



Bilgi Yönetimi Dergisi

Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2024

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/by>



Hakemli Makaleler

Araştırma Makalesi

Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 24.04.2024

Kabul tarihi: 08.07.2024

Yayınlanma tarihi: 31.12.2024

Article Info

Date submitted: 24.04.2024

Date accepted: 08.07.2024

Date published: 31.12.2024

Anahtar Sözcükler

*Bilgi, Bilgi Yönetimi, Bilgi
Yönetim Becerileri*

Keywords

*Knowledge, Knowledge
Management, Knowledge
Management Skills*

DOI numarası

10.33721/by.1473244

ORCID

0000-0002-9879-1909



Bilgi Yönetim Becerileri Ölçek Uyarlama Çalışması

Knowledge Management Skills Scale Adaptation Study

Hamdi ÖZTÜRK

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıbbi Hizmetler ve Teknikler
Bölümü Öğretim Görevlisi Dr., hamdioztrk@hotmail.com

Öz

Bu çalışmanın amacı bilgi edinimi, bilgi paylaşımı ve bilgi uygulaması faktörlerini içeren bilgi yönetim becerileri olgusunu ölçmek amacıyla Lin ve Lee'nin (2005) geliştirdiği bilgi yönetim ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. Bu amaçla sağlık kurumlarında görev yapan 808 sağlık çalışanından (hemşire, tıbbi sekreter, sağlık teknikeri) toplam 282 anket toplanmıştır. Ölçek maddelerinin dil geçerliliğini sağlamak amacıyla maddeler bir devlet üniversitesindeki yabancı diller yüksek okulunda bulunan akademisyenler tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek 20 akademisyene iki hafta arayla uygulanmıştır. Ölçeğin dil geçerliliği sağlandıktan sonra güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Yapı geçerliliğinin test edilmesine yönelik açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda maddelerin açıklanan varyansın %64,54'ünü karşıladığı, faktör yüklerinin 0.60-0.87 arasında olduğu ve Cronbach Alpha katsayısının 0.952 olduğu gözlemlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği indekslerinin (GFI, SRMR, AGFI, TLI, NFI, RMSEA, CFI, χ^2/df) literatürde yer alan aralıkta olduğu tespit edilmiştir. Orijinal ölçek üç faktörden oluşmasına rağmen faktör analizi neticesinde ölçeğin Türkçeye uyarlanmış hâlinin tek faktörlü olarak ele alınacağı sonucuna varılmıştır.

Abstract

The purpose of this study is to adapt the knowledge management scale developed by Lin and Lee (2005) to Turkish in order to measure the phenomenon of knowledge management skills including knowledge acquisition, knowledge sharing and knowledge application factors. For this purpose, a total of 282 questionnaires were collected from 808 health personnel (nurses, medical secretaries, health technicians) working in health institutions. In order to ensure the language validity of the scale items, the items were translated from English to Turkish by academicians at the School of Foreign Languages at a state university. The scale was administered to 20 academicians at two-week intervals. After the language validity of the scale was ensured, reliability and validity analyses were conducted. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and Cronbach Alpha reliability analysis were applied to test the construct validity. As a result of the analyses, it was observed that the items met 64.54% of the variance explained, the factor loadings were between 0.60-0.87 and the Cronbach Alpha coefficient was 0.952. The goodness of fit indices (GFI, SRMR, AGFI, TLI, NFI, RMSEA, CFI, χ^2/df) obtained as a result of confirmatory factor analysis were found to be within the range in the literature. Although the original scale consisted of three factors, it was concluded as a result of the factor analysis that the Turkish adapted version of the scale would be handled as a single factor.

1. Giriş

Entelektüel sermaye olarak nitelendirilen bilgi, işletmeler için en önemli unsurlardan biridir. 21. yüzyıldaki yönetim anlayışında bilginin ön planda olması, bilginin etkin kullanımının gerekliliğini de

ön plana çıkarmıştır. Günümüzdeki rekabet anlayışı eskiden olduğu gibi daha fazla üretmekten ziyade sektörde rekabet üstünlüğü sağlama ve etkin bir süreç yönetimi oluşturma ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle örgütsel bilginin etkin kullanılması ve stratejilere dönüştürülmesi avantajlı yol haritalarının hazırlanmasında önemli rol oynayacaktır (Özer, 2013, s.69).

Bilgi kavramı İngilizcede yaygın olarak “Knowledge” ve “Information” sözcüklerine karşılık kullanılmaktadır. Ancak “Knowledge” ve “Information” sözcükleri İngilizcede farklı anlamlar taşımakta; aynı anlama gelmemektedir. Benzer bir durum bilgi yönetimi kavramında da mevcuttur. Bilgi yönetimi kavramı, hem “Knowledge management” hem de “Information management” kavramlarına karşılık olarak kullanılsa da hangi terimi tam anlamıyla ifade ettiği genel olarak belirsizdir. Söz konusu karmaşıklığın önüne geçebilmek için bilgi “Knowledge” sözcüğünün, bilgi yönetimi ise “Knowledge management” sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmıştır. “Information” kelimesinde yaygın olarak benimsenen bir karşılığının olmaması “enformasyon” sözcüğünün kullanımını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla “Information management” kavramı da enformasyon yönetimini ifade etmektedir (Alkan, 2003). Bu çalışma “Knowledge management” kavramı esas alınarak yürütülmüştür.

Bilgi yönetimi kavramı bütünsel bir çerçeveyi ifade eder. Ford (2004) bilgi yönetimini “*Bir kuruluşun verimliliğini artırmak amacıyla bilgiyi toplamak, dağıtmak ve kullanmak için uyguladığı eylemler*” şeklinde ifade etmiştir. Daha açık bir ifadeyle iş görenlerin ya da işletmelerin sahip olduğu bilgi sermayesine yeni anlamlar katarak ve oluşan kavramı yeniden yorumlayarak yeni bir bilgi ortaya koyma, bilginin çoğaltılmasını ve kullanılmasını sağlama, bilgiyi çevre ile paylaşma ve korunmasını sağlama evrelerini içeren bir süreçtir. Hem bireysel hem de kurumsal özelliklere sahiptir. Dolayısıyla bilgi yönetimi iş görenlerin kendi becerilerini geliştirmesi ve iş süreçlerinin düzenlenerek daha verimli olması konusunda yararlanılabilecek bir disiplindir (Odabaş, 2008, s.184).

Seker (2014) bilgi yönetiminin kurumlarda bazı yapısal değişikliklerin ortaya çıkmasına zemin hazırladığını ifade etmiştir ve bilgi yönetimini üç ana başlıkta incelenmiştir.

Tekno-Merkezi: Bilgi yönetiminin teknoloji odaklı olduğunu ifade eder. Bilginin oluşturulması ve paylaşılması için teknolojinin kullanılmasının gerekliliğini hedefler.

Organizasyonel: Organizasyona odaklanarak bir örgütün bilgi süreçlerinin nasıl en iyi şekilde yönetilebileceğini araştırır.

Ekolojik: Çevresel bir yaklaşımdır. Çevre faktörlerinin bireysel ve organizasyonel bilgi süreçlerine olan etkisini inceler. Bireylerin ve organizasyonların bilgileri, kimlikleri, uyum süreçleri ve iletişim şekilleri gibi çevresel değerleri dikkate alınarak bilgi üretimine olan etkisi gözlemlenir.

Yukarıda belirtilen üç yaklaşımdan bağımsız olarak bilgi yönetimi alanında yapılan çalışmaların ortak noktaları teknoloji ve kültür, insan, süreç ve yapı üzerine inşa edilmiştir.

Beceri ise bütünlük faktörler vasıtasıyla ortaya çıkan bir unsurdur. Yani bireyin eğitim alarak elde ettiği bilgi, zamanla oluşan deneyim, zekâsı ve doğuştan gelen kabiliyetleri sayesinde elde ettiği yapabilme gücü, beceri olarak tanımlanır. Bir bireyin becerili olarak tanımlanabilmesi için yapabilme, gerçekleştirilebilir ve sonuçlandırılabilir gücünün yüksek olması gerekmektedir. Tek başına deneyim, tek başına eğitim ve tek başına zekâ becerili olmak için yeterli değildir. Eğer yönetim becerilerinden söz ediyorsak başarılı bir yönetimi ortaya koyabilecek unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır (Şencan, t.y.).

Katz (1974) etkili bir yönetimin gerçekleştirilebilmesi teknik beceri, beşerî beceri ve kavramsal beceri olmak üzere üç temel becerinin olması gerektiğini ifade etmiştir. Söz konusu beceriler:

Teknik Beceri: Teknik beceri, özellikle yöntemleri, prosedürleri, süreçleri veya teknikleri içeren belirli bir faaliyet türünün anlaşılmasını ve yeterliliğini ifade eder. Teknik beceri, uzmanlık bilgisini, bu uzmanlık alanındaki analitik yeteneği ve belirli bir disiplinin araç ve tekniklerini kullanma becerisini içerir. Cerrahi operasyonu gerçekleştiren cerrahın kullandığı yöntem, müzisyenin melodiyi oluşturmak için kullandığı nota, mühendisin yeni bir ürün ortaya koymak için kullandığı işlemler teknik beceriye örnek olarak verilebilir. Mesleki ve iş başında eğitim programlarının çoğu, büyük ölçüde bu uzmanlaşmış teknik beceriyi geliştirmekle ilgilidir (Katz, 1974).

Beşerî Beceri: Bir grup üyesi olarak etkili bir şekilde çalışma ve ekip içinde iş birliğine dayalı çaba gösterme becerisidir. Teknik beceri öncelikle süreçler veya fiziksel nesnelere ile çalışmakla ilgili

olduğundan insan becerisi de öncelikle insanlarla çalışmakla ilgilidir. Bu beceri, bireyin üstlerini, eşitlerini ve astlarını algılama (ve algılarını tanıma) ve sonrasında davranış biçiminde kendini gösterir. Beşerî beceri aynı zamanda yapılan iş için bireysel beceriyi de kapsar (Katz, 1974).

Kavramsal Beceri: İşletmeyi bir bütün olarak görme becerisini ifade eder. Kuruluşun çeşitli işlevlerinin birbirine nasıl bağlı olduğunu ve herhangi bir parçadaki değişikliklerin diğerlerini nasıl etkilediğini kabul etmeyi içerir ve bireysel işin endüstri, topluluk ve bir bütün olarak ulusun siyasi, sosyal ve ekonomik güçleriyle ilişkisini görselleştirmeye kadar uzanır. İş gören, bu ilişkileri tanıyarak ve herhangi bir durumdaki önemli unsurları algılayarak, tüm organizasyonun genel refahını geliştirecek şekilde hareket edebilmelidir (Katz, 1974).

Bilgiye dayalı ekonomilerin ortaya çıkışı, bilginin etkin yönetimini ön plana çıkarmıştır. Bilginin etkili yönetimi, sürdürülebilir stratejik rekabet avantajı sağlamaya çalışan organizasyonlar için kritik bir bileşen olarak tanımlanmaktadır. Bilgi yönetiminin organizasyonel performansın temel itici gücü, organizasyonun hayatta kalması, rekabetçiliği ve kârlılığı için bilginin etkin bir şekilde oluşturulması, yönetilmesi, paylaşılması ve kullanılması, kuruluşların bilginin değerinden tam olarak yararlanabilmesi gerekmektedir. Bu nedenle kuruluşlar insanları, süreçleri ve teknolojiyi birbirine bağlamaya odaklanmalıdır (Omotayo, 2015).

Bilgi yönetimi kurumun öğrenme faaliyetlerini destekleyen ve dengeli olmasını sağlayan bir dizi süreci ifade eder. Bu bağlamda birbiriyle ilişkili altı farklı süreçten oluşmaktadır (Davenport & Pursak, 1998, s.137):

- Bilgi ihtiyacı
- Bilgi edinme
- Bilgi organizasyonu ve depolama
- Bilgi ürünleri ve hizmetleri
- Bilgi dağıtımını
- Bilginin kullanımı

Maddelerde belirtilen süreçlerin Türkçe'ye uyarlanan ölçekteki ifadelerle örtüştüğü görülmektedir.

Sağlık hizmeti organizasyonları hızla değişen tıbbi teknolojileri içeren, daha fazla bilgi kaynağına sahip araç, beceri ve yöntemler gerektiren bilgi yoğun ortamlardır. Söz konusu süreçler sağlık kurumlarındaki bilgi yönetim süreçleriyle paralellik göstermektedir. Bilgi sağlık sektörü için önemli bir sermayedir. Piyasa değerinde görünmeyen ancak güçlü bir organizasyonun geliştirilmesine ve kurulmasına yardımcı olan maddi olmayan bir varlıktır (Alsaqqa, H.H. 2020; Somasundaram, 2024).

Bilgi yönetimi iki boyutta ele alınabilir. Sağlık çalışanlarının protokolleri, yeni çalışmaları ve araştırmaları, süreçlere ve prosedürlere ilişkin dokümantasyonu anlamalarına yönelik dâhili bilgi yönetimi; müşteriler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak ve edinilen bilgilerle hastalara hizmet vermeye yardımcı olacak harici bilgi yönetimidir. Sağlık hizmetlerinde bilgi yönetimini uygulayarak doğru bilginin doğru zamanda yani karar verme noktasında sağlanması önemlidir. Daha geniş bir ifade ile hem hastane hem de ev ortamlarında hastalara sağlanan bakımın kalitesinin ve hasta güvenliğinin sağlanabilmesi bilgi yönetimi ve kullanıcı dostu sistem araçlarının kullanılması ile mümkündür. Bu kapsamda bilginin kullanıcılar için yönetilebilir hâle getirilmesi ön plana çıkmaktadır. Çünkü ulaşılamayan bilginin kimseye faydası olmayacaktır (Somasundaram, 2024, Shahmoradi vd., 2017).

Sağlık kurumlarında bilgi yönetimi; tıbbi hataların en aza indirilmesi, inovasyon ve iş birliğinin sağlanması, maliyetlerin düşürülmesi, bakım kalitesinin artırılması ve örgütsel öğrenmenin sağlanması gibi birçok avantaj sağlamaktadır (Morr ve Subercaze, 2010, s, 497-499). Ayrıca bilgiyi yönetebilen kuruluşlarda (Uit Beijerse, 1999);

- Verimlilik artar
- Pazar konumu iyileşir
- Ürün geliştirme ve pazarlama arasındaki etkileşim artar
- Bilgi çalışanları arasındaki iletişim artar
- Bilgi çalışanları arasındaki sinerji artar
- Bilgi çalışanlarının şirkette kalması sağlanır

- Şirket ana faaliyet alanına ve kritik şirket bilgisine odaklanır
- Yeni bilgi ve teknolojiler için iyi bir temel sağlar.

2. Yöntem

Bu çalışma ölçek uyarlama amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda bilgi yönetim becerileri ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışmanın etik raporu Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından verilmiştir (26.01.2024 Tarih ve 2024-2 Sayılı 13 Nolu kararı). Kurum izni Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinden alınmıştır (08.02.2024 tarih ve E-92860489-044-285845 Sayılı karar)

2.1. Katılımcılar

Bu araştırmada bilgi yönetim becerileri ölçeğinin uyarlanmasına çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinde görev yapmakta olan toplamda 808 sağlık çalışanı (hemşire, tıbbi sekreter, sağlık teknikeri) oluşturmaktadır. Gerekli hesaplamalar yapılarak örneklem sayısı belirlenmiştir. Araştırmanın örnekleme %95 güven düzeyinde 261 kişi olarak bulunmuştur (İslamoğlu, 2009). Çalışmaya 282 sağlık çalışanı (141 hemşire, 55 tıbbi sekreter ve 86 sağlık teknikeri) gönüllü olarak katılmıştır.

$$n = \frac{Z^2PQ}{E^2 + \frac{Z^2PQ}{N}} = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 + \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{808}} = 261$$

Z: 1,96 (Standart normal değişken = %95 güven düzeyinde)

N: Evren büyüklüğü

P: Anakütle oranı = (%50) 0,5 sapma payı (Maksimum hata olarak alındı),

Q: 1-P = 0,5

E: Varsayılan hata (%5) = 0,05

Katılımcıların sağlık çalışanları olarak sınırlandırılmasındaki amaç her bir sağlık çalışanının kendi adına tanımlı bir hastane bilgi yönetim sistem modülünü kullanıyor olmasıdır. Hastanelerdeki bilgi yönetim sistemleri hem idari hem de tıbbi birçok sürecin yönetildiği aktif bir platform olması sebebi ile bu araştırmada sağlık kurumlarında bilgi yönetim becerileri ele alınmıştır.

2.2. Ölçek

Bu çalışmada Lin ve Lee'nin (2005) bilgi sistemlerini aktif olarak kullanan bilgi yöneticileri üzerinde uyguladığı bilgi yönetim becerileri ölçeği referans alınmıştır. Söz konusu çalışma kullanılan bilgi yönetim becerileri süreçlerini ele alarak ölçek uyarlama şeklinde planlanmıştır. Çalışmanın güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı, maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsüdür ve ölçekte bulunan maddelerin homojenite durumunu sorgulamak ve açıklamak için kullanılır. Cronbach Alpha katsayısının yüksek olması ölçekte bulunan maddelerin birbiri ile tutarlı olduğu ve aynı özelliği ölçen maddelerden oluştuğu anlamına gelir. 0.60 – 0.80 arası oldukça güvenilir, 0.80 – 1.00 arasındaki değerler ise ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu ifade eder (Yıldız ve Uzunsakal, 2018). Lin ve Lee'nin (2005) çalışmasında Cronbach Alpha değerleri bilgi edinimi (0.86), bilgi paylaşımı (0.76) ve bilgi uygulaması (0.79) şeklinde bulunmuş olup iç güvenilirliği ve bileşik güvenilirliğinin kabul edilebilir değer olarak ifade edilen 0.70'in üzerinde olduğu görülmektedir.

Toplam 13 maddeden oluşan bilgi yönetim becerileri ölçeği soru formu hâline getirilmiştir. Ölçek kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5) seçenek düzeyleri bulunan 5'li Likert şeklindedir.

2.3. İşlem

Söz konusu bilgi yönetim becerileri ölçeği bilgi edinimi (dört madde), bilgi paylaşımı (dört madde) ve bilgi uygulaması (beş madde) olmak üzere 13 madde ve üç faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin anlaşılır olup olmadığının test edilebilmesi için dilsel eşdeğerliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda bilgi yönetim becerileri ölçeğinin özgün formu, bir devlet üniversitesine bağlı yabancı diller yüksekokulunda görev yapmakta olan dört öğretim elemanı tarafından incelenmiş ve çevirilerin ölçeğe

uygun olarak yapıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin Türkçeye çevrilmiş hâlinin anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla ölçek, 20 akademisyen tarafından incelenerek maddelerle ilgili görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İngilizceden Türkçeye çevrilen maddelerde anlam kaybının olmadığı ve dilsel eşdeğerliliğin sağlandığı tespit edildikten sonra ölçeğin geçerlilik güvenirlik analizi yapılmıştır.

Dilsel eşdeğerliliğin incelenmesinden sonra bilgi yönetim becerileri ölçeğinin yapı geçerliliği incelenmiştir. Bu kapsamda açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ayrıca bilgi yönetim becerileri ölçeğinin güvenirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Analizlerin yapılmasında SPSS 29 paket programı kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bilgi yönetim becerileri dilsel eşdeğerlik çalışması için 20 akademisyene uygulanan ölçeğin İngilizce ve Türkçe formları arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, İngilizce ve Türkçe maddeler arasındaki ilişkilerin 0.67-0.96 arasında olduğunu ve ölçeğin tamamının dilsel eşdeğerlik puanının ise 0.90 olduğunu göstermektedir. Maddelerle ilgili eşdeğerlik bulguları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Bilgi Yönetim Becerileri Maddelerinin Dilsel Eşdeğerlik Bulguları

Madde No	Faktör Yüğü	Madde No	Faktör Yüğü
1	0.81	8	0.92
2	0.94	9	0.94
3	0.93	10	0.91
4	0.87	11	0.96
5	0.93	12	0.67
6	0.89	13	0.90
7	0.88		

3.1. Yapı Geçerliliği

3.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Bu araştırmada KMO örneklem uygunluk katsayısı 0.949 Barlett Sphericity testi χ^2 değeri 3104.43 olarak ($df=78$, $p=0.000$) bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda bilgi yönetim becerileri ölçeğinin Türkçeye çevrilmiş hâlinin faktör sayısını belirlemek için AFA yapılmıştır. Orijinal ölçeğin üç faktörden oluşmasına rağmen temel bileşenler analizinde ölçek faktör sınırlaması yapılmamış ve varimax (25) eksen döndürmesi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde toplam varyansın %64.54’ünü açıklayan, 13 maddeden oluşan ve öz değeri 1.00’in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri 0.60-0.87 arasında değişmektedir. AFA sonuçlarına ilişkin faktör yükleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Bilgi Yönetim Becerileri Ölçeği Maddelerinin AFA Faktör Yükleri

Madde No	Faktör Yüğü	Madde No	Faktör Yüğü
1	0.75	8	0.86
2	0.60	9	0.86
3	0.60	10	0.86
4	0.84	11	0.84
5	0.85	12	0.67
6	0.85	13	0.83
7	0.87		
Özdeğer	8.39		
Açıklanan Varyans Oranı (%)	64.54		
Cronbach α	0.952		

3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Bilgi yönetim becerilerinin yapısının doğrulanması için DFA analizi yapılmıştır (Şekil 2). DFA ile ki-kare ve uyum indeksleri değerlerinin ($\chi^2=252,660$, $p<0.001$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Uyum indeksi değeri ise SRMR=0.038, NFI=0.92, GFI=0.903, IFI=0.939, CFI=0.939, RFI=0.903, AGFI:0.852 RMSEA=0.102 olarak bulunmuştur. Gürbüz (2019) mükemmel ve kabul edilebilir uyum indeksleri değerlerini aşağıdaki gibi belirlemiştir (Tablo 3).

Tablo 3

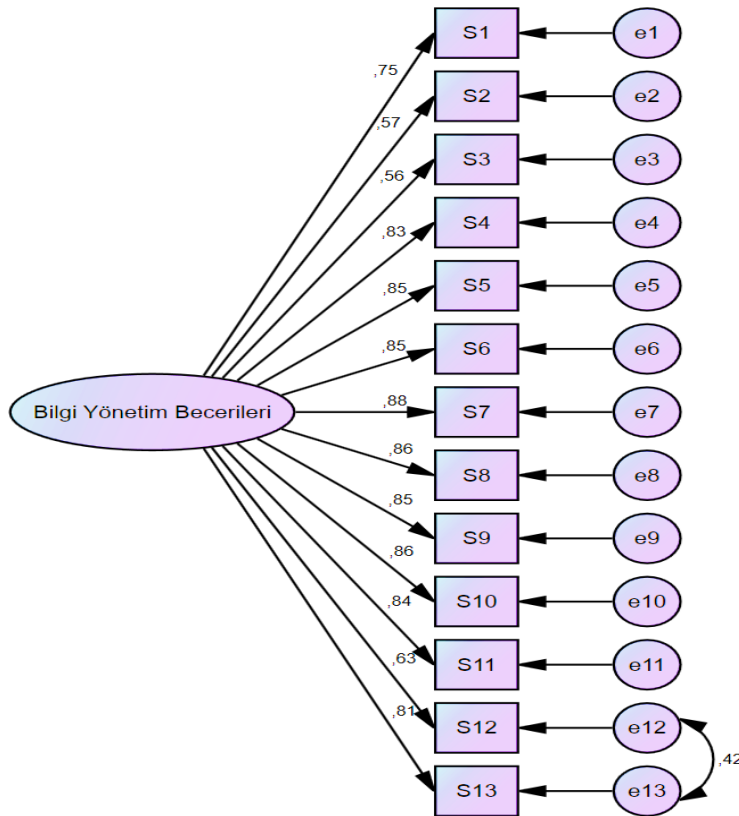
DFA Uyum İyiliği Aralıkları ve Bilgi Yönetim Becerileri Ölçeği Uyum İyiliği İndeksleri

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modifikasyon Sonrası
χ^2/df	< 3	< 5	3.948
CFI	>0.95	>0.90	0.939
RMSEA	<0.05	<0.08	0.102
SRMR	<0.05	<0.08	0.038
NFI	>0.95	>0.90	0.920
IFI	>0.95	>0.90	0.939
AGFI	>0.90	>0.85	0.852
GFI	>0.95	>0.90	0.903
NNFI (TLI)	>0.95	>0.90	0.925

Söz konusu uyum iyiliği indekslerinden RMSEA haricindeki indekslerin kabul edilebilir eşik değerler arasında olduğu görülmüştür (Gürbüz, 2019, ss.32-62). Bazı durumlarda 0.1'in üzerinde elde edilen RMSEA değeri kabul edilebilir bir değer olabilmektedir. Daha açık bir ifade ile yüksek RMSEA ve düşük SRMR kombinasyonu mümkündür (Kenny vd., 2015).

Şekil 1

Bilgi Yönetim Becerileri DFA Sonuçları Standart Çözüm Analizi



DFA yüklerine ilişkin veriler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Bilgi Yönetim Becerileri Ölçeği Maddelerinin DFA Faktör Yükleri

Madde No	Faktör Yükü	Madde No	Faktör Yükü
1	0.74	8	0.85
2	0.56	9	0.84
3	0.55	10	0.86
4	0.82	11	0.83
5	0.84	12	0.63
6	0.85	13	0.80
7	0.87		

3.1.3. Güvenirlik

Bilgi yönetim becerileri ölçeği Cronbach Alpha katsayısı 0.95 ve 1 hafta sonra gerçekleştirilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.96 olarak bulunmuştur. Bilgi yönetim becerileri ölçeği maddelerinin ayırt etme gücü ve toplam puanı yordama durumunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen madde analizine göre ölçeğin düzeltilmiş madde-test korelasyon katsayılarının 0.31 ile 0.76 aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Bilgi yönetim becerileri ölçeğinin ortalamaları, standart sapmaları (SS) ve madde-test korelasyonları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Bilgi Yönetim Becerileri Ölçeği Düzeltilmiş Madde-Test Korelasyonları, Ortalama ve Standart Sapmalar

Madde No	r	Ort±SS	Madde No	r	Ort±SS
1	0.55	3.32±0.98	8	0.73	3.31±1.02
2	0.32	3.55±0.93	9	0.71	3.28±1.04
3	0.31	3.63±0.93	10	0.74	3.40±1.00
4	0.68	3.38±1.01	11	0.70	3.27±1.05
5	0.71	3.31±0.98	12	0.39	3.89±1.17
6	0.72	3.35±0.96	13	0.64	3.19±1.01
7	0.76	3.35±0.98			
Skewness	-0.016				
Kurtosis	0,074				

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmadaki bilgi yönetim becerileri ölçeği maddeleri içerik olarak kurumsal anlamda ele alınmıştır. Daha açık bir ifade ile kurumun bilgi yönetim becerilerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu bağlamda kurumsal bilginin tanımlanması gerekmektedir. Kurumsal bilgi kuruma dışarıdan gelen ya da kurum içinde üretilen kayıtlı ya da kayıtsız her türlü bilgiyi ifade eder. Bu da yöneticilerin idari deneyimleri ve nitelikli çalışanların varlığı ile mümkün olabilmektedir (Odabaş, 2003).

Bilgi ihtiyacının giderilmesi, bilginin edinilmesi, organize edilmesi, depolanması, dağıtılması ve kullanılması süreçleri zincirin birer halkasını oluşturmaktadır. Bilgi yönetimi ile entelektüel sermaye kavramları birbirleri ile bağlantılı kavramlardır. Entelektüel sermayenin ana aşamasını bilgi paylaşımı oluşturmaktadır. Etkin bir bilgi paylaşımı örgüte olumlu yenilikler getirecektir. Aksi halde bilgi paylaşımı aşamasında çıkabilecek sorunlar (maliyet, hizmet kalitesi vb.) sistemin tamamını olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle çalışanların bilgiye bakış açıları, bilgi paylaşımına ilişkin algıları, bilişsel kuramsal kanallara açıklıkları, performanslarının sürdürülebilirlikleri ve uzun vadeli başarıya ulaşabilirlikleri bilgi yönetimi için kritik bir öneme sahiptir (Ogun, 2011; Alolayyan vd., 2020; Kosklin vd., 2022; Alboliteh, 2023).

Bilgi yönetiminin ve bilgi paylaşımının en önemli hedefi, hastanelerin hızlı müdahale için çeşitli ve özerk, merkezi olmayan ve liderlik odaklı olması gerektiğidir. Bu, hastanenin yüksek performans

hedefine uygun olarak hasta bakımında doğruluk ve klinik karar alma desteğine sahip olmasını sağlayacaktır. Ayrıca, hastane yöneticileri aktif olarak bir bilgi ortamını teşvik etmeli ve bilgi komisyoncuları gibi kişileri ödüllendirmelidir (Alsaqqa, 2020).

Bilgi yönetimi gerek durum tespitinde gerekse uygulamada dikkat gerektiren bir olgudur. Bu bağlamda yönetim; kuruluşun stratejisine, organizasyonel konulara, bilgi yönetiminde kullanılan araçlara, becerilere, yöntemlere ve sürecin çıktılara ilişkin sorulara cevap verebilmelidir. Her işletmenin farklı (kendine özgü) bir durumu olmasından dolayı sorulan sorulara getirilen çözüm önerileri de farklı olabilmektedir (Uit Beijerse,1999; Alsaqqa, 2020). Bu nedenle bilgi yönetimine dair uygun bir strateji uygulandığında halihazırda mevcut bilgilerin iyileştirilmiş konumu, aktarımı ve işlenmesi fazladan bir süreç oluşturmayacaktır (Krawczyk-Softys 2012, s.145).

Sonuç olarak bilgi yönetimi sağlık hizmeti sunumunda her alanda (mali, idari, tıbbi) kullanılabilir bir sistemdir. Sağlık hizmeti sunumunda birçok farklı faktörle etkileşiminin (fayda) olduğu görülmektedir. Sağlık kurumlarında bilgi yönetim becerilerinin artırılması etkili ve verimli bir çalışmanın yanı sıra farklı olgular arasındaki bağların kurulması ve derinlemesine incelenmesi konusunda fayda sağlayacaktır. Bunun için özellikle farklı yönetim düzeyleri ve çeşitli karmaşık süreçler ve süreçlerle ilgili olarak daha fazla araştırmaya ve her şeyden önce sistematik ölçüme ihtiyaç vardır.

Bu çalışma bilgi yönetim becerileri konusunda ilk defa yapılan Türkçeye uyarlama çalışmasıdır. Bu bakımdan literatüre önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Türkçeye uyarlanan ölçek formunun son hâli Ek 1’de verilmiştir.

Etik Standartlar ile Uyumluluk

Çıkar Çatışması: Herhangi bir çıkar çatışması olmadığı yazar tarafından beyan edilmektedir.

Etik Kurul İzni: Bu çalışma için etik kurul izni Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 26.01.2024 tarih ve 2024-2 Sayılı 13 nolu kararı ile alınmıştır.

Kurum İzni: Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi 08.02.2024 tarih ve E-92860489-044-285845 sayılı karar ile kurumdan izin alınmıştır.

Yazar Katkı Beyanı: Makale tek yazarlıdır.

Finansal Destek: Finansal destek yoktur.

Kaynakça

- Alboliteh, M., Alrashidi, M.S., Alrashedi, N., Gonzalez, A., Mostoles, R., Pasay-an, E., Dator, W.L. (2023). Knowledge Management and Sustainability Performance of Hospital Organisations: The Healthcare Managers’ Perspective. *Sustainability*. 15(1), 203. <https://doi.org/10.3390/su15010203>
- Alkan, N. (2003). Tıp ve Sağlık Kuruluşlarında Bilgi Yönetimi. *Bilgi Dünyası*.4(2), 122-145.
- Alolayyan, M.N., Alalawin, A.H., Alyahya, M.S. & Qamar, A. (2020). The Impact of Knowledge Management Practice on The Hospital Performance in Abu Dhabi. *Cogent Business & Management*. 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1827812>
- Alsaqqa, H.H. (2020). Knowledge Management and Sharing in Hospitals: A Systematic Review. *Sestrinski Glasnik Nursing Journal*. <https://doi.org/10.11608/sgnj.2020.25.005>
- Davenport, T. H., ve Prusak, L. (1998). "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know [Book Review]," in *IEEE Engineering Management Review*, 31(4), 137-137, <https://www.dx.doi.org/10.1109/EMR.2003.1267012>
- Ford, D. P. (2004). Trust and Knowledge Management: The Seeds of Success. In Holsapple, C. W. (Ed.) *Handbook on Knowledge Management 1: Knowledge Matters*. Berlin, Springer. p. 553-575. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-24746-3_29
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İslamoğlu, A. H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İzmit: Beta Basım.

- Katz, R.L. (1974). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*. [https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator#:~:text=The%20administrator%20needs%3A%20\(a,c\)%20sufficient%20conceptual%20skill%20to](https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator#:~:text=The%20administrator%20needs%3A%20(a,c)%20sufficient%20conceptual%20skill%20to)
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., ve McCoach, D. B. (2015). The Performance of RMSEA in Models with Small Degrees of Freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486-507. <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kosklin, R., Lammintakanen, J., & Kivinen, T. (2022). Knowledge Management Effects and Performance in Health Care: A Systematic Literature Review. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(4), 738–748. <https://doi.org/10.1080/14778238.2022.2032434>
- Krawczyk-Sołtys, A. (2012). A Diagnosis of Knowledge Management in A Public Hospital: A Case Study of Employees' Views, *Economic and Environmental Studies (E&ES)*, ISSN 2081-8319, Opole University, Faculty of Economics, Opole. 12(2), 135-147.
- Lin, H. F. ve Lee, G. G. (2005). Impact of Organizational Learning and Knowledge Management Factors on E-Business Adoption. *Management Decision*. 43, 171–188. <https://doi.org/10.1108/00251740510581902>
- Morr, C. & Subercaze, J. (2010). Knowledge Management in Healthcare. Cruz-Cunha, M. M. , Tavares, J. A., Simoes, R. (Yay. Haz.) *Handbook of Research on Developments in E-Health and Telemedicine: Technological and Social Perspectives* içinde (490-510). <http://www.dx.doi.org/10.4018/978-1-61520-670-4.ch023>
- Odabaş, H. (2003). Kurumsal Bilgi Yönetimi. *Türk Kütüphaneciliği*. 17(4), 357-368. <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/view/302/0>
- Odabaş, H. (2008). Bilgi Yönetimi ve Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kurumsal Açık Erişim. *XIII. Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri* içinde (183-191). Ankara, Orta Doğu Teknik Üniversitesi. https://ankos.org.tr/wp-content/uploads/2018/10/odabas_inet08.pdf
- Ogun, M.N. (2011). The Need of Knowledge Management in Organizations. *Bilgi Dünyası*.12(1), 70-86. <https://doi.org/10.15612/BD.2011.222>
- Omotayo, F.O. (2015). Knowledge Management as an Important Tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Paper 1238. <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1238>
- Özer, M.A. (2013). Bilgi Yönetimi Aracılığıyla Bilginin Etkin Kullanımı. *Mukaddime*, 7, 69-99.
- Seker, S.E. (2014). Bilgi Yönetimi (Knowledge Management). *YBS Ansiklopedi*. 1(2), 10-17.
- Shahmoradi, L., Safadari, R. & Jimma, W. (2017). Knowledge Management Implementation and the Tools Utilized in Healthcare for Evidence-Based Decision Making: A Systematic Review. *Ethiopian Journal of Health Science*. 27(5), 541-558. <http://www.dx.doi.org/10.4314/ejhs.v27i5.13>
- Somasundaram, P. (2024). How is Knowledge Management Used in Healthcare? Webinar <https://document360.com/blog/knowledge-management-in-healthcare/>
- Şencan, H. Yönetim Becerileri. Erişim Tarihi: 03.03.2024. https://ders.es/dorduncu_hafta.pdf
- Uit Beijerse, Roelof P. (1999). Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualising a Phenomenon. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 94-109. <https://doi.org/10.1108/13673279910275512>
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*. 1, 14-28. https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuusbd/issue/38311/399621#article_cite

Ek 1. Bilgi Yönetim Becerileri Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurumumun tedarikçi bilgisi edinmeye yönelik süreçleri vardır.					
2	Kurumum mevcut bilgiye dayalı olarak yeni bilgi üretmek için süreçlere sahiptir.					
3	Kurumum müşteri bilgilerini elde etmek için süreçlere sahiptir.					
4	Kurumum yeni ürün/hizmet geliştirme konusunda bilgi edinme süreçlerine sahiptir.					
5	Kurumum farklı bilgi kaynaklarını ve türlerini bütünlendirmek için süreçlere sahiptir.					
6	Kurumum örgütsel bilginin çalışanlara aktarılmasına yönelik süreçlere sahiptir.					
7	Kurumum bilgiyi filtrelemek için süreçlere sahiptir.					
8	Kurumum deneyimsel bilgiyi uygulamak için süreçlere sahiptir.					
9	Kurumum yeni problemleri çözmek için bilgiyi uygulama süreçlerine sahiptir.					
10	Kurumum bilgiyi kuruluş genelinde dağıtmak için süreçlere sahiptir.					
11	Kurumum bilgiyi iş ortaklarımız arasında dağıtmak için süreçlere sahiptir.					
12	Kurumum bilgi paylaşımı için standartlaştırılmış bir ödül sistemine sahiptir.					
13	Kurumum işlevsel sınırlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırmak için süreçler tasarlar.					