barlett’s Test	0,001
Toplam Varyans Açıklama Düzeyi	%66,21
Güvenilirlik Katsayısı	0,89

Tablo 3’te Başarı Kültürü Ölçeğine yönelik yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) bulguları gösterilmektedir. Başarı Kültürü Ölçeğine yönelik yapılan AFA neticesinde ilgili değerlerin; KMO= 0,89; Bartlett’s= 0,001 şeklinde olduğu, bu ölçeğin tek boyutlu yapıda olduğu ve ilgili ölçeğin faktör yüklerinin 0,74-0,86 aralığında olduğu gözlemlenmektedir. Başarı Kültürü Ölçeğinin toplam varyansı açıklama düzeyi ise %66,21 olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur. İlgili ölçeğe yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden elde edilen bulgular ölçeğin güvenilir ve AFA açısından geçerli olduğuna işaret etmektedir.

Yapısal denklem modelleme çalışmalarında özellikle çok faktörlü yapılar ve çoklu değişkenlerin bir arada olduğu ölçümlenmelerde geçerliliği ve güvenilirliği ortaya koymak için faktörlerin AVE, CR, MSV değerlerine bakılır. AVE > 0,50 ve CR > 0,70 olması faktör geçerliliğinin sağlanmasında aranılan şartlardandır (Kaplan, 2008).

Tablo 4. Kullanılan Ölçeklerin AVE, CR ve MSV Değerleri

	BK	ÖH	BP	BE	BD
AVE	0,652	0,546	0,521	0,706	0,613
CR	0,918	0,827	0,809	0,878	0,863
MSV	0,739	0,706	0,734	0,748	0,726

Tablo 4’te çalışmada kullanılan ölçeklerin alt boyutları ve bunlara ait faktör yük değerleri kullanılarak AVE, CR ve MSV değerleri hesaplanmıştır. AVE (Average Variance Extracted) değerlerine bakıldığında tüm alt boyutlarda 0,50’nin üzerinde olduğu, CR (Composite Reliability) değerlerine bakıldığında 0,70’in üzerinde değerler olduğu MSV değeri “Maksimum Paylaşılan

Varyansın Karesi (Maximum Squared Variance)’lerinin ise tabloda belirtildiği gibi olduğu ve bu haliyle ölçeklerin iç tutarlılıklarının kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Bağımsız Örneklem t Testi Bulguları (Başarı Kültürü-Bilgi Yönetimi)

Değişken	Ölçekler	Değişkenler	n	\bar{X}	SS	t	p
Cinsiyet	Bilgi Yönetimi	Kadın	211	3	0,71	-0,334	0,739
		Erkek	125	2,97	0,86		
	Başarı Kültürü	Kadın	211	2,75	0,98	0,439	0,661
		Erkek	125	2,81	1,09		
Medeni Durum	Bilgi Yönetimi	Evli	250	2,99	0,77	0,122	0,903
		Bekar	86	2,98	0,76		
	Başarı Kültürü	Evli	250	2,79	1,01	0,554	0,58
		Bekar	86	2,72	1,05		
Eğitim Durumu	Bilgi Yönetimi	Lise ve altı	63	3,17	0,83	1,963	0,051
		Ön Lisans ve üzeri	273	2,95	0,75		
	Başarı Kültürü	Lise ve altı	63	2,98	1,13	1,751	0,081
		Ön Lisans ve üzeri	273	2,73	0,99		
Unvan	Bilgi Yönetimi	Sağlık Hiz.	239	2,91	0,75	-3,222	0,001
		İdari Hiz.	97	3,21	0,78		
	Başarı Kültürü	Sağlık Hiz.	239	2,72	1,01	-1,454	0,147
		İdari Hiz.	97	2,9	1,06		
Gelir Durumu	Bilgi Yönetimi	8500 tl ve altı	206	2,97	0,79	-0,554	0,580
		8500 tl üstü	130	3,03	0,73		
	Başarı Kültürü	8500 tl ve altı	206	2,7	1,05	-1,627	0,105
		8500 tl üstü	130	2,89	0,97		

Tablo 5’te bağımsız örneklem t testi bulgularına yer verilmiştir. Tabloda ilgili bulgular incelendiğinde katılımcıların bilgi yönetimine yönelik algı düzeylerinin sadece unvan değişkeni açısından farklılık gösterdiği ($p < 0,05$), başarı kültürüne yönelik algı düzeylerinin ise hiçbir değişken açısından farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve gelir açısından hem BYÖ hem de BKÖ puanlarının istatistiksel açıdan farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Sağlık kurumu çalışanlarının Bilgi Yönetimi ve Başarı Kültürü’ne yönelik algı düzeyleri, üç ve daha fazla kategorili sosyo-demografik değişken (yaş) açısından tek yönlü varyans analizi yardımıyla test edilmiş ancak bu ölçeklere ait puanların yaş değişkeni açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 6. Bağımsız Örneklem t Testi Bulguları (Bilgi Yönetimi Alt Boyutları)

Değişken	Ölçekler	Değişkenler	n	\bar{X}	SS	t	p
Eğitim	Bilgi Edinimi	Lise ve altı	63	3,02	0,98	3,015	0,003
		Ön Lisans ve üzeri	273	2,86	0,85		
	Bilgi Paylaşımı	Lise ve altı	63	3,40	0,88	2,010	0,045
		Ön Lisans ve üzeri	273	3,14	0,92		
	Örgütsel Hafıza	Lise ve altı	63	3,25	0,97	1,265	0,207
		Ön Lisans ve üzeri	273	2,88	0,85		
Bilgi Duyarlılığı	Lise ve altı	63	2,93	1,19	,698	0,487	
	Ön Lisans ve üzeri	273	2,82	0,94			
Unvan	Bilgi Edinimi	Sağlık Hiz.	239	2,80	0,85	-3,928	0,000
		İdari Hizmetler	97	3,11	0,91		
	Bilgi Paylaşımı	Sağlık Hiz.	239	3,12	0,91	-2,042	0,042
		İdari Hizmetler	97	3,35	0,92		
	Örgütsel Hafıza	Sağlık Hiz.	239	2,83	0,85	-2,933	0,004
		İdari Hizmetler	97	3,25	0,91		
	Bilgi Duyarlılığı	Sağlık Hiz.	239	2,76	0,94	-2,115	0,036
		İdari Hizmetler	97	3,03	1,09		

BYÖ alt boyutlarına yapılan gruplar arası bağımsız t testi sonuçlarında katılımcıların eğitim ve unvan değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık ($p<0,05$) gösterdiği tespit edilmiş olup Tablo 6'ya işlenmiştir. Diğer değişkenler açısından farklılık olmadığından tabloya dahil edilmemiştir. Buna göre eğitim durumu açısından bilgi edinimi alt boyutu ile Bilgi paylaşımı alt boyutlarının anlamlı şekilde farklılaştıkları ($p<0,05$) görülmüştür. Unvan durumu açısından bilgi yönetimi tüm alt boyutlarının aralarında anlamlı şekilde ($p<0,05$) farklılaştığı görülmüştür.

Tablo 7. 'r' korelasyon katsayısı yorumu

$r=0$	Doğrusal ilişki yok
$r<0,2$	Çok zayıf düzeyde korelasyon
$0,21<r<0,40$	Zayıf düzeyde korelasyon
$0,41<r<0,6$	Orta düzeyde korelasyon
$0,61<r<0,8$	Yüksek düzeyde korelasyon
$r>0,81$	Çok yüksek düzeyde korelasyon

Kaynak: Çakır ve Güneş (2017)

Bu çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla pearson correlation analizi yapılmış olup, bu analize ilişkin elde edilen bulgular Tablo 8'de gösterilmektedir. Korelasyon katsayılarının değeri ise Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmada Kullanılan Ölçklere Ait Korelasyon Analizi Bulguları

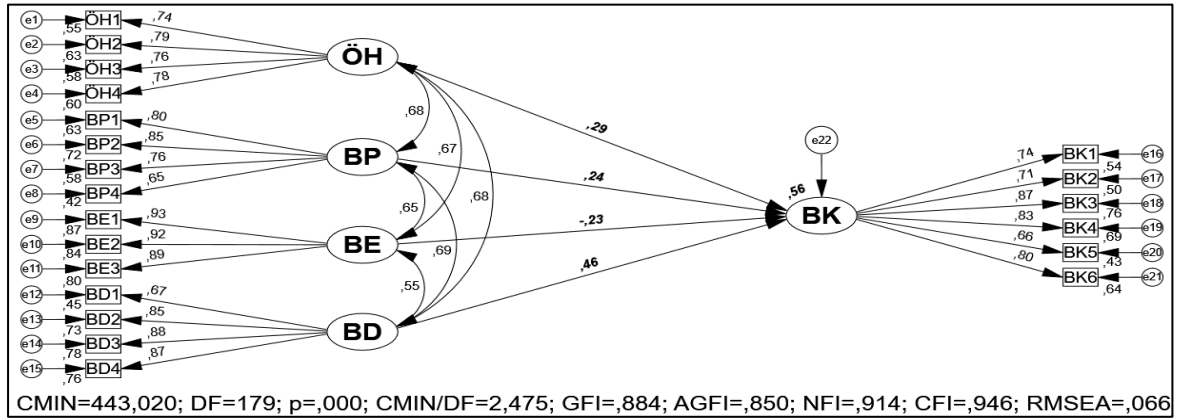
Ölçekler	Korelasyon/ Anlamlılık	Korelasyon Düzeyi
Başarı Kültürü /Örgütsel Hafıza	r	0,633**
	p	0,000
Başarı Kültürü /Bilgi Paylaşımı	r	0,531**
	p	0,000
Başarı Kültürü /Bilgi Edinimi	r	0,459**
	p	0,000
Başarı Kültürü /Bilgi Duyarlılığı	r	0,653**
	p	0,000

n=336, **0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon

Tablo 8'de yer alan korelasyon analizi bulguları; bilgi yönetimi ve alt boyutları (örgütsel hafıza, bilgi paylaşımı, bilgi edinimi ve bilgi duyarlılığı) ile başarı kültürü arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Araştırmada, Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeğinin ve bu ölçeğe ait alt boyutlar olan örgütsel hafıza, bilgi paylaşımı, bilgi edinimi ve bilgi duyarlılığı boyutlarının, Başarı Kültürü Ölçeği üzerindeki etkisini gösteren bir model ortaya koyulmuştur. Bu model oluşturulurken, ilgili literatür ve araştırmanın hipotezlerinin sınanması dikkate alınmıştır. Bu kapsamda elde edilen yapısal eşitlik modeli Şekil 2'de yer almaktadır.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeline Ait (Standardize Edilmiş) Yol Diyagramı



Modelde yer alan Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeğine (BYÖ) ait 4 örtük değişken (ÖH=Örgütsel Hafıza; BP=Bilgi Paylaşımı; BE=Bilgi Edinimi; BD=Bilgi Duyarlılığı) ve 15 adet gözlenen değişken bulunmaktadır. Modelin Örgütsel Hafıza boyutu örtük değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler 0,74-0,79 arasında; Bilgi Paylaşımı boyutu örtük değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler 0,65-0,85 arasında; Bilgi Edinimi boyutu örtük değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler 0,89-0,93 arasında ve Bilgi Duyarlılığı boyutu örtük değişkeni içerisinde gözlenen değişkenler 0,67-0,88 arasında değişen korelasyon katsayılarına sahiptir.

Modelde yer alan diğer bir ölçek olan Başarı Kültürü Ölçeğinde ise 6 adet gözlenen değişken bulunmakta olup; bu gözlenen değişkenlerin 0,66-0,87 arasında değişen korelasyon katsayılarına sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma yapısal eşitlik modeline (YEM) ait olan; yapısal ilişkiler için standardize edilmemiş regresyon katsayıları (β_1), standardize edilmiş regresyon katsayıları (β_2), kritik oran (C.R.), çoklu belirlilik katsayıları (R^2), anlamlılık değerleri (p) ve hipotez sonuçları Tablo 9’da sunulmuş olup, YEM ile toplamda dört adet hipotez test edilmiştir.

Tablo 9. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları Ve Hipotezlerin Sınanması

Yapısal İlişkiler	β_1	β_2	C.R.	R^2	P	Hipotezler	Hipotez Sonuç
BK ← ÖH	0,389	0,29	3,39	0,56	0,001	H ₂	Desteklendi
BK ← BP	0,323	0,24	2,87		0,004	H ₃	Desteklendi
BK ← BE	-0,242	-0,225	-3,263		0,001	H ₄	Reddedildi
BK ← BD	0,463	0,458	5,842		0,001	H ₅	Desteklendi

β_1 : Standardize edilmemiş regresyon katsayıları; β_2 : Standardize edilmiş regresyon katsayıları; **BK**: Başarı Kültürü; **ÖH**: Örgütsel Hafıza; **BP**: Bilgi Paylaşımı; **BE**: Bilgi Edinimi; **BD**: Bilgi Duyarlılığı

Oluşturulan yapısal modelden elde edilen bulgular Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekil 2 incelendiğinde, model uyum iyiliği indekslerinin (CMIN=443,020; DF=179; p=0,000; CMIN/DF=2,475; GFI=0,884; AGFI=0,850; NFI=0,914; CFI=0,946; RMSEA=0,066) iyi ve kabul edilebilir uyum sınırları içinde olduğu ve modelin genel itibarıyla uyumlu olduğu gözlemlenmiştir (Gürbüz, 2019).

Tablo 9’daki yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre örgütsel hafıza ($\beta_2=0,29$; p=0,000), bilgi paylaşımı ($\beta_2=0,24$; p=0,004), bilgi edinimi ($\beta_2=-0,225$; p=0,001) ve bilgi duyarlılığı ($\beta_2=0,458$; p=0,000) ile başarı kültürü arasındaki yol katsayılarının istatistiki açıdan anlamlı olduğu; örgütsel hafıza, bilgi paylaşımı ve bilgi duyarlılığı ile başarı kültürü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; buna karşılık bilgi edinimi ile başarı kültürü arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu ve hep birlikte başarı

kültürü değişkenini %56 oranında açıkladıkları gözlemlenmiştir. Dolayısıyla YEM'den elde edilen bulgular gereği H2, H3 ve H5 hipotezleri kabul edilirken H4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10. Araştırma Hipotezlerine Ait Kabul-Ret Durumları

Hipotezler	Sonuç
H1 Bilgi yönetimi eğilimi ile başarı kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
H2 Örgütsel hafızaya yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.	Kabul
H3 Bilgi paylaşımına yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.	Kabul
H4 Bilgi edinimine yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.	Ret
H5 Bilgi duyarlılığına yönelik eğilimler başarı kültürü algılarını olumlu etkilemektedir.	Kabul

Araştırmada kurulan hipotezlerin kabul ve ret durumlarının daha net görülmesi amacıyla hipotez ve sonuçlarını özetleyen bilgiler Tablo 10'da sunulmuştur. Bu bilgilere göre araştırmanın temel hipotezleri olan ve korelasyon analizi ile test edilen H1 hipotezi, yapısal eşitlik modellemesi ile test edilen H2, H3 ve H5 hipotezleri kabul edilmiş olup, yine yapısal eşitlik modellemesi ile test edilen H4 hipotezi ise reddedilmiştir.

VI. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bulgular ışığında değerlendirmeler yapıldığında, bilgi yönetimi alt boyutlarından bilgi duyarlılık puanlarının görece düşük olduğu, bilgi paylaşımının ise görece yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunun sağlık hizmetleri sınıfından olması ve sağlık çalışanlarının genelde yardım sever karakterde olmaları bilgi paylaşım puanlarının daha yüksek olmasını sağladığı düşünülmüştür. Benzer çıkarımlar yapan Ertaş (2019), bilginin edinilmesinde ve paylaşımında kurum kültürünün etkin rol aldığını, örgüt içi takım çalışmalarının, karşılıklı sadakat ve bağlılığın yüksek olduğu kurumsal yapılarda bilgi hareketliliğinin ve işlenmesinin daha kolay olduğunu belirtmiştir.

Yapılan bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi sonuçlarına göre sosyo-demografik değişkenlerin başarı kültürü açısından farklılık göstermediği bilgi yönetimi açısından ise sadece unvan değişkeninde farklılıklar olduğu görülmüştür. Bunun nedeninin uzun süren pandemi (COVID-19) şartlarında çalışan tüm sağlık personelinin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve gelir durumu gözetmeksizin benzer çalışmalar yapmış olması, süreçte tek tip bilgi yönetim araçlarının kullanılmasına bağlı olarak algılarda farksızlığın oluşmasına neden olduğu düşünülmüştür. Benzer psikolojik süreçlere değinen Krystal (2020) sağlık çalışanlarının COVID-19 sürecinde maruz kaldıkları duygusal etkenlerin onları düşünsel tarzda tek tip davranışsal tepkiler vermeye ittiğini ve bu yönde hassaslaşmalarını sağladığını vurgulamıştır. Bilgi yönetimi alt boyutları ile sosyo-demografik değişkenler açısından yapılan t testi sonuçlarına göre, eğitim durumu değişkenine göre hem bilgi edinimi alt boyutu hem de bilgi paylaşımı alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Unvan değişkeni açısından Bilgi yönetiminin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Terzi'nin (2005) çalışmasında da cinsiyet ve kıdem yılı açısından başarı kültüründe farklılıklar olmadığı sonucu elde edilmiştir. Yine Ertaş (2019), eğitim durum değişkeni hariç diğer sosyo-demografik değişkenler açısından bilgi yönetim algısının değişmediğini belirtmiştir. Altınışık ve Sarpkaya'nın (2020) çalışmasında ise başarı kültürünün eğitim durum değişkenine göre farklılaştığı, eğitim düzeyi arttıkça başarı kültürü algısının da arttığını ve bunun nedeninin kurumun bulunduğu çevrenin sosyoekonomik düzeyinin yüksek olmasından kaynaklanabileceği belirtilmiştir.

Kurum çalışanlarının başarıyı teşvik için ödüllendirme yapılması gerektiğini düşündüğü, formalitelerden uzak sonuca odaklı bir çalışma kültürünün hâkim olduğu görülmüştür. Benzer sonuçlar elde eden Chin-Loy ve Mujtaba (2007), ödüllendirmenin çalışanları başarı yönünde cesaretlendirdiği için başvurulması gereken bir araç olduğunu ve kurumların bu aracı kullanması gerektiğini belirtmiştir. Katılımcıların unvan değişkeni açısından, idari hizmetler sınıfı katılımcılarının bilgi yönetiminin tüm alt boyutlarında algılarının görece yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun idari hizmetlerde çalışanların bilgi yönetiminde daha fazla bilgi sistemleri ve daha fazla teknolojik araçlardan

yararlanmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Unvan değişkeni açısından Naldöken (2014), Çetin ve Şentürk'ün (2016) benzer bulguları elde ettikleri görülmüştür.

Yapılan korelasyon analizinde, bilgi yönetimi ve bilgi yönetimi alt boyutları ile başarı kültürü arasında pozitif yönlü orta şiddette ve istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Alt boyutların başarı kültürüne olan etkilerini ortaya koymak için yapısal eşitlik modeli çalışılmış olup modele konulan bağımsız değişkenlerin (örgütsel hafıza, bilgi paylaşımı, bilgi edinimi ve bilgi duyarlılığı) başarı kültüründeki değişimlerin (varyansın) %56'sını açıkladığı görülmüştür. Başarı kültüründeki bu değişime bilgi edinimi alt boyutu hariç diğer alt boyutların pozitif ve doğrusal katkı yaptığı görülmüştür. Benzer çalışmalar yapan, Chin-Loy ve Mujtaba (2007) örgüt kültürü ile bilgi yönetimi boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğunu vurgulamışlardır. Çalışmamıza yakın sonuçlar elde eden Ertaş (2019) sağlık kurumlarında örgüt kültürü alt boyutlarındaki birimsel değişimin bilginin tanımlanmasında %29'luk bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir.

Birçok organizasyon, bilgi yönetiminin önemini ve gerekliliğini kabul etse de, çok azı bilgi yönetimini temel bir ilke olarak benimseyebilmektedir. Bu durum aslında başarılı bilgi yönetimi girişimlerinin büyük ölçüde üst yönetimin liyakatı ve kıdemli danışmanların katkısı ile mümkün olmasından kaynaklanmaktadır. Lee ve Yang'a (2000) göre Bilgi yönetimini başarılı şekilde uygulayan işletmeler performansları %20'ye varan oranlarda arttırmıştır. Ayrıca bilgi yönetiminin katma değeri, diğer girdilere göre yüzde atmış daha fazla getiriye sahiptir (Zaim, 2005). Dijitalleşmenin bilgi yönetiminde özellikle bilginin depolanması ve kullanılması açısından önemini vurgulayan Tuncay'a göre (2020) dijitalleşme ile sağlık sektöründeki artan bilgi yönetim karmaşası basitleştirilebilir.

Çalışma sonuçları ve literatürdeki diğer çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde; örgütlerin başarı kültürlerinde bilgi yönetiminin çok önemli bir belirleyen olduğu, söylenebilir. Başarılı sayılan kurumların kaliteli işleyen bilgi yönetimine sahip oldukları bilginin elde edilmesinden kullanılmasına kadar gerekli olan hassasiyeti gösterdikleri bir gerçektir. Bilginin kontrol edilemediği ya da üretilmediği kurumların başarılı olması da beklenemez. Bu durum sağlık kurumları düzeyinde değerlendirildiğinde önemi çok daha fazla artmaktadır. Farklı uzmanlık alanlarının bir arada sinerji oluşturarak çalıştıkları sağlık kurumları içerisinde iyi bir şekilde organize olmuş bilgi yönetim unsurları başarının kapısını aralayan anahtar durumundadır. Etkin ve verimli bir bilgi yönetim sistemi, kurumun sağlık sisteminde kaliteyi artıracak gibi yeni bilgilerin üretilip kendi kendini besleyen bir yapının oluşmasını sağlar. Unutulmamalıdır ki kurumsal başarı sektörel başarıyı tetikler, sektörel başarı toplumun refah düzeyine katkı sağlar.

VII. ÖNERİLER

Tartışma ve sonuç kısmında etraflıca değinildiği üzere araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve konu hakkında yapılmış olan literatür çalışmaları bir arada değerlendirildiğinde çalışma yapılan kuruma ilişkin şu öneriler sunulmuştur.

- Bilgi yönetiminin rekabet avantajı sağladığı gerçeğinden hareketle, bilgi yönetimini olumlu etkileyen faktörlere ilişkin çalışmaların yapılması ve bu faktörlerin geliştirilmesi unutulmamalıdır.
- Bilgi duyarlılığı başta olmak üzere bilgi yönetimini geliştirecek uygulama ve kültürel değişimlere ilişkin girişimlerin artırılarak devam ettirilmesi, dijitalleşme yolunda farklı alternatif donanımlara sahip olunmalıdır.
- Terfi ve ödüllendirmede başarının esas alınarak yönetsel uygulamaların devam ettirilmesi,
- Formalitelerden uzak ve sonuca odaklı uygulamaların hali hazırda kurumun başarı kültürüne olumlu etki yaptığı anlaşılmış olup bu uygulamaların artırılarak devam ettirilmesi gerektiği düşünülmüştür.

- Örgütsel hafızanın belirsizlik durumlarında bir can simidi ve tecrübelerin aktarılmasında özel bir kaynak olduğu düşünüldüğünde örgütsel hafızanın gelişimine katkı verecek uygulamalara ağırlık verilmelidir. Ayrıca örgütsel hafızayı olumsuz etkileyecek sık görev değişikliği, kullanılan bilgi teknolojileri alt yapısının kurum entegrasyonu yapılmadan değiştirilmesi gibi olumsuz uygulamalardan kaçınılmalı.
- Çalışanlarda bilgi duyarlılığının ve bilgi paylaşımının geliştirilmesi için konuya ilişkin hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesi, oryantasyon eğitimlerinin aksatılmadan yapılması ve sosyal etkinliklerin teşvik edilmesi olumlu sonuçlar verecektir.

Konu hakkında çalışma yapacak araştırmacılar içinde aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Yapılan çalışmada bilgi ediniminin başarı kültürüne etkisinin olumlu olması beklenirken olumsuz çıkması sebepleri ile incelenmesi gereken bir sonuç olarak görülmüştür.
- Başarı kültürü özellikle sağlık kurumlarında rekabet üstünlüğü oluşturma ve hizmet kalitesinin artırılmasında yenilikler oluşturması bakımından önemli bir fonksiyona sahiptir. Bu nedenle başarı kültüründeki olumlu değişimlerin bilgi yönetimi haricindeki etkilerinin ortaya çıkarılması başarı kültürünün geliştirilmesinde önemli katkılar sağlayacaktır.
- Başarı kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutu olup bu minvalde değerlendirildiğinde örgüt kültürü unsurlarının bilgi yönetimi üzerindeki etkilerinin araştırılması olası olumlu ilişkilerin ortaya çıkarılması açısından önemlidir. Böylece başarılı bir örgüt ile bu başarıyı besleyen bilgi yönetimi birlikteliği ile bir sinerji oluşturulacaktır.
- Sağlık sektörü emek yoğun bir sektör olduğu için bu alanda hizmet veren kurumlarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurum başarı performansı ile olan ilişkilerinin incelenmesi emek-bilgi-performans üçgeninde literatüre katkı verecek sonuçların elde edileceği düşünülmüştür.
- Sağlık kurumlarında oldukça çeşitlendirilmiş bilgi teknolojileri alt yapısı kullanıldığı için çalışanların bu teknolojik yeniliklere adaptasyonu yavaş olmaktadır. Bu durum zaman, emek parasal israfa yol açmakta, beklenen düzeyin altında çıktıya sebep olmaktadır. Hızla gelişen bilgi teknolojilerine yine hızlı uyumu sağlayacak uygulamaların incelenmesi kurumun bilgi yönetimini rahatlatacağı gibi başarı kültürünü de arttıracacağı düşünülmüştür.

Etik Kurul İzni: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 2022/03/52 Karar nolu izin alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akyol, M. M., & Gülseçen, S. (2011). *Toplam kalite yönetimi, bilgi yönetimini nasıl tamamlar ve destekler? Bilgi Çağında Varoluş: "Fırsatlar ve Tehditler" Sempozyumu Ekim 2009 - Yeditepe Üniversitesi Bildiriler Kitabı.*
- Alsaqqa, H. (2020). *Gazze Şeridi'ndeki hastanelerde örgüt kültürü, liderlik tarzı ve liderlik sonuçları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi.* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Altınışik, A., & Sarpkaya, P. Y. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 107-136.
- Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., & Altınışik, R. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (7. Baskı). Sakarya Yayıncılık.

- An, Y., & Kang, J. (2016). Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses. *Asian Nursing Research*, 10 (3), 234-239.
- Assem, P. B., & Pabbi, K. A. (2016). Knowledge sharing among healthcare professionals in Ghana. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(4), 479-491.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing, and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Balcı, A. (2022). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. (16. Baskı). Pegem Akademi.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. Jossey-Bass.
- Cegarra-Navarro, J. G., & Martelo-Landroguez, S. (2020). The effect of organizational memory on organizational agility: Testing the role of counter-knowledge and knowledge application. *Journal of Intellectual Capital*, 21(3), 459-479.
- Chaithanapat, P., Punnakitkashem, P., Ou, N.C.K., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1).
- Chang, C. L. H., & Lin, T. C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 433-455.
- Chen, P. T., Lin, C. L., & Wu, W. N. (2020). Big data management in healthcare: Adoption challenges and implications. *International Journal of Information Management*, 53, 102078.
- Chin-Loy, C., & Mujtaba, B. G. (2007). The influence of organizational culture on the success of knowledge management practices with North American Companies. *International Business & Economics Research Journal*, 6(3).
- Choy, C. S., & Suk, C. Y. (2005). Critical Factors in the Successful Implementation of Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management Practice*, 6(1), 234-258.
- Çakır, Y. N., & Güneş, M. Ş. (2017). Örgütsel stresin, örgütsel sessizlik ve tükenmişlik üzerine etkisi: eczane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 45-67.
- Çetin, A., & Şentürk, M. (2016). Bilgi paylaşma davranışının planlı davranış teorisi ve sosyal değişim teorisi bağlamında incelenmesi: dermatologlar üzerine ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 16(2).
- De Bem Machado, A., Secinaro, S., Calandra, D., & Lanzalonga, F., (2022). Knowledge management and digital transformation for Industry 4.0: a structured literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(2), 320-338.
- Doğan, B., & Altunoğlu, E. (2014). Bilgi yönetimi, örgüt kültürü, örgüt yapısı ve performans ilişkileri: Sivil toplum kuruluşları üzerine bir inceleme. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 41-52.
- Doğan, S., & Yılmaz, M. (2020). The effects of organizational culture on organizational silence in the health institutions. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1523-1545.

- Du Plessis, M. (2007). The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*, 11(4), 20-29.
- Durnalı, M., & Limon, İ. (2020). Bilgi yönetimi eğilimi ölçeğinin türkiye kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 95-106.
- Ertaş, A. (2019). *Hastanelerde örgüt kültürü ve bilgi yönetimi* (1.Baskı), Hiper Yayın.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler* (2. Baskı) Seçkin Yayıncılık.
- Hussinki, H., Kianto, A., Vanhala, M., & Ritala, P. (2017). Assessing the universality of knowledge management practices. *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1596-1621.
- İpek, C. (1999). Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(19),411-442.
- İra, N., & Şahin, S. (2011). Örgüt kültürü ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-13.
- Kaplan, D. (2008). *Structural equation modeling: Foundations and extensions* (2th edition). SAGE publications.
- Karagöz, Y. (2017) *SPSS ve AMOS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Akademik Yayıncılık ve Danışmanlık.
- Krystal, J. H., (2020). Responding to the hidden pandemic for healthcare workers: Stress. *Nature Medicine*(26), 5.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.
- Lee, C. C., & Yang, J. (2000). Knowledge value chain. *Journal of Management Development*, 19(9), 783-793.
- Bengtsson, L., & Skog, P. (2018). Improving business performance with organizational learning : A case study of factors affecting organizational learning and its relationship with business performance (Dissertation). Retrieved from <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-236486>
- Naldöken, Ü. (2014). *Sağlık kurumlarında örgütsel iklimin sosyal etkileşim açısından bilgi yönetimine etkilerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Nkararo, N. G. (2018). *Influence of strategic knowledge management practices on organizational competitiveness of large scale manufacturing firms in Nakuru County Juja Kwale Kenya*. [Degree of Master in Business Administration]. Jomo University Agriculture and Technology.
- Özhan, E. (2017). Kurumsal hafızanın korunmasında sistemin önemi. *Arşiv Dünyası Dergisi* (17-18), 1-10.

- Pacharapha, T., & Ractham, V. V. (2012). Knowledge acquisition: the roles of perceived value of knowledge content and source. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 724-739.
- Pheysey, D. C. (1993). *Organizational Cultures: Types and Transformations* (1st Edition) Routledge.
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A.U., Rehman, S.U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2079-2106.
- Sönmez, M. A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 85-108.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics* (7th Edition) Pearson.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43, 423-442.
- Tuncay, A. H. (2020). Pandemi döneminde hastane bilgi yönetim sistemleri ve tıbbi dokümanların önemi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(1), 27-41.
- Ülgen, H., & Mirze, S. K. (2020). *İşletmelerde Stratejik Yönetim* (10. Baskı) Beta Yayınları.
- Wang, C. L., Ahmed, P.K., & Rafiq, M., (2008). Knowledge management orientation: construct development and empirical validation. *European Journal of Information Systems*, 17(3), 219-235.
- Zaim, H. (2005). *Bilginin artan önemi ve bilgi yönetimi*. İşaret Yayınları.