

TC
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN BİLGİ PAYLAŞIMI VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KABULÜNE
ETKİSİ: FORMALLEŞME VE ULUSAL KÜLTÜRÜN ROLÜ

Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Nasrin MOHAMMADİ LANBARAN

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Işık ÇİÇEK

Alanya, 2019

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Nasrin MOHAMMADI LANBARAN ' nın bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr.Öğr.Üyesi Mustafa YILDIRIM

Üye (Danışman) : Dr.Öğr.Üyesi Işık ÇİÇEK

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Nihan SİDAR

Tez Başlığı: Organizasyon Kültürünün Bilgi Paylaşımı Ve Bilgi Teknolojileri Kabulüne Etkisi: Formalleşme Ve Ulus Kültürü Rolü

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Tez Savunma Tarihi :27/06/2019

Mezuniyet Tarihi :...../...../2019

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ARI
Sosyal Bil. Enst. Müdürü

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Organizasyon Kùltürünün Bilgi Paylaşımı Ve Bilgi Teknolojileri Kabulüne Etkisi: Formalleşme Ve Ulus Kùltürü Rolü” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Nasrin MOHAMMADI LANBARAN

İmzası



TC
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Nasrin MOHAMMADİ LANBARAN
Öğrenci Numarası	20135253010
Enstitü Ana Bilim Dalı	Yönetim ve Organizasyon
Programı	Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Ü. Işık ÇİÇEK
Tez Başlığı	Organizasyon Kültürünün Bilgi Paylaşımı Ve Bilgi Teknolojileri Kabulüne Etkisi: Formalleşme Ve Ulus Kültürü Rolü
Turnitin Ödev Numarası	

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam sayfalık kısmına ilişkin olarak,/...../..... tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç %

alıntılar dahil % 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

...../...../.....

(imzası)

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı

Dr. Öğr. Ü. Işık ÇİÇEK

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
ÖZET	x
Abstract	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM KÜLTÜR VE ÖRGÜT KÜLTÜR HAKKINDA GENEL	6
KÜLTÜR:	6
1.1 Tanım:	6
ORGANİZASYON KÜLTÜRÜ	7
1.2. Tanım:	7
1.3. Örgüt kültürünün Özellikleri:	11
1.4. Örgüt Kültürünün Önemi:	12
1.5. Örgüt Kültürü Modelleri:	16
1.5.1. Denison Örgüt Kültür Modeli	16
1.5.2 Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli	18
1.5.3 Harrison ve Handy Modeli	19
1.5.4 Hofstede Modeli	22
1.5.5 Deal ve Kennedy Modeli	24
1.5.6 Peters ve Waterman Modeli	26
1.5.7 Ouchi Modeli:	29
1.6. Örgüt kültürünün fonksiyonları:	29
İKİNCİ BÖLÜM KÜLTÜR VE ULUSAL KÜLTÜR	31
2.1. Ulusal Kültür:	31
2.2. Hofstede'nin Modeli	32
2.3. Güç mesafe indeksi	32
2.4. Bireycilik ve Kolektivizm	33
2.5. Belirsizlikten kaçınma	34
2.6. Erkeklik / Kadınsılık	36
2.7. Uzun Süreli ve Kısa Süreli Yönelim	37
2.8. Hoşgörü, Kısıtlamaya Karşı	38
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BİLGİ PAYLAŞIMI	40
BİLGİ PAYLAŞIMI	40
3.1 Bilgi	40
3.2 Bilgi Yönetimi	40
3.2.1 Bilgi Yönetiminin Tanımları	41
3.3 Bilgi ve Bilgi Paylaşımı Doğası:	41
3.4 Bilgi Paylaşımının Tanımları	42
3.5. Bilgi paylaşımının Önemi Ve Faydaları	43

3.6 Bilgi Paylaşımının Etkileyen Faktörler:	44
3.6.1 Bireysel faktörler:	45
3.6.2 Örgütsel faktörler:	45
3.6.3 Teknoloji Faktörler:	45
3.7 Bilgi paylaşımında Çalışanların Rolü:	46
3.8 Örgütsel Kültürün Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkisi:	47
3.9 Ulusal Kültürün Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkisi:	48
3.10 Örgütlerde Bilgi Paylaşımında Bilgi İletişim Teknolojisinin Kullanımı:	50
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BİLGİ TEKNOLOKİ KABULÜ	53
4.1 Bilgi Teknolojisi:	53
4.2 Bilgi Teknolojisi ve Bilgi Yönetimi:	54
4.3 BT ve Bilgi Yönetimi Süreçleri:	54
4.4 BT Yapı ve Bilgi Yönetimi:	55
4.5 Bilgi Teknolojilerinin Kullanımını Etkileyen Faktörler:	56
4.8 Teknoloji Kabul Modeli'nin İşleyişi:	61
4.9 Teknoloji Kabul Modeli	62
4.11 Bilgi Teknolojisinin Kurumsal Performansa Etkisi:	63
4.12. Bilgi Teknolojilerinin Standartlaşma/Formelleşme Üzerine Etkileri:	64
BEŞİNCİ BÖLÜM FORMALLEŞME	66
5. Formalleşme:	66
5.1 Formalleşme Ve Bilgi paylaşımı:	67
5.2. Bilgi Teknolojilerinin Standartlaşma/Formelleşme Üzerine Etkileri:	67
ALTINCI BÖLÜM METODOLOJİ VE UYGULAMA	69
6.1. Araştırma Problemi	69
6.2. Araştırmanın Amacı	69
6.3. Araştırmanın Ana Kütle Örneklemi	70
6.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	70
6.5. Araştırma Yöntemi	86
6.5.1. Verilerin Analizi	87
6.6. Araştırmanın Bulguları	87
6.6.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	88
6.6.2. Araştırmanın Betimleyici İstatistik Analizi	89
6.6.3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analiz Bulguları	90
6.7. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları	100
6.8 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	104
6.9 Araştırmanın İran ve Türkiye Örneklemine Yapılan Analiz Sonuçları	106
6.10. Moderatör Analiz Bulguları	110
6.11. İran Moderatör Analiz Bulguları	122

6.12. Türkiye Moderatör Analiz Bulguları.....	130
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	146
Sonuç ve Tartışma	146
Araştırmada 6 ana ve dört alt hipotez geliştirilmiştir.....	146
Yönetmel Uygulama	156
Gelecek Araştırma Öneriler:	158
Kaynakça	159
Ekler	174



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.4.1.1 Denison model (Denison, Hooijberg, Lane, Lief, 2012)	17
Şekil 2.4.3.1 Charles Handy'nin Örgütsel Kültür Modelleri (Kabakçı, 2007:48.)	20
Şekil 2.4.3.2 Roger Harrison'ın Kültür Sınıflandırması (Naktiyok, 1999:104)	22
Şekil 6.4.1 Araştırma Modeli	71
Şekil: 6.10.1 Adhokrasi-hiyeaşi ile bilgi paylaşım değeri arasında formalleşmenin moderatör etkisi	112
Şekil: 6.10.2 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım değeri arasında formalleşmenin moderatör etkisi	113
Şekil: 6.10.3 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında formalleşmenin moderatör Etkisi	114
Şekil: 6.10.4 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında formalleşmenin moderatör etkisi	115
Şekil 6.10.5 adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım davranışı arasında toplulukçuluğun moderatör etkisi	116
Şekil: 6.10.6 Adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım değeri arasında toplulukçuluğun moderatör etkisi	117
Şekil: 6.10.7 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz y etenek arasında Belirsizlikten kaçınma duygutedirginliğin moderatör etkisi	118
Şekil:6.10.8 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi	120
Şekil:6.10.9 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi	120
Şekil: 6.10.10 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi	121
Şekil: 6.10.11 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi	122
Şekil: 6.12.1 Adhokrasi kültürü ile Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşmenin moderatör etkisi	123
Şekil: 6.12.2 Adhokrasi kültürü ile Bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderatör etkisi	124
Şekil: 6.12.3 Organik yapı kültürü ile Bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderatör etkisi	124
Şekil: 6.12.4 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşmenin	125
Şekil: 6.12.5 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve toleransın moderatör etkisi	128
Şekil: 6.12.6 Adhokrasi kültürü ile Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği moderatör etkisi	130
Şekil: 6.12.7 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım davranışı ve formalleşmenin moderator etkisi	131
Şekil: 6.12 Adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderator etkisi	132
Şekil: 6.12.9 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderator etkisi	132

Şekil: 6.12.10 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşmenin moderator etkisi	133
Şekil: 6.12.11 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluğun moderator etkisi	135
Şekil: 6.12.12 Adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve toplulukçuluğun moderator etkisi	136
Şekil: 6.12.13 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve toplulukçuluğun moderator etkisi	136
Şekil: 6.12.14 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı ve belirsizlikten Kaçınma duygunun moderator etkisi	137
Şekil: 6.12.15 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve belirsizlikten Kaçınma duygunun moderator etkisi	138
Şekil: 6.12.16 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve belirsizlikten Kaçınma duygunun moderator etkisi	139
Şekil: 6.12.17 Organik yapı kültürü ile Bilgi Teknoloji kolaylığı ve Toleransın moderator etkisi	140
Şekil: 6.12.18 Organik yapı kültürü ile Bilgi Teknoloji öz yetenek ve toleransın moderator etkisi	141
Şekil: 6.12.19 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve toleransın moderator etkisi	141

Tablolar Listesi

Tablo 2.1 Küçük ve Büyük Güç Mesafeli Topluluklar Arasındaki On Fark	32
Tablo 2.2 Kolektivist ve Bireyci Toplular Arasındaki On Farklılık	34
Tablo 2.3 Zayıf ve Güçlü Belirsizlikten Kaçının Kaçınma Toplulukları Arasındaki On Fark	35
Tablo 2.4 Kadınsı ve Eril Toplular Arasındaki On Farklılık	36
Tablo 2.5 Kısa ve Uzun Süreye Yönelik Toplular Arasındaki On Fark	37
Tablo 2.6 Hoşgörülü ve Sınırlı Toplular Arasındaki On Fark	39
Tablo 6.6.1.1 Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular	88
Tablo 6.6.2.1 Araştırmanın Betimleyici İstatistik Analizi	89
Tablo 6.6.3.1 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Örgüt Kültürü Faktör Analizi Bulguları	91
Tablo 6.6.3.2 Kullanıcıların Ölçeklere İlişkin Bilgi Paylaşımı Faktör Analiz Bulguları	93
Tablo 6.6.3.3 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgi Teknoloji Faktör Analizi Bulguları	95
Tablo 6.6.3.4 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Formalleşme Faktör Analizi Bulguları	96
Tablo 6.6.3.5 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Topluculuk Faktör Analizi Bulguları	98
Tablo 6.6.3.6 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Belirsizlikten Kaçınma Faktör Analizi Bulguları	99
Tablo 6.7.1 Korelasyon Analizi	101
Tablo 6.8.1 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	105
Tablo 6.8.2 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	105
Tablo 6.8.3 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	106
Tablo 6.8.4 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	106
Tablo 6.9.1 İran Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	107
Tablo 6.9.2 İran Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	107
Tablo 5.9.3 İran Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	108
Tablo 6.9.4 İran Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	108
Tablo 6.9.5 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	108
Tablo 6.9.6 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	109
Tablo 6.9.7 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	109
Tablo 6.9.8 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları	110

6.10.1 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Davranışı ve Formalleşme	111
6.10.2 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Değeri ve Formalleşme	111
6.10.3 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Formalleşme	113
6.10.4 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Formalleşme	114
6.10.5 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Davranışı ve Toplulukçuluk	115
6.10.6. Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Değeri ve Toplulukçuluk	116
6.10.7 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği	117
6.10.8 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği	118
6.10.9 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma Toleransı	119
6.10.10 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Belirsizlikten kaçınma toleransı	121
6.11.1 İran Örneğinde Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşme	122
6.11.2 İran Örneğinde Bilgi paylaşım değeri ve formalleşme	123
6.11.3 İran Örneğinde Bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşme	125
6.11.4 İran Örneğinde Bilgi teknoloji öz yetenek ve formalleşme	126
6.11.5 İran Örneğinde Bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluk	126
6.11.6 İran Örneğinde Bilgi paylaşım değeri ve Toplulukçuluk	127
6.11.7 İran Örneğinde Bilgi teknoloji kolaylığı ve Tolerans	127
6.11.8 İran Örneğinde Bilgi teknoloji öz yetenek ve Tolerans	128
6.11.9 İran Örneğinde Bilgi Teknoloji öz yetenek ve Belirsizlikten Kaçınma Duygu Tedirginliği	129
6.11.10 İran Örneğinde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma Duygu tedirginliği	129
6.12.1 Türkiye Örneğinde Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşme	130
6.12.2 Türkiye Örneğinde Bilgi paylaşım değeri ve formalleşme	131
6.12.3 Türkiye Örneğinde Bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşme	133
6.12.4 Türkiye Örneğinde Bilgi teknoloji öz yetenek ve formalleşme	134

6.12.5 Türkiye Örneğinde Bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluk	134
6.12.6 Türkiye Örneğinde Bilgi paylaşım değeri ve Toplulukçuluk	135
6.12.7 Türkiye Örneğinde Bilgi teknoloji kolaylığı ve belirsizlikten Kaçınma duygu	137
6.12.8 Türkiye Örneğinde Bilgi Teknoloji öz yetenek ve duygu	138
6.12.9 Türkiye Örneğinde Bilgi Teknoloji kolaylığı ve Tolerans	139
6.12.10 Türkiye Örneğinde Bilgi teknoloji öz yetenek ve belirsizlikten kaçınma Tolerans	140
6.13.1 Moderatörün Genel Analizi	142
6.13.2 Moderatörün İran Örneği Analizi	142
6.13.3 Moderatörün Türkiye Analizi	143
Tablo: 6.13.4 Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları	143

KISALTMALAR LİSTESİ

AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AF:	Algılanan Fayda
ATU:	Attitude Towards using
BT:	Bilgi Teknolojileri
BY:	Bilgi Yönetimi
IT:	İnformation Teknoloji
GATS:	Hizmet Ticareti Genel Sözleşmesi
KM:	Bilgi Yönetimi
KS:	Bilgi Sistemi
NC:	Ulusal Kültür
OECD:	Organization for Economic Cooperation and Development
PEOU:	Perceived Ease Of Use
PU: .	Perceived Usefulness
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
(Sosyal Bilimler İçin	
TQM:	Toplam Kalite Yönetimi
TKM:	Teknoloji Kabul Modeli

ÖZET

Değer yaratmak için en güçlü silah olan bilgi, paylaşıldığında daha da fazla değer üretir. Bilginin bu özelliği, “Bilgi güçtür” geçmiş paradigmasına bir son verdi ve “bilgi paylaşımının güç olduğu” fikrini doğruladı. Genelde insanların yeterli bilgiye sahip olmadıkları takdirde önyargı veya karşı davranış olabileceği kabul edilmektedir. Genel şüphe ve bilinmeyene olan korku da bir kişinin tutumunu ve davranışını etkileyebilir.

Bir kuruluşun başarılı bir bilgi yönetimi stratejisi konuşlandırmasına yol açan etkili teknolojik faktörlerden biri, uygun (BT) altyapısının geliştirilmesidir. Yine de, BT yönetimi, bireylerin arzu ettikleri bilgiler ve paylaşımları konusunda karşılıklı olarak anlama ve aynı fikirde olma becerisini büyük ölçüde aştığı görülmektedir.

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürün bilgi paylaşımı ve bilgi teknoloji kabulüne etkisi: formalleşme ve ulus kültürü rolünü ortaya koymaktır. Bu araştırmanın örneklemini İran ile Türkiye’deki teknolojik tabanlı kurumlarda çalışanlar ve farklı pozisyonlarda yer alan çalışanlar oluşturmaktadır.

Bu çalışmada analizler için IBM SPSS 22 programından yararlanılmıştır. Çalışmada, betimleyici istatistiksel yöntemler dışında verilerin normal dağılımı teşhisi histogram ve çarpıklık basıklık katsayıları ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın verilerini analiz etmek için ve önerilen hipotezleri kabul veya reddetmek için, adım adım frekans, faktör analizi, regresyon ve pearson korelasyon katsayısı ve moderatör analizi gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır.

Farklı örgütsel kültürler arasındaki farklılıkları analiz etmek için, Comeron ve Quinn tarafından önerilen kavramsal çerçeve İran toplumu ile Türk toplumu arasında incelenmiştir. Bu araştırmada klan, adhocracy, hiyerarşik ve pazar kültür olmak üzere dört çeşit örgüt kültürü ile bilgi paylaşımı ve bilgi teknoloji kabulü arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Ayrıca örgüt kültürünün bilgi paylaşımına ve bili teknoloji kabulüne etkisinde, ulus kültürün ve formalleşmenin bu etkide güçlendirici yada azaltıcı bir role sahipse, bunun taşıması için şartli hiyerarşik regresyon kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Bilgi Paylaşımı, Bilgi Teknolojileri, Formalleşme, Ulusal Kültür

Abstract

Knowledge, the most powerful weapon to create value, generates even more value when shared. This feature of knowledge put an end to the past paradigm of “Knowledge is power ve and confirmed the idea that“ knowledge sharing is strong”. It is generally accepted that people may be prejudice or counter-behavior if they do not have sufficient information. General suspicion and fear of the unknown may also affect a person's attitude and behavior.

One of the effective technological factors that lead an organization to deploy a successful information management strategy is the development of appropriate IT infrastructure. Nevertheless, it seems that IT management greatly outperforms individuals' mutual understanding and disagreement about the information and sharing they desire.

The aim of this research is to reveal the effect of organizational culture on information sharing and information technology acceptance: the role of formalization and nation culture. This is based on technological research institutions in the sample of Turkey and Iran were working employees and is located in different positions.

In this study, IBM SPSS 22 program was used for analysis. In this study, the diagnosis of normal distribution of data except for descriptive statistical methods was evaluated with histogram and skewness kurtosis coefficients. Statistical techniques such as step-by-step frequency, factor analysis, regression and pearson correlation coefficient and moderator analysis were used to analyze the data of the study and to accept or reject the proposed hypotheses.

In order to analyze the differences between different organizational cultures, the conceptual framework proposed by Comeron and Quinn was examined between Iranian and Turkish society. In this study, the relationship between information sharing and information technology acceptance was evaluated with four types of organizational culture: clan, adhocracy, hierarchical and market culture.

In addition, conditional hierarchical regression has been used for the influence of organizational culture on the sharing of information and acceptance of information technology, if national culture and formalization have a reinforcing or reducing role in this effect.

Keywords: Organizational Culture, Information Sharing, Information Technologies, Formalization, National Culture

ÖNSÖZ

Bilginin bugün elde edilmesi, saklanması ve iletilmesi işletmeler için esastır. Bilgi teknolojisinin ve bilgi paylaşımının kullanımı en büyük faydayı sağlamalıdır. Özellikle şirketlerin bilişim teknolojisine zamanında yanıt vermesi, doğru ve güvenilir kaynaklara ulaşması, en uygun kararları alması ve dolayısıyla rekabette geride kalması gerekmektedir. Bilindiği gibi karar verme, tüm bölümlerde ve özellikle de işletme faaliyetlerinde, tüm iş kollarında var olan bir olgudur. Nonaka (1991), başarılı bir organizasyonun sürekli olarak yeni bilgiler üreten / yaratan, kuruluş genelinde geniş bir alana yaydığı ve daha sonra bunları hızla yeni teknolojilere ve ürünlere entegre ettiği bilgi yönetimi ve bilgi yaratmanın etkinliğini vurgulamaktadır. Kültür kavramı, bilgi yönetimi ile ilgili mevcut araştırmalar çerçevesinde tekrar tekrar kullanılmıştır. Çoğunlukla “Bilgi kültürü veya hatta bilgi paylaşım kültürü ”. Örgüt kültürünün özel dallarından biri “Bilgi Kültürü” dür. Oliver ve Kandadi, (2006), örgütsel yaşamın, insanları yaratma sürecinde ve bilgi alışverişinde kullandığı anlamına geldiğini belirtmiştir.

Bu çalışmada örgüt kültürü ve aracı değişken ulus kültürü ve formalleşme değişkenlerinin, bilgi paylaşımı ve bilgi teknoloji kabulüne etkisi teorik olarak bir çerçeve içinde ele alınmış, bu etkiler İran ve Türkiye’de teknoloji tabanlı kurumların çalışanlar üzerinde yapılmıştır. “Bilgi paylaşım ve Bilgi teknolojilerini kabulünde” ortaya çıkmasında Ulus Kültür değişkeninin alt boyutları; Topluculuk özelliği ve belirsizlikten kaçınma özelliklerinin etkisi arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, bilgilerini bizlerle paylaşan, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım saygıdeğer danışman hocam; Dr. Öğr. Ü. Işık ÇİÇEK’e, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen aileme ve çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan değerli ablam Nayer MOHAMMADI’ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Günümüzde hızla değişen çevresel koşullarda, dünya pazarının rekabet edebilirliğini etkileyen en önemli faktör bilgidir (Aybas, 2007). Bir başka tanıma göre bilgi, bir bireyin inançlarını, değerlerini, görüşlerini, yeteneklerini ve becerilerini, kurallarını, fikirlerini ve geçmiş deneyimlerini içeren bir maddedir (Fong ve Chu, 2006).

Modern ekonomide, bilgi en önemli stratejik kaynaktır. Bilginin insan yaşamındaki artan rolü, gelecekteki yaşamın farklı boyutlarına bağlı görünmektedir. Gelecekte, bilgi, doğal kaynakların payından ziyade, toplumun beklediği olaylarda daha büyük bir paya sahip olacak ve organizatörlerin bilgisi sayesinde küçük bir gücü büyük bir güce dönüştürmek mümkün olacaktır (Gammelgaard ve Ritter, 2004).

İlk günden itibaren, insanlar bilgi yaratır ve kullanır. Bu nedenle, topluluktaki insanlar öncelikle bu bilgileri diğer insanlarla ve topluluklarla paylaşarak mevcut bilgileri alır ve yeni bilgiler üretir. Bilgi çağında mevcut olan bilgilere erişimin, bilgileri doğru zamanda doğru yerde kullanarak erişilebilir ve yeni bilgiler üretmesi beklenmektedir. (Aydoğan, 2013).

Bilgi sadece organizasyonda depolanan bir doküman ve belge değildir, aynı zamanda bireylerin zihinsel bilgi düzeyindeki eylem ve davranışlarını da yansıtır. Bilgi yönetimi birçok aktiviteyi yansıtır. Günümüzün faaliyetlerinden biri, çokça konuşulan bilgilerin paylaşılmasıdır (Aranda ve Fernandez, 2002).

Bilgi paylaşımı, bir kişi veya gruba ilgili bilgilerin başka bir kişi veya gruba aktarılmasını sürecidir. kuruluşun başarısı ve rekabet avantajı için kritik öneme sahiptir (Demirhan ve Bozkurt, 2010). Ancak, bilgi paylaşımı basit ve kesin bir işlem değildir ve belirli kültürel koşullar altında gerçekleşmektedir (Messarra vd. 2008).

Bilgi paylaşımı, çalışanların işleriyle ilgili deneyimlerinin ve bu deneyimlerinin kuruluş içindeki diğer kişilerle gönüllü olarak paylaşılmasıdır. Eğer bilgi açık veya örtük ise, bilgi paylaşımında etkilidir. Açık bilgi sözlü iletişim yoluyla iletilirken örtülü bilgiler sosyalleşme, gözlem ve çiraklık olarak paylaşılır (Köseoğlu ve Gider ve Ocak, 2011).

Bilgi paylaşımı, bireysel veya örgütsel hedeflere ulaşmak ve başarıyı kazanmak için bireyler ve kuruluşlar arasında bilgi alışverişi ve kabulü olarak tanımlanmaktadır (Davenport ve Prusak, 2001). Bilgi paylaşımı, belli bir ortamda üst yönetim tarafından yaratılmalıdır. Üst yönetim, kurumdaki çalışanlarla bilgi paylaşımı için davranış ve ilişkiler açısından değerler yaratmalı ve çeşitli stratejilerin geliştirilmesini olumlu izlemelidir (Celep ve Etin, 2003: 107; İnce, 2005: 331). Burada yönetici bilgi paylaşımının destekçisidir ve uygulaması için zemin hazırlamalıdır (Nemli, 2007).

Bilgi paylaşımının en önemli konulardan biri çalışanlar arasında iyi bir tutum ve ilişkidir, çünkü şirketlerin arzu edilen verimlilik ve etkinliklerini elde etmelerinin tek yoludur. Davranışsal faktörler bilgi paylaşımı ile ilgili organizasyonlarda bir diğer önemli konudur. Kuruluşlar çalışanların bilgilerini gönüllü olarak paylaşmalarına yardımcı olmak için teşvik ve ödüllendirme sistemlerini kullanır. Ayrıca, bir kuruluştaki çalışanlar arasında bilgi paylaşımında güven önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, kuruluşların bilginin yönetildiği ve paylaşıldığı sistemlere sahip olmaları önemlidir (Liao, Chang, Cheng ve Kuo, 2003).

Bilgi gücü olduğu için, paylaşma yeteneğini artırır ve kuruluşların rekabet avantajı elde etmek için daha verimli ve daha etkili bilgileri paylaşması gerekir ve kuruluşlar arasında bilgi paylaşımı ne kadar önemli olursa, kuruluş içindeki katılım ve iletişim unsurları da o kadar güçlüdür (Karvardar, 2012).

Kuruluşların en önemli görevlerinden biri, bilgi paylaşımında çalışanların örtük bilgilerinin tanımlaması ve bu bilgilerin kurum kültürü ile açıklanmasıdır. Bir çalışanın bilgi paylaşımına yönelik tutumu, yöneticinin bilgi yönetimi faaliyetlerine katkıda bulunacaktır (Morçin, Sine. E. ve Morçinİlhami, 2014). Bu çalışmada örgüt kültürü ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Buna göre, kültürün performans ve bilgi yönetimi uygulamalarını etkilediği belirtilmektedir. Kurumunuzda bilgi paylaşımını daha etkili kılmak için organizasyon yapınızın biçimselliğini ve merkezini azaltmanız gerekecektir (Dur, 2010).

İlerleme, depolama, bilgi paylaşımı ve bilgi aktarımı organizasyonlar için faydalıdır ve çoğu şirket hedeflerine teknoloji ile ulaşmaktan ziyade teknolojiye bağımlıdır. Gündelik iş ortamında bilgi teknolojisinin gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla bireylere ve kuruluşlara fayda sağlanmıştır.

Bugün; İnsanların hayatlarındaki hızlı teknoloji değişimi nedeniyle, bu değişikliklere adapte olmaları ve adaptasyonları çok zor ve zaman alıcıdır, yargılamalar ve alışkanlıklar çok hızlı bir şekilde değişmez ve yeterli değildir. Bu şartlar altında, kavramın etik ve ahlaki önemi gittikçe sosyalleşiyor ve öz değerlendirme ve dava sürecinde doğru kararlar beklenmektedir. Kültürel, ahlaki ve dini standartlar insanların karar vermesinde her zaman etik olarak etkili olmuştur (Özpinar ve oğlu Kazasker ve Öz, 2010).

Günümüzde teknoloji sayesinde, çeşitli bilgileri dünyanın bir yerinden diğerine hızlı ve kolay bir şekilde aktarma yeteneği bir devrim olarak insan yaşamının her yönünü etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu süreçte yaşadığımız için, değişiklikler tahmin edilebilir, ancak teknolojinin gelecek yüzyıllarda insanlık için hazırladığı sürprizi tahmin etmek sınırın ötesindedir (Sitembölükbaş, 2003).

Bilgi teknolojisinin gelişimi göz önüne alındığında, hızlı bir sinerjik etki yaratır, yani bilgi teknolojisi önemli bir unsur olarak üretirler. Çalışanlar, işlerinde bilişim teknolojisini kullanarak gereksiz ayrıntılardan kurtularak ve böylece işlerine daha fazla odaklanarak ve organizasyondaki diğer bilgilerle birlikte gelen bilgileri birleştirir ve bir sinerji yaratırlar (Töreci, 1999: 21).

Bilgi teknolojisi: Kuruluş içindeki süreçleri tanımlamak ve kontrol etmek için destek sağlar ve bu yöntemler organize koleksiyonlar olarak tanımlanır (Whyte, Bytheway ve Edwards, 1997).

Bununla birlikte, teknolojilerin geliştirilmesi ve uygulanması, bunlardan yararlanmak için yeterli değildir, çünkü bu teknolojiler insanlar kullandıkça faydalı olacaktır.

Bilgi teknolojisindeki en önemli değişikliklerden birinin ortaya çıkmasıyla birlikte, birçok potansiyel fayda ortaya çıkmıştır. Çalışanlar, elektronik teknolojisini benimseyen kuruluşların yararlarını ve risklerini göz önünde bulundurmalıdır (Horst et al. 2007).

Kurum çalışanları tarafından teknolojiyi kabul edilmemesi ve kullanılmaması takdirde, şirketler bu alana yatırım yapamazlar. Bilgi teknolojisinin işletme mimarisi üzerinde önemli bir etkisi vardır (Thelen ve Ford ve Honeycutt, 2006). Bilgi teknolojisinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması kuruluşlara birçok fayda sağlayacaktır, ancak bilgi teknolojisi potansiyel kullanıcıları bunları kullanmayabilirler. Günümüzde, bilişim teknolojisinin normal bir durum olarak kullanılmasıyla ilgili değişikliklerin görülmesi gerekiyor. Potansiyel faydalar elde etmek için bu teknolojilerin işletmedeki adaptasyonu ve benimsenmesi uyarlanmalıdır (Williams, M. ve Williams, J. 2007).

Bir organizasyondaki en önemli konulardan biri organizasyonun yapısıdır. Bir organizasyon yapısı, yöneticilerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan bir araçtır. Bir organizasyon yapısı, bilgi yönetimi altyapısının bir diğer bileşenidir. Robin'in örgütsel yapısı örgütsel bileşenlerden biri olan karmaşıklık, formalizasyon ve merkezileşme olarak tanımlanmaktadır (Camy ve Jean, Leigh ve Robinson, 2007).

Örgütlerde çalışanlar arasında bilgi paylaşımı, bilgi işleminde, duygu ve düşünce alışverişinde formal ve informal iletişim kurulmaktadır (Bektaş ve Erdem, 2015).

Formalleşme resmi politikalar ve yasalar - işlevsel yöneticiler arasındaki belirsizliği ve eşitsizliği azaltmaya yardımcı olmak ve şirketin belirlenen stratejinin yönetiminde neler olduğunu odaklanmasına, motive etmesine ve enerjilendirmesine yardımcı olmaktadır. Dış paydaşlara yönelik program ve hedeflerin yayınlanmasını teşvik eder ve içeriden öğrenilen bilgilerin bütünleşmesini güçlendirir. Formalizmin yüksek olması, organizasyondaki belirsizliği önemli ölçüde ortadan kaldıracaktır (Koufteros, Peng, Lu ve Peters, 2014).

Formalizasyon, organizasyonel kültür ve organizasyon yapısının desteğiyle organizasyonel bilgilerin yönetimini kolaylaştırır ve etkinliğini ve verimliliğini artırır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel kültürün ve örgütsel yapının resmileşformalleşmesinin bilgi yönetimi, paylaşım ve bilgi teknolojisi süreçlerini nasıl etkilediğini ve bu etkilerin kendini nasıl gösterdiğini göstermektir (Dur, 2010).

Ulusal kültür ve organizasyonun bilgi yönetimi üzerinde derin etkileri olabilir. Ancak, kültürün bilgi yönetimi üzerindeki etkisi ve ulusal kültürün bilgi yönetimi üzerindeki etkisi konusunda sınırlı araştırma yapılmıştır.

Birkaç çalışma kültürün inovasyon; araştırma ve geliştirme; teknoloji aktarımı ve öğretme ve öğrenme konusunda bilgi yönetimi üzerinde etkilidir. Bazı araştırmacılar, ulusal kültürdeki farklılıkların bilgi yönetimi uygulamalarını etkileyeceğine ve kültürlerarası bağlamda bilgi yönetimi üzerine bir çalışma için tartışmaları olduğuna inanmaktadır (Navarro ve Vidal ve Leiva, 2011).

Ulusal Kültür (NC), çevreyi bu bireylere bağlayan kuralları ve uygulamaları tanımlar. Bu kültürel geçmiş, insanların iletişim kurma ve etkileşim kurma şeklini şekillendirir ve bilgilerin yaratılması, paylaşılması ve kullanılması üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Aynı bilgiler, farklı bireyler veya farklı kültürlerle maruz kalan insanlar için önemli ölçüde farklı olabilir (Navarro ve Vidal ve Leiva, 2011).

Örgütsel araştırmalarda ulusal kültürün etkisinin en tipik tipolojisi, "Hofsetede" kültürel değerlerin sınıflandırılmasıdır. Hofsetede kültürel farklılıkları dört boyutta inceler: güç aralığı, bireysellik, kolektivizm, erkeklik, kadınlık, belirsizlikten kaçınma. Bir diğeri, Schwartz'ın kültürel değerlerinin sınıflandırılmasıdır. Schwartz kültürel farklılıkları iktidar, başarı, sihir, heyecan, öz düzenleme, küreselleşme, nezaket, gelenekçilik, uyum ve güvenlik sınırları olarak incelemiştir.

Kurum kültürü bilgi teknolojisinin benimsenmesini etkileyebilir. Kültürel olmayan organizasyonlarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, müşteri hoşnutsuzluğuna ve yüksek maliyetler ve uzun vadeli işlemler için neden olacaktır. Kurum kültürünün güçlendirilmesi ve takviye edilmesi, çalışanların bilişim teknolojisindeki değişiklikleri kabul etmelerini kolaylaştıracak ve diğer yandan, kurumlarda bilginin oluşturulması, aktarılması, belgelenmesi ve birleştirilmesi daha etkili olacaktır (DeLong ve Fahey, 2000).

Uygun ve esnek bir yapıya sahip olan örgüt kültürünü değiştirerek, organizasyondaki bireyler arasındaki etkileşim modeli de değişebilir ve BİT rekabet avantajı olarak kullanılabilir. Zayıf ve esneklik eksikliği, katılım ve yaratıcılıktan yoksun bir kurum kültüründe çalışanlar yenilik yapmak, değiştirmek ve yeni fikirler yaratmak eğilimindedir.

olmayacak, ancak bilgi paylaşma korkusu taşıyacaktır. Ancak kurum kültürünün dinamik, işbirlikçi ve esnek yapısı, bilinçli üyeler ve gösterilen değişikliklere cevap verme inancı, kuruluşun ilerlemesini ve becerisini sağlayacaktır (Jarvenpaa ve Staples, 2001).

Bir organizasyon, bir kültürün bilgiyle uyumlu olması ve organizasyon yapısının bir parçası olarak görülmesi ve aynı zamanda bilgi üretimi ve değişimi için en önemli koşullardan biridir.

Bilgi paylaşımının en önemli unsurlarından biri, insanları birbirleriyle etkileşime girmeye, fikir alışverişinde bulunmaya, görüşlerini ve deneyimlerini paylaşmaya ve çalışanlarını sorumluluk korkusu duymadan duymaya zorlayan açık bir örgüt kültürüdür. İşbirliğini, güveni, bilgi paylaşımını, dinlemeyi, öğrenmeyi ve yaratıcılığı teşvik eden bir örgüt kültürünün olmayışı, bir bilgi yönetimi projesinin geliştirilmesi ve uygulanmasında ciddi bir engel olabilir. Üst yönetimi dahil etmek ve bilgi yönetimini kolaylaştırmak, bilgi paylaşımını önemli ölçüde geliştirir ve iş süreçlerine katkıda bulunur. finansal, insani, teknik kaynaklar ve uygun eğitim tesisleri ve sistemleri alanlarında yönetim desteği derhal sağlanmalıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM KÜLTÜR VE ÖRGÜT KÜLTÜR HAKKINDA GENEL BİLGİLER

KÜLTÜR:

1.1 Tanım:

Kültürü içeren bir çalışmayı yürütmek için, ilk aşamada kültürü açıkça tanımlamak gerekecektir. Kültürü tanımlayacak birçok tanım, kavram ve boyut vardır. Kültür örtülü ve / veya açık olarak çerçevelenmiştir. Örneğin, Sackmann (1992), kültürün açık bir inanç kümesi, temel değerler ve toplumun irade içerdiğini öne sürmüştür. Bazı araştırmacılar, kültürün, uygulamalar, semboller, diller, ritüeller, kahramanlar ve seremoniler gibi açık, gözlenebilir bir eser içermesi gerektiğini öne sürmektedir (Hofstede, 1990). Kültür, etrafımızdaki dünyayı gördüğümüz çerçevedir. Bu öğrenilen ve paylaşılan davranışlar, insanların büyük veya küçük, bir topluluk içinde nasıl etkileşimde bulunduğunu göstermektedir (William A. Ve ark. 2008).

Pek çok önemli kültür görüşü, kültürün hem açık hem de örtük bileşenleri içerdiğini öne sürmektedir. Örneğin, Schein (1991), eserler, değerler ve temel varsayımları içeren üç seviyeli bir kültür modeli önermektedir. Bu kültür çerçevesi hem açık hem de örtük perspektifler içermektedir. Daha sonra bunlar detaylı bir biçimde tanımlanacaktır. Kültürün en yaygın görüşü, paylaşılan değerlere dayanan tanımlar kullanmaktır. Bu tanımlarda kültür, değerlere dayanmakta ve bireyler ve gruplar içinde paylaşılan bir dizi değer modeli olarak tanımlanmaktadır (Straub ve diğerleri, 2002). Örneğin, Trompenaars (1996), kültürün paylaşılan değerlerden oluştuğunu belirtmektedir. Özet olarak, bu tanımda, paylaşılan değerler bir kültürün çekirdeğini oluşturur ve bu paylaşılan değerler kültürlerin farklılaştırdığı söylenir. “Kültür” terimi, her toplumdaki insanların ortak davranışları ve eylemlerle ilişkilendirdikleri anlamlarla tanımlanmıştır (Fong ve Kwok, 2009). Bir toplumdaki bireylerin ortak zihinsel varsayımları, normları, değerleri ve düşünme biçimlerini içerir (Shepstone ve Currie, 2008). Bir takım araştırmacılar, toplum ihtiyaçların tanımlanmasının zorunlu olduğu görüşündedir, çünkü bir toplumun ihtiyaçları, ihtiyaçlarına en iyi hizmet eden kültürü belirleyecektir (Shao ve ark, 2012).

Kültür, dört özelliği barındıran soyut bir kavram olarak açıklanabilir; yapısal kararlılık, derinlik, genişlik ve örnekleme ve ya entegrasyon (Schein, 2010). İlk olarak, kültür grupları tanımlar, değişmesi ve anlam kazandırması zordur ve böylece yapısal bir kararlılık verir. İkincisi, kültür genellikle bir grubun bilinçsiz bir derine gömülü ve daha az görünür parçasıdır. Üçüncü, kültür geniş bir alana sahiptir, çünkü grubun tüm işlevini etkilemektedir. Dördüncüsü, kültür bir model ya da bütünleşme olarak görülebilen belirli değerleri, davranışları ve ritüelleri içerir (Schein, 2010). Kültürün birkaç tamamlayıcı özelliği de,

Hofstede ve arkadaşları (1990) tarafından tanımlanmıştır; kapsamlı ve geniş bir insan grubunu bütünleştirir, tarih ile ilgilidir ve gelenekler yoluyla aktarılır, insanlar değerlerini ve anlayışlarını çok kolay bir şekilde terk etmedikleri için değişimi zordur, sosyal yapıya sahiptir, uysaldır, sembollerle ilişkilendirilmiş ve bir düşünme şeklidir (Hofstede et al. 1990).

Her toplumda olduğu gibi genel kültürün bazı alt kültürleri de mevcuttur, çünkü insanlar kendilerini farklı gruplarla, örgütlerle veya diğer gruplaşmalarla tanımlayabilirler ve insanlar hangi gruba ait olduklarına bağlı olarak normları ve değerleri değişmektedir. Bu tezde bizim ilgilendiğimiz bu alt kültürlerden örgüt kültürü ve ulusal kültür olarak sonraki bölümlerde bahsedilecektir.

Alt kültürler, organizasyonlarda genel örgüt kültürünün bir parçası olarak görülebilir. İnsanlar genellikle mesleklerini yansıtan alt kültürlerle özdeşleşir ve böylece onunla birlikte gelen norm ve değerleri kabul ederler. Alt kültürler çoğu zaman kurumun sahip olduğu pek çok inancı paylaşır, ancak hepsinin zorunlu olarak değil, benzer eğitim geçmişleri, ortak görevler veya ilgili örgütsel deneyimin bir sonucu olarakda yaratılabilir (Schein, 2010).

ORGANİZASYON KÜLTÜRÜ

1.2. Tanım:

Literatür, örgüt kültürünün özünün, çalışanlar arasındaki ortak değerler ve grup kimliği duygusu olduğunu vurgulamaktadır (Alvesson, 2004; Hofstede ve ark., 1990; Schein, 2010). Örgütsel kültür, günlük iş görevleri ve uygulamalarının paylaşılan algıları ile karakterize edilir, çünkü insanlar örgütsel uygulamaları sosyalleşme yoluyla öğrenirler (Hofstede ve diğerleri, 1990). Schein (1985) örgüt kültürünü “dışsal uyum ve iç entegrasyon problemlerini çözen bir grup tarafından paylaşılan ortak varsayımların bir modeli, ortak öğrenme ürünü” olarak tanımlamıştır. Schein ayrıca, meslek örgütleri arasında kesişen proje ekibi örneğini verirken, “örgütler içindeki küçük tutarlı birimlerin kültürlerine artan ilgiyi” ifade etmektedir. Schein, genel organizasyon kültüründen bağımsız olarak, örneğin bir bilgi yönetimi çalışması yürütmek üzere oluşturulan uzman ekiplerin, başarılı bir bilgi yönetimini sağlamak için mevcut örgüt kültürünün herhangi bir sınırlandırmasının üstesinden gelebilecek kendi alt kültürlerini besleyebileceklerini belirtmektedir.

Deal ve Kennedy (2000) örgüt kültürü üzerine yaptıkları çalışmalarda, örgüt kültürünün temelini birbirine geçmiş kültürel unsurların etkileşimini içerdiğini ileri sürmektedirler.

Deal ve Kennedy (1982), kültürün, firmalarda başarı veya başarısızlığı değerlendirmede en önemli faktör olduğuna inanmaktadır.

Oluşturulan kültür insanlar arasındaki etkileşimler aracılığıyla sürekli gelişmektedir ve onlar kendi kültürlerini kendi davranışlarıyla şekillendire bilmektelerdir. Bir kültür, insanların ortak bir dil kullanması için koşullar yaratır ve sonuç olarak, dil, günlük iş yaşamında insanlara anlam kazandırabilmektedir (Alvesson ve Sveningsson, 2015; Schein, 2010).

Özetlemek gerekirse, kültür, bir grubun dışsal ve içsel zorluklarını doğru düşünce ve duygu biçimi olarak kabul edilebilecek kadar iyi işleyen ortak varsayımları olarak belirlenebilir. Bir kültüre sahip olan grup, kültürün bileşenlerini yeni nesil grup üyelerine aktarır (Hofstede ve ark. 1990; Schein, 2010). İnsanların davranışları kültür içinde ifade edilebilir, iletilebilir ve insanların sahip olduğu “davranışların arkasında ve altında olan” inançlarını gösterebilir (Alvesson ve Sveningsson, 2015).

Örgüt kültürü, bir örgütün psikolojisi, tutumları, deneyimleri, inançları ve değerlerini (kişisel ve kültürel değerleri) içeren örgütsel çalışmalar ve yönetim alanıdır. Charles Hill ve Gareth Jones örgüt kültürünü “bir kurumdaki insanlar ve gruplar tarafından paylaşılan belirli değer ve norm koleksiyonu” olarak tanımlamışlardır. Örgütsel değerler, “bir örgütün üyelerinin hangi tür hedeflere ulaşması gerektiğine dair inanç ve fikirler” ve “örgütsel üyelerin bu tür hedeflere ulaşmak için kullanacakları uygun davranış türleri veya standartlar hakkında fikirleri” olarak da bilinmektedir. Örgütsel değerlerden “belirli durumlarda çalışanların uygun davranış biçimlerini belirleyen ve örgütsel üyelerin davranışlarını birbirlerine doğru kontrol eden örgütsel normlar, kurallar veya beklentiler” öne çıkacaktır (Charles W.L. ve ark, 2009).

Kültür kategorileri farklı kültür türleridir. Schein'e göre, birbirine bağlı dört kültür kategorisi makro kültürler, örgüt kültürleri, alt kültürler ve mikro kültürlerdir. Makro kültür, uluslar, etnik ve dini gruplar ve küresel kültürlerde var olan meslekler ile ilgilidir. Makro kültür seviyesinde olan kültürler bile kendi örgütlerinde bir alt kültüre sahip olabilir. Örneğin, tıp mesleği olarak kendi alt kültürüne sahiptir; Ancak, tıp aynı zamanda uluslararası kültürleri de köprüleyebilir (Schein, 2010).

Alt kültürler, kendi kimliklerini üstlenen daha büyük bir örgüt kültürü içindeki kültürlerdir. Mikro kültürler organizasyonun içinde ve dışında mikro sistemlerdir. Mikro kültürün bir örneği füzyon merkezleridir. Belirli görevlerin veya tehditlerin istihbaratına ve analizine odaklanan bir kuruluştur (Boardman, 2006).

Liderlik, örgüt kültürünün anahtarıdır. Herhangi bir organizasyonda kültürün önemi, kültürün doğrudan liderliğe bağlı olmasıdır. Lider, kültürü, grubun ortak temel varsayımlarının geliştirilmesinde, dışsal uyum ve problem çözmenin içsel entegrasyonu yoluyla etkilemektedir.

Daha önce kültür bölümünde söylendiği gibi kültürün dört özelliği yapısal kararlılık, derinlik, genişlik ve modelleme veya entegrasyonlardır. Örgüt kültüründe istikrar, üyeliğinin sağlam bir şekilde kurulduğu anlamına gelmektedir. Bir grup kimliği, kültüre göre anahtar bir bileşendir ve kimliğiyle bir grup istikrarı ifade etmektedir. Örgüt kültürünün derinliği, örgüt üyelerinin kendi kültürleri içinde nasıl davranacaklarını içsel olarak bildiği düzeydir. Grubun genişliği, kültürün örgütün hedeflerine çeşitli ortamlarda nasıl ulaştığını ve nasıl etkilediğini içermektedir. Örgüt kültürünün düzenlenmesi ya da bütünleşmesi, insanların çevrelerini nasıl düzenledikleri ya da anlamlandırdıklarıdır (Boardman, 2006).

Deal ve Kennedy (2000) örgüt kültürü üzerine yaptıkları çalışmalarda, kurum kültürünün temelini birbirine geçmiş kültürel unsurların etkileşimini içerdiğini ileri sürmektedirler. Bu kültürel üyeler aşağıdaki gibidir:

- **Tarih**

Bu unsur, geçmişteki kararların ve bugüne kadar elde edilen başarıların, bir kurumun hali hazırda yaptığı kararları etkileyeceğini göstermektedir. Diğer bir deyişle, kuruluşun mevcut pozisyonuna ulaşma geçmişi, gelecekteki yoluna karar verirken aynı kuruluşun alacağı kararları etkileyecektir.

Deal and Kennedy: “Geçmişin ortak bir anlatısı, kurum kültürünün temelini oluşturuyor”. Geçmişte nasıl bir başarıya ulaştıklarını görmezden gelen, mevcut bir yönetim eğilimi lehine göz ardı eden örgütlerin, bu durumun zararına dayandığını belirtmektedirler.

- **Değerler ve inançlar**

Kültürel kimliği paylaşılan görüşler ve inançların etrafında oluşmaktadır. Bunlar, gerçekten neyin önemli olduğu ve kuruluşun neyi temsil ettiğini belirleyen değerler olarak kabul edilen kavramlardır (Deal & Kennedy, 2000).

Deal & Kennedy dikkatte aldığı değerler, inançlar ve karlılık arasında belirlenen bağlantı misyon bildirimleri oluşturmak için çaba sarf eden organizasyonlara yol göstermektedir. Örgütler, kültürlerinin özünü, genellikle herkese açık olarak görüntülenen bir özet ifadesinde ele almaya çalışmışlardır. Bu, kültürlerini okuyanlara iletmenin bir yolu olarak yapılmaktadır.

- **Ayinler ve Törenler**

Değerler ve inançlar doğası gereği soyut değildir. Pek çok kuruluş örgüt kültürünün somut kanıtlarını vermek için törenler veya ritüeller kullanır. Bu, çalışmayı tartışan resmi olmayan toplantılardan, çalışanların çabalarının daha resmi olarak tanınmasına kadar birçok ve çeşitli yaklaşımlardan oluşabilir. Organizasyonun istenen davranışlarını sergileyen çalışanlar, bu törenlerde veya ayinlerde gözle görülür bir şekilde ödüllendirebilir. Törenler, çalışanların her gün onları bir araya getiren, doğaları gereği daha resmi olan, ancak işlerin nasıl yapıldığının bir parçası da olabilir. Ritüeller ve törenler, kurumun kültürünü çalışanlara iletmesi için en etkili yol olacaktır. Bu, yeni başlayanlar veya kuruluşa daha düşük hizmet seviyesine sahip çalışanlar üzerinde daha önemli bir etkiye sahip olacaktır. Bunun sonucu olarak, tecrübeli çalışanlar kendileri farkında olmasa bile, örgüt kültürüne dair bilgi sahibi olmaları muhtemeldir.

- **Hikayeler**

Kurumsal hikayeler, genellikle şirket değerlerini örneklemede ve bu değerleri eyleme geçiren çalışanların sömürsünü çarpıcı bir şekilde ele almaktadır. Yukarıda ritüeller ve törenlerin bireyle arzu edilen davranışları güçlendireceğinden bahsettik. Hikayeler, tüm çalışan kadrosunun genelinde örgüt kültürü iletişiminin ilerletilmesi için, “kültürel kahramanların” faydalanmanın daha geniş bir çalışan tabanıyla paylaşmanın yararlı bir yöntemidir. Hikayeler, çalışanların kendilerinden beklenenleri öğrenmelerine ve işin ne anlama geldiğini daha iyi anlamalarına izin verir. Kahramanlık Figürleri 'Kültür kahramanları' yukarıda 'Hikayeler' bölümünde belirtilen, bu figürler organizasyonun örgüt kültürünün düzenlemesi olarak gördüğü, genellikle bu öykülerde temel karakterler olacaktır. Bu kahramanlar diğer çalışanlar için birer rol modelidir ve onların sözleri ve eylemleri, kurumsal ideallerin amaçlanmasını işaret etmektedir.

- **Kültürel Ağ**

Bir organizasyon içindeki gayri resmi ağ, çoğu zaman en önemli bilginin öğrenildiği yerdir.

Deal ve Kennedy aşağıdaki gayri resmi oyuncuları tanımlamıştır:

- 'Hikaye anlatıcıları' - insanlara kültürü başlatmak için geçilebilecek hikayeler yaratanlardır.

- 'Dedikodular' - insanları sürekli olarak ilginç bilgilerle besleyenlerdir. Bunlar örgüt kültürünün şüphecileri olabilir, bilgiyi yüz değeriyle almamaları gerektiğini bilirler, ancak iyi bir hikayenin dedikodusunun tadını çıkarırlar.

- 'Fısıldayanlar' - organizasyondaki güçlü insanlara yakın olarak görülüyor. Bu kişiler, çalışanların resmi iletişim kanallarını kullanmak istemediği, iletişim ve iletişimin kesilmesi için yararlı bir iletişim yöntemidir.

- 'Casuslar' - üst yönetime değerli bilgiler veren, ve günlük olarak gerçekte neler olduğunu bilmelerini sağlayanlardır.

- "Rahipler ve rahibeler" - bunlar genellikle uzun süreli çalışanlar veya organizasyonun üyeleridir. Şirketin tarihini biliyorlar ve şirketin mevcut inançlarını, değerlerini ve geçmiş uygulamalarını kullanarak mevcut durumu yorumlamak için güvenilebilen üyelerdir. Çoğunlukla kültürel değerlerin koruyucusu olarak görünürler.

Deal ve Kennedy, yukarıdaki faktörler örgüt kültürünü tanımlamak ve iletmek için önemli bir rol oynayacaklarını belirtmektedir. Bu alandaki diğer yazarlar hemfikir olabilir veya olmayabilirler, ancak bu faktörler, kurumsal veya örgütsel bir kültürü oluşturan unsurun ne olduğunu araştırmakta faydalıdır. Bu basit "Burada işlerin nasıl yapıldığı" talimatıyla çelişmez ama kesinlikle bir örgütün 'şeyleri yapma' yöntemlerine nasıl ulaştığına dair detaylar ekler.

1.3. Örgüt kültürünün Özellikleri:

Organizasyon kültürü varsayımlar, değerler, inançlar, normlar ve organizasyon üyeleri arasındaki ortak temel eserlerden oluşan bir modeldir. Bu ortak anlam, üyelerin organizasyon hakkında duygular yaratmasına yardımcı olur. Bu kavramlar ve unsurlar işin nasıl yapılacağını, değerlendireceğini ve çalışanların birbirleriyle ve en önemlisi diğerleriyle nasıl etkileştiklerini gösterir. Yönetim bilim adamları her biri örgüt kültürüne özgü özellikler belirlemişlerdir. Stefan ve Pey ve Robbins (1998) örgüt kültürü için yedi ana özellik öne sürmüşlerdir:

- Yenilikçi (yaratıcılık) ve risk alma
- Detaylara dikkat etme
- Verim (sonuç)
- Bireylere dikkat (Bireycilik - Birey merkezli)
- Gruba dikkat (grup odaklı- gruplaşma)
- Cesur ve çılgın bir ruha sahip olmak
- Kararlılık ve istikrar (durumun korunması)

Burada örgüt kültürünü etkileyen faktörlerin her birini açıklaması verilmektedir:

i. Yenilikçi (yaratıcılık) ve risk alma: İnsanların yaratıcı, yenilikçi ve riskli olmaları için teşvik etmektir, çalışanları üretken olmaya destek vermektir, tehlikeleri kabul edip

üstlenmektir, örgüt bireylerin içindeki risk ruhunu güçlendirmektir. Yaratıcılık, yeni bir kavram yaratmak için zihinsel kapasiteyi kullanmak anlamına gelir. Yenilik, ise daha iyi sonuçlar elde etmek için ilkeleri değiştirmek anlamına gelir.

ii. Detaylara dikkat: Çalışanlar sorunları analiz edebilmeleri ve bunları hassas bir şekilde ele almaları beklenmektedir. Çalışanlar yaptıkları işlerde analiz gücünü ne ölçüde kullanırlar? Kısacası bu görevlerde analiz gücü demektir.

iii. Verim(Sonuca dikkat etmek):Yönetimin sonuca ulaşmak için kullanılması gereken yöntemler ve süreçlerden ziyade sonuçları ve verime dikkat etmesidir.

iv. Bireylere Dikkat (Bireysel odaklı):Yönetimin çalışanların kararlara ve görevlere katılmalarına izin verme derecesi ve bu karar vermenin bireyler üzerindeki etkilerine odaklanma derecesidir. Yani insanlara saygı ve dikkat olma çabasıdır.

v. Grup ve takım çalışmasına dikkat (grup odaklı): yönetim işleri takım tarafından gerçekleştirilecek şekilde tasarlanmasıdır. Takım olarak birbirleriyle koordineli olarak çalışmaktır.

vi. Cesur ve çılgın bir ruha sahip olmak: İnsanların (çalışanların) ne ölçüde tehlikeyi ve riski kabul etmeye istekli olma durumudur. Yani, insanlar kendileri çalışan, rekabetçi ve cesur bir ruha sahip olma miktarıdır.

vii. İstikrar ve kararlılık: Kuruluşun statükoyu ve istikrarı korumak için faaliyetlerinde vurguladığı miktardır.

Bu özelliklerin her birinin, aralığı çok düşükten çok yükseğe kadar uzanan bir süreklilik üzerine yerleştirilmektedir. Bu nedenle, örgüt kültürüne bu yedi özellik açısından bakarsak, örgüt kültürü denilen bir fenomene ulaşabiliriz.

1.4. Örgüt Kültürünün Önemi:

Örgüt kültürü neden önemlidir? Organizasyonel kültür, şirketin, çalışanların ve müşterilerin başarısı ve genel sağlığı için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, şirketin kültürünün neden böyle olduğunu ve neden bu şekilde kaldığını (veya değiştirdiğini) düşünmenize yardımcı olur. Organizasyon kültürünün önemli olmasının yedi sebebine bir göz atalım: (Buzanjani ve Najafi, 2004).

i. Şirketin iç ve dış kimliğini tanımlar, bir örgütün kültür özelliklerini, çalışanlar ve müşteriler için değerli kılan nedir? Buzanjaniye göre örgüt kültürü, organizasyonda nasıl iş yaptığını ve Kuruluşda insanlar birbiriyle nasıl etkileşim kurduğu ve ekibin dış dünyayla, özellikle müşterilerle, çalışanlarla, iş ortaklarıyla, tedarikçilerle, medyayla ve diğer tüm

paydaşlarla nasıl etkileşim kurduğunu “sizin için ve diğer tüm insanlar için tanımladığını” açıklamaktadır.

Başka bir deyişle, organizasyon kültürü işinin her yönünü yansıtacaktır çünkü iş yapma şeklini temsil etmektedir. Aynı anda kimlik ve imajı, yani insanların ve müşterilerin sizi nasıl algıladığını belirlemektedir.

ii. Organizasyon kültürü, şirketin temel değerlerini yaşamakla ilgilidir. Kültür, şirketin temel değerlerinin bir yansıması olabilir. Kısaca, örgüt kültürü, şirketin faaliyette bulunduğu toplam inançtır. Ancak, önerilen değerler örgüt kültürüyle eşleşmiyorsa, bu bir sorundur. Yani, "temel değerleriniz" anlamsız ve boş terimlerden oluşan bir liste olduğunu ve insanların bunu bildiği anlamına gelir. Güçlü bir organizasyon kültürü, örgütün temel değerlerini, günlük operasyonlarının ve organizasyon yapısının her alanında dikkate alır ve bu değer biçilmez bir şeydir.

iii. Örgüt kültürü, örgütün çalışanlarını savunuculara (veya eleştirmenlere) dönüştürebilir. Güçlü bir örgüt kültürünün en büyük avantajlarından biri, çalışanlarını savunuculara(destekleyen) dönüştürme gücüne sahip olmasıdır. Örgüt üyeleri düzenli bir maaş ve iyi bir avantajdan daha fazlasını ister; Önemli olmayı hissetmek isterler. Örgütteki çalışanlar önemli olduklarını hissettiklerinde, kültür savunucuları olma olasılıkları daha yüksektir — yani, sadece kuruluşun kültürüne katkıda bulunmayıp, aynı zamanda onu teşvik eden ve bunu içten ve dıştan yaşayan insanlara olurlar. Ancak, eğer şirket kültürü bunu yapmazsa, insanlardan eleştiri alabilirsiniz.

iv. Güçlü bir organizasyon kültürü, en iyi çalışanları korumaya yardımcı olur. Tekerleğin bir çarkından ziyade bir topluluğun parçası olduklarını düşünen çalışanların örgütte kalma olasılıklarının daha yüksek olması sürpriz olmamalıdır. Aslında, iş başvurusunda bulunanların çoğunun bir şirkette aradığı şey budur. En iyi performansla sahip olan kişiye sorulduğunda; onu örgütte tutan nedir ve bu cevabı duyacaksınız: insanlar. Çünkü insanlar üzerinde yoğunlaşan bir örgüt kültürü derin bir çekiciliğe sahiptir. Katılımı artırmaya yardımcı olur, benzersiz bir çalışma deneyimi sunar ve çalışanların daha bağlı hissetmesini sağlar.

v. İyi işleyen bir kültür, katılımın ile yardımcı olur. Örgüt kültürü, şirket de hizalama gücü olarak hareket etme potansiyeline de sahiptir. Bu, özellikle, girmedikleri kültür türüne daha fazla önem vermeyen, yeni işe alınan kişiler için geçerlidir. Organizasyonundaki kültür, esas olarak onlar için bir yol gösterici güçtür, bu yüzden, yerleşik program ile başlamaları önemlidir. Organizasyon yeni çalışanların ihtiyacı doğrultusunda hizaladığı ve onları doğru şekilde edindiğini varsayarak, yerleşik programla kendi ihtiyaçlarını karşılaması (böylece

gerçek iş yapabilmeleri için), onları organizasyona asimile etmeleri (böylece kültürel olarak uygun olmaları) ve ilerlemelerini hızlandırmaktır.

vi. Kültür, örgütü bir takıma dönüştürüyor. Başarılı bir organizasyon kültürü, örgütteki insanları bir araya toplar ve uyumlu hale getirir. Kültür şeffaf olduğunda, farklı bakış açıları ortak amaçlar arkasında toplanabilir. Organizasyonunuzdaki kültür, insanların nasıl davrandığını ve birlikte nasıl çalıştıklarını ve bir takım olarak ne kadar iyi işlev gördüklerini belirler. Bu şekilde, kültür ekipler arasındaki sınırları kırabilir, karar vermeyi yönlendirebilir ve genel olarak iş akışını iyileştirebilir. Diğer tarafta, zehirli bir örgüt kültürü tam tersini yapma kapasitesine sahiptir.

vii. Örgüt kültürü çalışanların performansın ve refahını etkiler. Araştırmalar, örgüt kültürünün performans üzerinde ve daha da önemlisi, çalışanların refahını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Sağlıklı bir kültür, bu alanların her ikisini de şirket değerlerine dayalı uygun bir denge bularak ele almaktadır. Şirketin, sizin fiziksel ve zihinsel sağlığınızı göz ardı ediliyormuş gibi hissettiğiniz bir performans sergiliyor mu? Bu bir sorun olmayabileceği durumlar olabilir, ancak vakaların büyük çoğunluğu için şirket de olumsuz bir etkisi olacaktır. Araştırmacılar bunu şöyle özetliyor: “Çalışanların iyi niyetli stratejileri, çalışanlara ve işverenlere büyük faydalar sağlama potansiyeline sahiptir, ancak doğru zamanda ve doğru şekilde tanıtılmalıdır. Doğru bir şekilde etkili olabilmeleri için bütünsel bir biçimde, başarılarına katkıda bulunan bir iş kültürüyle tutarlı olarak geliştirilmeleri gerekmektedir. Bu, destekleyici yönetim davranışları, esnek çalışma seçenekleri ve çalışanlara bir ses ve bazılarının çalışma ortamını şekillendirmede söyleyecekleri açık bir kültür anlamına geliyor. ”. Herhangi bir organizasyonun kültürü, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesindeki uzun yıllara dayanan deneyimin ve bu organizasyondaki bireylerin bu hedeflerle birlikte ve dışarıda gerçekleştirdikleri ilişkilerin sonucudur. Örgütte çalışanların çalışma ve görevlerinde birbirleriyle sosyalleşmeleri kabul edilebilir değerler ve davranışlar yaratır, bunlara organizasyonun kültürü denilir(Fatehi, 2000).

Kültür, her insan bunu algıladığı ve iyi bildiği ancak açıkça ifade edilmesi zor olan terimlerden biridir. Bir örgütün kültürünü izleyerek, malzemeleri düzenleyerek, üyelerin ne hakkında konuştuğu ve nasıl giyinmesi...’den ayırt edilebilir.

Organizasyon kültürü, insanın karakteri gibidir. Temel varsayımlar, inançlar, normlar ve değerler bir kuruluşun kültürel temelini oluşturur ve iyi ile kötüyü belirtir. Örgüt kültürü bir organizasyonun temel faktörü olarak kabul edilir. Diğer önemli organizasyonel faktörlerinde organizasyon yapısı ve düzeni, kurumun iç ve dış çevresi, teknolojisi, insan kaynakları ve en önemlisi yönetim biçimi, organizasyonun stratejisinde önemli bir

etkisi vardır. Diğer taraftan, kültür yapılması ve yapılmaması gerekenleri tanımlar ve örgütün davranış modelini oluşturur.

Örgüt kültürü güçlü etkin doğası gereği çalışanların tutum ve davranışları, istenmeyen tavırlarının önlenmesi ve iç kontrolü adına önemli bir rola sahiptir(Mahmoudi, 2005).

Güçlü ve tutarlı bir kültürle, insanlar organizasyonun hedef ve stratejileri hakkında daha fazla bilgi edinirken, değer ve normlara karşı sorumluluk his edip ve çalışmalarından memnun olurlar. Güçlü yönetim ile çalışanların moral ve motivasyonu gelişir ve nihayetinde örgütsel performansta bir artışa yol açar. Böylece, kültür bir varlık ve sermaye olarak kabul edilebilir. Ve eğer kültür ve hedefler ile organizasyonun stratejileri arasında bir uyum olmasa, kültürü, örgütsel performansı azaltan bir borç olarak düşünölmelidir.

Örgüt kültürü, kültürün unsurlarından biri olarak kuruluş felsefesinin örgütsel konuların etkilediği bir dönüm noktasıdır ve ahlakın organizasyonla etkileşime yeridir. çünkü örgüt kültüründe, insanların inanç ve değerleri bulunur. Daha önce söylendiği gibi organizasyonlar kişiliğe sahip bireyler gibidir ve bu nedenle organizasyonun kişilik biçimi kurumun kültürüdür. Başka bir deyişle, kültürün bir örgütlenmeye oranı kişilik ve insana benzemektedir, genel olarak örgüt kültürü insanların bir kurumdan sahip oldukları algısıdır (Mimizadeh, 1998).

Örgütsel kültür, bireyde değil, örgütte var olan bir şeydir. Bir örgütü diğer kuruluşlardan ayıran ortak ve sabit özellikleri temsil eden, organizasyona ayrılan özel bir özelliktir (Kojuri, 2004).

Örgütü kuran yönetici, genellikle orjinal örgüt kültürüne bireysel bir form verir ve daha sonra bu kültürü sürdürmek için sisteme gelen takipçileri bulur. Bir kuruluşun kurucusu veya kurucular grubu, çalışmalarına, kültürel özelliklerini çeşitli şekillerde ortaya koyan yaşamdaki kişisel deneyimlerle şekillenen belirli değerler ve inançlar ile başlarlar. Kurucular genellikle çalışmalarını "Başarı yöntemi" hipotezi ile başlatırlar. Onlar içinde büyüdükleri kültürdeki ayrışmalarına dayanan akıllarında bir kültürel model vardır. Bu kültür zamanla değişmiş olsa da, başarılı işverenlerin örgüt kültürü üzerinde bir etkisi olduğu kanıtlanmıştır (Popa, 2004).

Son zamanlarda yapılan pek çok çalışma, güçlü bir kültürde çalışanlar örgütün amaçlarını iyi bilir ve onun doğrultusunda çalışırlar (Mahmoudi, 2005). Güçlü bir örgüt kültüründe değerlere bağlı üye sayısı fazla ve bağlılıkları güçlüdür.

Günümüzde, insanlar bir şirketin en önemli kaynak ve zenginliği olduğu inanılmaktadır. Ve artık insanları doğrudan bilgisayar raporları ile yönetmek mümkün değildir, ancak kültürel ipuçların takip ederek bu amaca ulaşılabilir. Güçlü bir kültür,

insanların davranışlarını yönlendirmek için güçlü bir kaldıraçtır. Ve çalışanların işlerini en az iki boyutta daha iyi yapmalarına yardımcı olur:

A. Güçlü bir kültür, insanların her zaman nasıl davrandıklarını belirten resmi olmayan bir kural sistemidir.

B. Güçlü bir kültür, insanların yaptıkları şey hakkında daha iyi hissetmelerini sağlar, böylece çalışmaya daha eğilimli olurlar.

(Mehraban, 2004).

Başarılı organizasyonların güçlü kültüre sahiptir, bunlar organizasyonel hedeflere ulaşmada yer alan insanları cezbeder, tutar ve ödüllendirir. Yönetimin en önemli görevlerinden biri kültürel değerlerin oluşmasıdır. Etkili yöneticiler amaçlarına ulaşmak, bireyleri motive etmek ve uzun süreli sadakatlerini sağlamak için kültürün sembollerini, inançlarını ve geleneklerini kullanırlardır (Shekhary, 2002).

1.5. Örgüt Kültürü Modelleri:

Şimdiye kadar, kültürü inceleyen ve değerlerini açıklayan özgün bir çerçeveye rastlanmamıştır. Ancak örgüt kültürünü sınıflandırmak için kullanılabilir birkaç model vardır. İlgili örgüt kültür modelleri, bu alan araştırmacılarının önem ve araştırmalarının temeli olarak seçilen teorik modellere göre farklılık göstermektedir. Örgütsel kültürleri tanımlamak için kullanılan modeller "Ouchi" nin "Z" kuramı ve Peters ve Waterman'ın "Mükemmellik" modelleridir. Bunların yanı sıra, Harrison ve Handy, Queen ve Cameron, Hofstede, Deal ve Kennedy modelleri ele alınacaktır.

1.5.1. Denison Örgüt Kültür Modeli

Denison, örgütsel kültür ve verimlilik arasında varolan bağlantıyı açıkça gösteren popüler ve pratik olarak uygulanabilir bir model geliştirmiştir. Model, örgüt kültürünün dört temel özelliğine dayanmaktadır: her biri üç alt gruba sahip olan katılım, tutarlılık, uyum ve görev.

Sonuçta örgüt kültürünün 12 farklı özelliği ile örgüt kültürü ve verimlilik arasındaki ilişkiyi gösteren model oluşturulmuştur.

Organizasyonun bu modeldeki faaliyetlerinin etkinliği, ticaret hacmindeki artış, pazar payı, kârlılık, yeni hizmet ve ürünlerin geliştirilmesi, hizmet ve ürünlerin kalitesi, çalışanların memnuniyeti ve kurumun genel verimliliği gibi göstergelerle ölçülür. Sonuç olarak, örgüt kültürünün de Denison modeli örgüt kültürünün analizi için en popüler modellerden biri olarak gösterilmiştir.



Şekil 2.4.1.1 Denison model (Denison, Hooijberg, Lane, Lief, 2012)

Denison, dört kültürel faktörün kurumun verimliliği üzerindeki karşılıklı etkisini karakterize eder:

Misyon ve tutarlılık, uyum ve katılım: Misyon, kuruluşun geliştirdiği ve geleceğe yönelik olduğu düşünülen konseptte dayalı olarak, örgütün amaçlarının ve stratejik bir kalkınma yönünün bir karakterizasyonudur;

Katılım, çalışanların faaliyetlerinin organizasyonun amaçları ile sıkı bir şekilde bağlantılı olduğunu, güçlendirildiklerini, ekip çalışmasının değerlendirildiğini ve çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesine öncelik verildiğini hissettikleri bir durumdur;

Tutarlılık, yüksek entegrasyon ve koordinasyon seviyesidir;

Uyarlanabilirlik, kuruluştaki müşterinin ihtiyaçlarına esnek bir şekilde yanıt verdiği, risk aldığı, kendi hatalarından öğrenildiği ve değişikliklere hazır olduğu bir durumdur. Dört örgüt kültürü faktörünün her biri üç değişkene- endekslere sahiptir. Bu nedenle katılım, güçlendirme, takım oryantasyonu, yetenek geliştirme gibi endekslerle karakterize edilir;

tutarlılık - temel değerlere göre, koordinasyon ve entegrasyon, anlaşma;

uyarlanabilirlik - örgütsel öğrenmeye göre, müşteriye odaklanmak, değişim yaratmak; misyon - vizyon, amaç ve hedefler ve strateji (Denison ve ark, 2012).

Cameron ve Quinn gibi, Denison da iki boyut çerçevesinde örgüt kültürü üzerine çalışmıştır:

Boyut 1: kurum içinde neler olup bittiğine dikkat edildiğinde iç odak ve organizasyonun dışında neler olduğuna bağlı dikkat edildiğinde dışa odaklanmakla ilgilidir;

Boyut 2: kararlılık ve kontrol, yani mevcut durumun ve esnekliğin ve eylem özgürlüğünün korunması, yani değişime ve gelişime olan ilginin artması ile ilgilidir.

1.5.2 Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli

Cameron ve Quinn'in örgütsel kültür türüne göre, her örgüt kültürü kuruluşun gelişim ve değişim düzeyini gösterir. Cameron ve Quinn dört farklı kültür tipolojisinden yararlanır ve organizasyonlardaki kültürel yapıyı açıklar.

Bu dört farklı kültür tipolojisi, insan ilişkileri ve kalkınma (klan) kültürüdür; hiyerarşi (bürokrasi) kültürü; pazar kültürü; ve çevre (adhocracy) kültürüdür. Her örgütün kültürel yapısının bu tipolojilerden birine meyilli olabileceği önerilmektedir. Bu örgütsel kültür tipolojileri aşağıda açıklanmaktadır (Cameron ve Quinn, 2006; Masood vd, 2006, 944);

- **Klan Kültürü:** Klan Kültürü, iç süreçlere odaklanan ve esnek bir yapıya sahip bir organizasyon kültürü türüdür. Bu tip "klan" olarak adlandırılır, çünkü bir aileye benzemektedir. Klan Kültürü, paylaşılan değerler, hedefler, bağlılık, katılım, bireycilik ve "biz" duygusunun baskın olduğu örgütlerde görülmektedir. Rekabetçi Değerler Modelindeki Klan, çalışanların dostça ilişkiler kurduğu ve geliştirdiği tür olarak açıklanmaktadır.

- **Hiyerarşi Kültürü:** Hiyerarşi Kültürü, hiyerarşik bir yapının olduğu organizasyonlarda görülür. Prosedürler çalışanların ne yapacaklarını veya yapmayacaklarını tanımlar. Hiyerarşi kültürü'ndeki en önemli konu, problemsiz çalışmanın devamıdır. Resmi kurallar ve politikalar, organizasyonu bir arada tutan en önemli özellikler arasında sayılmaktadır. Bürokrasi örgüt kültürü türü genellikle büyük kuruluşların ve devlet kurumlarının yönetim yapılarında görülmektedir.

- **Pazar Kültürü:** Bu model organizasyon ile pazar yapısı olarak ilgilenmektedir. Bu modelde kullanılan piyasa terimi ne bir pazarlama işlevine ne de bir pazar yerinde müşterileri oluşturan bir anlama sahip değildir. Organizasyonların rekabetteki başarısı ve üstünlüğü, pazar payını arttırmak ve üretimde daha yüksek hedeflere ulaşmak bu kültür türünde önemli konular arasındadır. Bu tür organizasyonları bir arada tutan faktör, kazanma duygusudur. Başarıya, sonuçlara, hedeflere ve üretkenliğe odaklanmak bu türdeki temel amaçlardandır.

- **Adhocracy Kültürü:** Bu organizasyon türü günümüz organizasyon dünyasını karakterize eden ve rekabet koşullarında en hızlı tepki veren yapıya sahiptir. Ürün ve hizmetlerde dinamiklerin azalması nedeniyle, diğer üç organizasyon tipinden farklı bazı varsayımlar önerilmiştir. Bu varsayımlar, yenilikçi fikirlere yol açabilecek girişimleri göz önünde bulundurarak, yeni ürünler geliştirmede yenilikçi fikirler öneren, yöneticilerin girişimciliğini ve yaratıcılığını güçlendirir.



1.5.3 Harrison ve Handy Modeli

Harrison (1972), organizasyon kültürü babında, organizasyonun karakterine uygun olarak örgütlerde görülen veya görülebilecek dört çeşit kültürden bahsetmektedir. Bunlara Güç kültürü, Rol kültürü, Görev kültürü ve Bireysel kültür ismi verilmişti. Bunların ismi eski Yunan tanrılarından alınmıştır. Bu sınıflandırma, bu bağlamda yapılan başka kültürel kategoriler için de bir kaynak olmaktadır. Handy (1985), Harrison (1972) sınıflamasına dayanarak güç kültürü, rol kültürü, görev merkezli kültür ve kişi merkezli kültür gibi dört tip örgüt kültürünü tanımlamıştır (Aktaran Şişman, 2002). Bu kültürlerin temel özellikleri şu şekilde tanımlanmaktadır;

i. Güç Kültürü (Zeus): "Güç ve kontrol merkezli organizasyon kültürünün türüdür. Bu kültür, egemenliğe ve hakimiyete dayalı bir kültürüdür. Örgütte iktidara sahip olanlar, başkalarına karşı bir hükümdarlık kurarlar. Bu örgütleri nitelendiren ana özellik, devamlı güç ve çıkar keşmekeşleridir. Bu kültür, geleneksel yönetim anlayışıyla idare edilen organizasyonlarda izlenen bir çeşit kültürdür"(Şişman, 2002).

Bilhassa küçük firmalar ve askeri organizasyonlarda görülebilecek bir kültür çeşiti olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonel güç ve karar verme birimleri tanımlanmış ve özel merkezlerde toplanmaktadır. Despot bir hükümet biçimi hakimdir ve merkezi bir kontrol duygusuna sahiptir. Tüm yetkiler iktidara aittir (Şişman, 2002).

Güç kültürünün söz konusu olduğu organizasyonlarda, kararlar üst yönetimdeki şahıs veya şahıslar tarafından verilir. Alt düzeydeki üyeler karar verme sürecine katılmazlar, sadece alınan kararları uygularlar. Genelde, otorite tarafından alınan kararlar uygulanır ve ona karşı çıkmazdır. Burada, yöneticiler, aynı zamanda liderler olma nedeniyle bilgili ve deneyimli olmak zorundalar. Güç kültürü genelde küçük kuruluşlarda ve büyük işletmelerde üst yönetimde görülür (Sözer, 2006).

Bu kurumlarda çok az görev, bürokrasi ve işlem mevcuttur. Bu örgütlenmelerde yatay bağlantıdan çok dikey iletişim, aşamalı sistem, sadakat ve denetim gereklidir (Tiryaki, 2005).

Bu organizasyon modelinin en önemli örneği askeri kurumlardır. Tam uyum ve hiyerarşik sistem ile askeri birimler, amir tarafından merkezi olarak kontrol edilir.

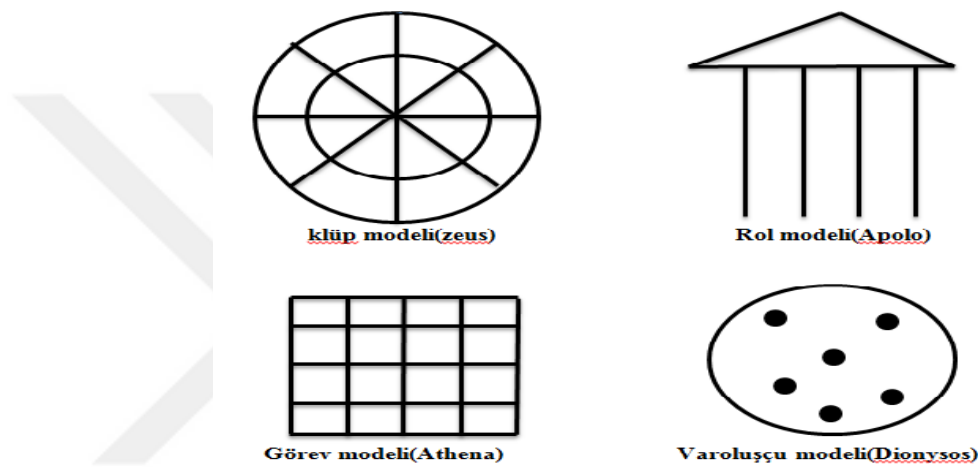
Güç kültürünün özellikleri şu şekildedir (Sarı, 2005);

"Güç ve siyaset odaklıdır".

"Bazen yanılmaya (hata yapmaya) izni verilir".

"Bul ve yönlendir yasağı hakimdir".

"Memnuniyet herkes için düşük düzeydedir".



Şekil 2.4.3.1 Charles Handy'nin Örgütsel Kültür Modelleri (Kabakçı, 2007:48.)

ii. Rol Kültürü (Apollo): “Bürokratik nitelikler ve prensiplerin öne çıktığı bir kültür türüdür ve bu kültürde, mantık, yasalar, hiyerarşi, rol, konum, otorite, sorumluluk gibi konularda itibar taşımaktadır. Uzmanlık ve örgütsel işlevler iktidarın kaynağıdır. Organizasyonda rollerin ve işlerin tanımına ehemmiyet verilir. İktidarın kaynağı otoritedir. Göreve göre kişinin seçilmesine önem verilir” (Şişman, 2002).

İktidarın kaynağı, bürokratik örgütlerde örgüt konumunda uzmanlaşmış olması gereken kültür türüdür. Gücün temel başlangıcı uzmanlıktır. Görevler, roller ve prosedürler tanımlanmıştır.

Rol kültürü detaylı iş tanımları, iş kuralları, iletişim kuralları, ayrıntılı hiyerarşik uygulamaları ve açıkça tanımlanmış organizasyonel roller gibi özellikleri göstermektedir. Rol kültürü, Weber'in bürokrasi modeline benzer. Rol kültürü resmi kuruluşlarda, sigorta şirketlerinde ve bankalarda daha yaygındır (Sözer, 2006).

Bu tür kültürün özellikleri şu şekildedir (Sarı, 2005);

"Rol ve konum insanlardan daha ciddidir".

" Kararları yönetim verir".

"Bağlantı yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğrudur".

"Lider memnuniyeti zordur".

iii. Görev Kültürü (Athena): " Bu kültürde esas ilgi konusu örgütsel hedeflerdir ve bu kültürler, dominant örgütlerdir, iş veya görev odaklı kuruluşlar olarak karakterize edilir. Organizasyonda önemli olan, kurumsal amaçların gerçekleştirilmesi, uygulanması gereken işlerdir. Organizasyonda, adeta her şey amaca ulaşmakla orantılı olarak değerlendirilir. Bu nedenle, organizasyonel amaçların gerçekleştirilmesi ve gerektiğinde değiştirilmesi için organizasyon yapısı, görevler ve süreçlerin düzenlenmesi önemlidir. Organizasyonel amaçlar bireysel hedeflerden daha önemlidir. Takımlara karar alma yetkisi verilmiştir "(Şişman, 2002).

Görev kültürü, bir çeşit proje ve ekip çalışması içeren, bilgi ve deneye sahip olan değişik meslekler ve uzmanlıkları bir görev veya işi yapmak için bir araya getiren bir kültür çeşididir. Burada önemli olan bireysel başarı değil, takım çalışmasıdır. Bu nedenle, uzmanlık öncüdür.

Bu model, kurumun farklı bölümlerinin belirli bir göreve odaklanması ve oryantasyonunu en iyi şekilde tanımlar. Takımla uyum içinde olmak gereken tek şey beceri, yaratıcılık, duyarlılık ve uzmanlıktır. Üyeler uzman oldukları için piyasa fiyatından daha fazla ücret almak isterler bu nedenle görev modeli çok pahalı bir sistemdir. (Tiryaki, 2005).

Bu modelde proje ve ekip çalışması çok önemlidir. Çalışanların kendilerini kontrol ettiği bu kültür, esnek ve uyarlanabilir yapılarda kendisini kanıtlar. Büyük firmaların araştırma -geliştirme departmanlarında, danışmanlık ve reklam şirketlerinde bir görev kültürü bulmak mümkündür (Sözer, 2006).

Görev kültürünün özellikleri aşağıdaki gibidir (Sari, 2005);

"Görevler çok önemlidir".

"Sorunlar tartışmayla çözülür".

"Fikirler çalışanlar tarafından üretilip ve paylaşılır".

"Herkes için amaca ulaşmak ve memnuniyet önemlidir".

" Dayanışma, iletişimi ve etkinliği artırır".

iv. Birey Kültürü (Dionisus): Birey kültürünün ilkesi, birey ve uzmanlık seviyesi olarak söylenebilir. Buradaki esas amaç, organizasyon üyelerinin gereksinimlerini karşılamaktır. Bu kültürde çalışanlar için aşırı yatırım ve sosyal aktivite yapılmaktadır. Mimari ve küçük ölçekli danışmanlık şirketleri bu kültürün birer örnekleri olabilmektedir (Sözer, 2006).

Bu tür organizasyonlarda hiyerarşik mümkün değildir. Bu yüzden, böyle bir organizasyon kültüründe, çalışanlar kontrolden uzak bir alanda çalışmaktadırlar. Buna rağmen, çalışanlar gönüllü olarak kendilerini denetleyen bir mekanizma geliştirebilmektedirler.

Genelde uzmanlar ve az çalışana sahip organizasyonların seçtiği bir sistemdir. Bu kültürde, üyelerin hepsi kendi işini yaptığı, karşılıklı saygı ve yüksek insani değerlere dayanan ve en çarpıcısı, çalışanların varlıklarını kuruluşun dışındaki ortamlarda korumaktadır (Tiryaki, 2005).

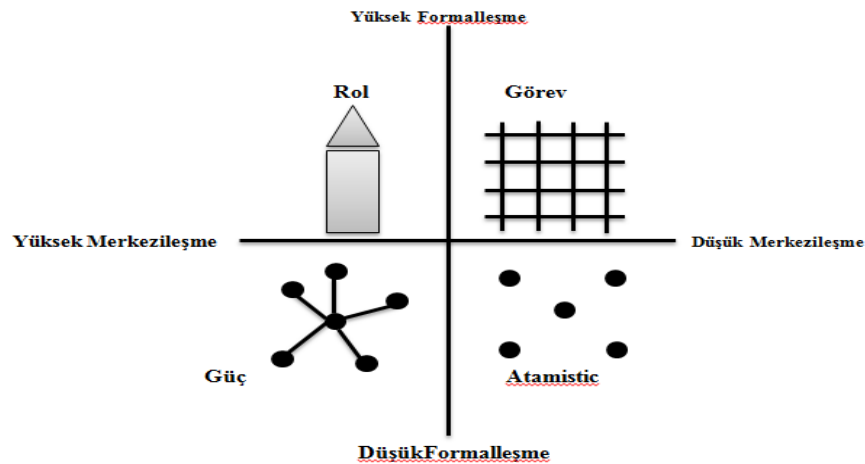
Bu tür kültürün özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir (Sari, 2005);

“Bireysel kimlikler daha önemlidir”.

“Karar paylaşımı nadirdir”.

“Takım çalışması mümkün değildir”.

“Bireysel memnuniyet kişiye göre değişir”.



Şekil 2.4.3.2 Roger Harrison'ın Kültür Sınıflandırması (Naktiyok, 1999:104)

1.5.4 Hofstede Modeli

Hollandalı bir sosyal bilim adamı, Geert Hofstede, millet arasındaki kültürel değerlerin farklı yönlerini incelemiş ve bazı sonuçlar elde etmiştir. Hofstede'ye göre, dört boyut şu şekilde vardır; Bunlar; 1-Güç mesafesi 2-Belirsizlikten kaçınma 3-Bireysellik 4- Erkeklik (Sözer, 2006).

. **Güç Mesafesi:** “Güç uzaklığı, toplumlarda iktidarın insanlar arasında eşit dağılıp dağılmadığı gerçeğiyle ilgilidir. Bu ebata göre organizasyon yapısındaki nitelikler birbirinden çok farklı olabilir. Güç mesafeleri az olan yerlerde, işçiler daha özgür ve demokratik bir yönetim tarzı talep ediyorlar. Güç mesafesi çok olan ülkeler despotik yönetim tarzını istemektedir. "(Sözer, 2006).

Gücün mesafesi çok olduğunda yönetici ve alt üyeler arasındaki mesafe artar. Alt ve üstteki üyeler birbirlerine eşit olmadıklarını kabul ederler ve buna göre hareket ederler. Piramit şeklindeki hiyerarşi oldukça yüksektir ve yukarı doğru iletişim zayıftır. Bu tür organizasyonlarda, üst ve astlar arasındaki ücret farklılıkları oldukça yüksektir. Astlar, yöneticilerin çok bilgin ve iktidarlı bilerek, sorgulamadan onların tüm emirlerini yerine getirirler.

Güç aralığı az olduğunda alt kademedekiler üstlerdeki ile aralarında hiçbir ayırım olmadığını ve kendilerinden daha bilgili sahibi olmalarının gerektiğine inanırlar. Böyle kurumlarda, üst ve alt arasındaki hiyerarşinin daha düzleşmiş piramit şeklini almaktadır. Üst ve astlar arasındaki bağlantı kolaydır ve örgüt içindeki denetçilerin sayısı oldukça azdır. Çalışanlar arasındaki maaş çok farklı değildir.

"Hofstede'nin çalışma kapsamındaki ülkeler arasındaki güç mesafesi ölçüsünü incelediğimizde, örnek vermek gerekiyorsa, güç aralığının az olduğu Avusturya, İsrail, Danimarka, İngiltere, Almanya, ABD gibi ülkeler vardır; Filipinler, Meksika, Hindistan, Brezilya, Hong Kong, Fransa, Türkiye gibi ülkeler ise, güç mesafesi fazla olan grubunda bulunmaktadır "(Alamur, 2005).

ii. Belirsizlikten Kaçınma: Bu açı, herhangi bir toplumdaki insanların belirsiz ve iraksak durumlarda kendilerini nasıl hissettikleri ve nasıl davrandıklarını gösterir. Yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınılan kültürlerde, örgütler çok sayıda yazılı prensip ve süreç sahip olma ve risk almalarından kaçınırlardır (Sözer, 2006).

Bu tür bir kültürde, olabildiğince, işleri şansa bırakmamaya dikkat ederler. Bu kültürdeki belirsizlikten sakınmak görev ve hakları yöneten birçok resmi yasa ve kural vardır.

Kurum çalışanları belirsizliği önleme konusunda fazla istek liseler, çalışma emniyetin arttırma, resmi ve yazılı yasaları geliştirme, işlemleri geliştirme, riskten sakınma, farklı fikir ve davranışlarla yüzleşme ve hayatı daha sağlam hale getirmek için mutlak gerçeklere dönmek kaçınılmaz olacaktır. (Alamur, 2005).

ii. Bireysellik: Bireyselliği kabullenen toplumlarda, insanların arasındaki bağlar çok zayıftır, bireylerin kendi arzu ve menfaatleri hizasında davranmaları mümkündür. Bireyliğe hürmet ilk başta gelenlerdendir ve bireyin kendi izlenimi tarafından kontrol sağlanır. Bu kültürde sosyal irtibat ve ilişki güçsüzdür. Aksine, ortak tutumu olan kültürlerde kuvvetli sosyal bağlar vardır. Bu kültürde bireyler kendi takımları ve diğerlerini arasında ayırım yapmaya eğilimlidirler. Maksat topluma uyumlu olmak ve dışarıdan gelen sosyal baskı ile uygulanmaktadır. Bireyin egemen olduğu topluluklarda başarı topluma göre değil kişiseldir,

bireyin hedefi öncüdür. Müşterek davranışı benimsendiği toplumlarda ise toplumun amaçları, bireyin amaçlarından daha önemlidir ve toplumun başarısına dikkat edilir (Sözer, 2006).

Bireysel kültüre sahip örgütlerde normlar ve değerler, kuruluş üyelerinin eşit davranılmasını ve ferdi olarak yargılanmasını sağlamaktadır. Organizasyon içinde takım kazanım ve performans yerine bireysel başarı ve performans düşünülmektedir (Alamur, 2005).

iii. Erillik-Dişilik (Maskülen-Feminen): İnsan topluluğu iki farklı cinsiyetten, kadın ve erkeklerden oluşmaktadır. Bunların bazı nitelikleri birbirinden farklıdır. Erkeklik kültürü maddi başarılar, para, mal, mülk ve bazen de risk alma ile karakterize edilmektedir. Güçlü olan, başarıyı elde eden ilgi kazanmaktadır. Bu kültürde yaşamak için, alanında üst düzeyde olmak, bütçe, başarı ve rekabetçiliğin altı çizilmektedir. Dişilik niteliği taşıyan cemiyetler ise maddi kazançlar haricinde, yardım etmek, sosyalleşmek ve diğerlerini düşünmek ve savunmak önemlidir. Bu kültürde insanların ve bağlantıların sağlıklı olması tercih edilmektedir. Elemanların düşüncesini alan yönetim, çekişmelere münazara ve anlaşma ile gidermesine olumlu bakılmaktayken, erillik vasfı taşıyan toplumlar da çelişkiler ve münakaşaların kavga ile hal edileceğini düşüncesi hâkimdir. (Sözer, 2006).

Erkek nitelikli örgütlerde, sosyal cinsiyet rolleri, katı ve maddi kazanım odaklı ve daha çok kendini beğenen iken, kadınlık vasıflı toplumlar daha ılımlıdır (Brown, 1998).

1.5.5 Deal ve Kennedy Modeli

Deal ve Kennedy, çalıştıkları ortamın örgütsel yapı ve örgüt kültürü üzerinde çok izlenimi olduğunu iddia etmişlerdir. Farklı örgüt kültürleri alanında yapılan çalışmalar neticesinde, organizasyonları dört kategoriye bölmüşlerdir. Bu sınıflandırmada iki esas gösterge vurgulanmıştır. İlk önce, örgütün stratejik kararlarına bağlı ortamdan kaynaklanan belirsizlik evresi, öbür ise, organizasyonel kararların başarısı hakkında etraftan gelen geri bildirim hızıdır. Bu iki ebatlı varyant üzerinde dört değişik kültür şekli ortaya çıkmıştır (Sözer, 2006);

- “Sert erkek, Maço kültürü (Tough-Guy, Macho culture)”,
- “Çok çalış/ Sert oyna kültürü (Work hard / Play hard culture)”,
- “Şirketin üzerine iddiaya gir kültürü (Bet-Your-Company culture)”,
- “Süreç kültürü (Process culture)”.

i. Sert Erkek, Maço Kültürü: Bu kültürdeki insanlar iş ve meslektaşlarına karşı sert bir duruşları vardır (Brown, 1998: 70). “Ortamın bulanıklığı fazla, verilen kararlar belirsiz durumunda ve üstelik etraftan gelen başarı ve başarısızlık bildirimleri (geri besleme) hızlı olduğunda maço kültürü öne sürülmüştür. Bu tip örgütler, üst düzeyde riskli kararlardan

muzdarip olmayan ve başarılarının geri bildirimlerini almak için hızlı olan örgütlerdir. Bu nedenle, münakaşaya girişen ve derhal sonuç alan sert erkek modellemesi yapılmaktadır. Bu kültürü ile yönetilen örgütlerde promosyona, davetlere ve danışmanlığa ehemmiyet verirler. Burada ön plana çıkan bireylerdir, ekipler yada takımlar önemsizdir. Bu kültürde kanunun ihlal edilmesi, başarılı oldukları şartıyla arzu etikleri gibi davranmakta özgürlerdir. Çünkü tehlikeyi göze alıp kazananlar bu kültürde teşvik edilmektedirler” (Sözer, 2006).

Maço kültürlerde uzun vadeli projeler yerine kısa vadeli planlar daha çok beğeniliyordur. Risk alınırken oldukça sezgiler güvenilirdir (Alamur, 2005).

ii. Çok Çalış / Sert Oyna Kültürü: Etraftan gelen geri besleme hızlı fakat riskin çok olmadığı kültürlerde görülmektedir. Bu kültürde şirkette alınan kararların risk seviyesi azdır, sürdürülebilir ve gelişmenin, yolu çok çalışmaktır. Maço kültüründen farklı olarak, bir takım olarak örgütlenmekte ve bu kültürde başarılı olan çalışanlar kahramanlar olarak tanımlanmaktadır(Sözer, 2006).

Bu kültürde temel endişe müşteri hoşnutluğu ve arzularıdır. Bu nedenle, bu tür kültüre sahip organizasyonlarda, müşteri hizmetlerinin kalitesi çok yüksektir.

Bu kültür, güçlü pazarlama yöntemlerine sahip şirketlerde görülmektedir. Ürün pazarlama ve satış firmaların önemli olduğu kurumlar için gereklidir. Bilhassa moda endüstrisinde, fast-food faaliyetleri, bilgisayar üreten ve pazarlayan şirketler, emlak, otomobil bayilerinde, bu kültür etkendir. Ekip çalışmasının ve sağlam bir pazarlama yönetiminin aksatıldığına inanılmaktadır (Alamur, 2005).

iii. Şirket Üzerine İddiaya Gir Kültürü: "Bu tip organizasyon kültürü, kapsamlı yatırımlara girerek geniş çaplı risklere girmiş olan stratejilerin başarısı hakkında uzun vade sonra bilgi sahibi olan şirketlerde görülmektedir" (Şenel, 2006).

Bu kültürde etraftan gelen risk düzeyi yüksektir ve geri besleme hızı düşüktür. Bazı kuruluşlar çok ölçekli yatırım ve zaman alıcı ortamlarda faaliyet gösterir ve bu yatırımın kazanıp kazanmadığını öğrenmek için uzun zaman beklemeniz gerekebilir. Petrol sanayisi, tıbbi cihazlar ve NASA dahil olmak üzere uzay endüstrisi bu tip kültürlerin iyi modelleridir(Sözer, 2006).

Bu kültürel kuruluşlar Ar-Ge'ye yoğun olarak yatırım yapıp ve ürünlerini pazara vermeden evvel senelerce test ederlerdir. Bu kültürler de bilgi ve deneyim ihtiyacı olduğunda deneyim daha önemlidir. Kahramanlar bu örgüte uzun süredir çalışanlardır ve çeşitli teknik becerisi, deneyimi, kararlılık ve tahammül olan kişiler olarak görülüyor. "kalkınma bizim önde gelen ürünümüzdür" sloganları benimsenebilir. Karar verme ağırdır ve anlaşma gerektirir. Çoğunlukla kazancı büyüktür (Alamur, 2005).

iv. Süreç Kültürü: Ortam belirsizlik riskinin az olduğu ve geri bildirim ortalaması ağır olduğu örgütlerin kültürüdür. Bu kültürde çalışanlar sıkı çalışarak, yanlış yapmamaya ve yasalara uymaya çaba gösterirler. Rütbe ve ücret dışı kazançlar fazlasıyla önemlidir. İşin zaman alması durumunda sonuçları ölçmek ve değerlendirmek çok zordur. Üyeler kararların nasıl verildiğine dahil olmadıkları için, yürütülecek eylemler ve talimatlara devam ederler. Bu tip kültürdeki en mühim değer, işletmenin kabul ettiği gidişatı sürdürmektir. Bu kültüre sahip kuruluşlar genelde bankalar, sigorta firmaları, kamu yönetimleri, eczacılık, mali hizmet kuruluşlarıdır (Sözer, 2006).

Birlik, elverişlilik, sıradan işler, standartlar ve süreçler gibi konular ve hiyerarşik düzeylerde takdire değerdir (Tiryaki, 2005).

Süreç kültüründe etkinlik detaylarına ve evrak işlerine büyük değer verilmektedir. İşletmenin hedeflere, süreçlere ve standartlara uygun olması gereklidir. Genel olarak, denetimlere ve tetkike tabidir. Kurum çalışanlarının rütbeleri ve hiyerarşik düzeyler arasındaki farklar önemlidir. Devam edenler, örgütte kalan ve düzen ile hem fikir olanlardır (Alamur, 2005).

Süreç kültüründe kurumda çalışanların yaptıkları iş ve görevlerinin bulgularını görmesi çok zordur. Çünkü geri bildirme hızı azdır. Bu yüzden, organizasyon çalışanların etkinlik üzerindeki motivasyonları düşüktür.

Bu kültürdeki en önemli gösterge, yönetimin kurulu süreçlere yazılı kurallara uyup uymadığına inanmasıdır. Bu kültürdeki kurumlar, modern dünyadaki yeniliklere ve ihtiyaçlara uyum sağlamayı zor bulabilirler (Dinç Özcan, 2006).

1.5.6 Peters ve Waterman Modeli

"Tom Peters ve Robert Waterman, işinde ilerleyen ABD şirketlerinin gelişme sırlarını araştırdılar ve yazdıkları kitaba "In Search of Excellence" (Mükemmelliği Araştırma)" isimini verdiler. Yani işletme kitaplarındaki mükemmelliğe yaklaşım olarak popülist ve deneysel görüşlerini öne sürdümüştür (Sözer, 2006).

Peters ve Waterman, "Araştırma Mükemmelliği" adlı çalışmasında çeşitli alanlarda iş yapan kurumları araştırmış ve bu şirketlerin sekiz temel başarı özelliğini tespit etmiştir. Bu firmaların başarısı için bir ön koşul olarak, pazara göre satış gelirlerinde ve karlarda yüksek artışlar ve varlıklarına göre yıllık büyüme oranlarındaki artışlar gibi ekonomik başarı kriterleri dikkate alınmıştır (Sözer, 2006). Muazzam şirketlerin kültürel elverişleri ve tavırları şu şekildedir;

i. Hareketi tercih etme: Problemler ve tahliller içinde tıkanarak oyalanmak yerine hızlı bir şekilde karar vererek harekete geçilmelidir (Sözer, 2006).

Bir işlevi veya faaliyetin üstesinden gelebilmek için karar verme sürecini hızlandırmak ve harekete dönüştürmek şarttır. Ayrıntılı araştırma ve tetik yapmaktan sakınarak yeni düşünceleri süratle oluşturma yöntemine başvurmalıdır. Karar verme aşamasındaki oyalanmalar, diğer örgütlerin harekete geçmesini sebep oluyordur.

Hareketi seçen işletmeciler karar verirken hızlı olmalıdırlar. Çok kez yapılacak etkinlikler ilişkin karar verememek, geçikmiş karar vermekten daha zararlı sonuçlara neden olabilir (Şenel, 2006).

ii. Müşterilerle sürekli ilişkiler: Müşterilerle sürekli bağlantı kurarak onlara samimi olma, müşteri talep ve önceliklerini bilerek hizmet etme ve müşteri hoşnutluğunu her şeyden öncül tutmaktır (Sözer, 2006).

İşletmeciyile yakın bağlantılar kuran ve onlara önem veren kurumlar, diğer kurumlara nazaran daha başarılı olmaktadır. Bu tarzda tutum gösteren kurumlar müşteri ile aralarında bir ilişki kurmakta ve müşteri görüşlerini alarak bu bağı daha da güçlendirmektedir.

Müşteri, üretilen ürünlerin kalitesi ve yeni üretilen malların ne olacağı hakkında fikir kaynağıdır. İşletmeler, ayakta durmaları için ürettikleri ürün veya hizmetlere bağı olduklarından ve bu ürünleri veya hizmetleri yararlanan müşteriler olduğu için, müşterilerin fikirleri ve memnuniyeti çok önemlidir (Alamur, 2005).

iii. Girişimciliği teşvik etmek için etkinlik özgürlüğü: Alt düzeyde çalışanlara özgürlük ve inisiyatif vererek girişkenlik cesaretini artırmak, yönetimin seri rekabet ortamında gücünü yükseltmektir (Sözer, 2006).

Girişimciliği teşvik etmek ve bürokratik işleri en aza indiren şirketler başarılıdır. Bu sürede, kurumu küçük bölümlere ayırıp, çalışanların inisiyatif ve riski kabullenmelerin sağlamak gerekir (Şenel, 2006).

Bu nitelikte kuruluşların yapısında birçok rehber ve kahraman eğitiyordu. Organizasyon çalışanlarının girişimciliklerini gösterebildikleri bir alan temin edilir. Bu tür kuruluşlarda bürokrasi büyük ölçüde indirgenilir ve yenilikler takviye edilir.

Üyelere girişimci yetenekler ve pozitif enerjilerini gösterebilecekleri bir alanı desteklemek yöneticinin başarılar görünümünden önemlidir (Alamur, 2005).

iv. İnsana değer vererek verimliliğini artırma: Örgütte çalışanlar, kuruluşun hayatta kalması için en önemli kaynaktır. Başarılı olabilmek için insan unsurunun iyi rehberlik etme ve yararlanması gerekmektedir (Şenel, 2006).

Kurumdaki çalışanlara verilen değer, örgütsel taahhüdü çoğaltır ve çalışanlar kurumun amaç ve hedefleri için daha istekli çalışmasına öncülük etmektedir. Kurumdaki üyelere

verilen değer ve gösterilen hürmet sadece işin yapılması için değil, aynı zamanda insanlık görevi için de karşılanması gerekir.

Kurumlar bireylere hak ettiği değeri ve gereken saygıyı göstererek doğurganlığı artırabilirler. Bir kuruluştaki bireylere önem vermek, tüm bireylerin kuruluş için değerli olduğu duygusal bir his yarattığı ve müstakbel başarıların sadece birlikte elde edilebileceği bir ortam yaratmak temeldir. (Sözer, 2006).

v. Basit yapı ve az kurma: Az sayıda çalışan ve hiyerarşi derecesi içeren ve işlemlerden uzak, sade bir örgüt bünyesi ile eylemde bulunma prensibine dayanır. (Sözer, 2006).

Bir kurumun başarısı, organizasyon yapısında mevcut bireyi sayısı değil, çalışanların kuruma katkılarıyla ölçülür.

Gelişen örgütlerin çok sayıda işletmeciye sahip değil, tatmin edici sayıda nitelikli işletmecileri sahip olanlardır. Önemli olan birey sayısı değil, insanların doğurganlığı ve niteliğidir (Alamur, 2005).

kurumsal yapıların sadeliği, çalışanların azmin arttırır ve bunları karışık iş alanından uzaklaştırarak iş verimliliğini hızlandırır.

vi. Bir temel işletme değerine önem verme: örgütün değerlerine taahhüdü ve bu değerlerin üyeler tarafından onay verdiği bir organizasyon kültürü yaratmaktır. Bahs edilen değerlerin organizasyon için önemli olduğunu ve tüm bireylerin bu değerlere göre hareket etmesi beklenmektedir (Sözer, 2006).

vii. En iyi bilinen iş alanında kalma: İş yaşamında belirsiz işlere kalkışmaktan ziyade, risk taşıyan eylemlerden kaçınmak, organizasyonun en iyi becerdiği ve yetkin olduğu iş sahalarda büyüme ve ilerleme ilkesidir (Sözer, 2006).

Temeli profesyonel ve elde edilebilecek iş ortamlarında bulunmayı gerektirir. İş ve uzmanlık uzayına göre tecrübesi olmayan ve bu hususlarda nitelikli çalışanlara sahip olmayan kuruluşlar genellikle bu alanlarda başarısızlığa yol açabilmektedir.

viii. Gevşek ve sıkı kontrolü birlikte kullanma: Burada kurumun sert denetimile bu demektir, bireylerin birbirile uyuşması ve kurum değerlerine güvenmesi demektir. Bağımsız kontrol, çalışanların az sayıda işletme tarafından idare edilmesi ve birkaç yasa ve prosedürün bulunmasıdır.

Bu tür kurumlarda bireyler kurullarla gömülmek, fakat kurumun kazancı için yeterli kural ise aralıksız hazır bulunmaktadır (Alamur, 2005).

Organizasyondaki bazı mühim kurullar devamlı denetim altında tutulmalı ve diğer hususlarda işletmecilere özgürlük verilmelidir (Sözer, 2006).

1.5.7 Ouchi Modeli:

"William Ouchi, Z yönetim kuramı başlıklı kitabında, önce eşsiz ve katılımcı kültürü olan Japon işletme uygulamalarını anlatıp sonra bu işletme şeklini Amerikan üslubuna nasıl uyarlanabileceğini de açıklamıştır. Bunu düzenlerken Japon ve Amerikan toplumlarının değer düşüncelerin dikkate almıştır. Burada bazı gelişmiş Amerikan şirketlerinden (Z) yönetim kültürünü açıklamak için örnekler vermiş ve Amerikan örgüt işletmecileri arzu ederlerse (Z) yönetim kültürünü kurumlarında ilerleterek Japonların en üstün silahı olan gelişen yönetim biçimini kendi şirketlerine uygulayabileceklerini belirtmiştir" (Sözer, 2006).

Z-tipi organizasyonlarda uzun süreli istihdam görülürken, Japon tarzı organizasyonlarda daima istihdam sağlanmaktadır. Japon tarzı organizasyon kültüründe, bireylerin görüş ve kararları alınır ve bireyler bu kararlar için birlikte yükümlülük sahibi olurlar. Oysaki Z-tipi organizasyon kültüründe, çalışanların görüş ve kararları alınırken alınan kararlar müşterek değil bireysel sorumluluktur.

Japon firmaları, resmi formalitelerden uzak ve ılımlı bir kültür alanında bir görev ve katkıda bulunan işletme yaklaşımına sahiptir. İkinci Dünya Savaşı sonra "Amerikan ve Japon şirketlerinin üretkenlik kazanımları karşılaştırıldığında, Japonların üretkenliklerinin daha da artırdıkları görülmektedir. Bu başarının temel nedenlerinden biri Z tipi yönetimleridir. Z tipi işletme kavramı (Z teorisi) Japon kültürü ve değerleri ile uyumludur (Şenel, 2006).

Z kültüründe çalışanlar sadece birer üye olmaktan ziyade tüm etrafı ve ailesile beraber kurum için önem taşımaktadır. Batı kurumlarında genel olarak, işletme ile birey arasında tek bir görevin tamamlanmasını kapsayan ve çalışma saatlerin sonunda tamamlanan bir ilişkinin var olduğu görüşü hakimdir. Aksine, Japonya organizasyonlarında tam katılım vardır. Örneğin, çalışanlar arasında ay ve yılın işçisi seçilir ve aile ve çocukların eşlik ettiği bir ortamda bir ödül verilir. Kurumun ve çalışanların bir aile olduğunun altı çizilmektedir. Bütün bu etkinlikler, bireylerin yaratıcılığını kuvvetlendirmekte ve şirkete olan sadakat duygusunu artırmakta ve bu da doğurkenliğini olumlu yönde değiştirmektedir (Dinç Özcan, 2006).

Bu kurumlarda örgüt kültürünün ve bir aile yapısının kurmak gerekmektedir. Bu kurumların ilerlemesi için istikrarlı, düzenli ve değerlerin kurum çalışanlarının kabullenmesi verimli ve sağlam bir kurum kültürünün varlığıdır (Tiryaki, 2005).

1.6. Örgüt kültürünün fonksiyonları:

Örgüt kültürünün temel işlevi, örgütsel yaşama anlam kazandırmak için bir şeyler yapmanın yolunu tanımlamaktır (Arnold, 2005). Örgütsel üyeler önceki üyelerin derslerinden faydalanması gerektiğinden, anlam çıkarmak örgüt kültürünün bir meselesidir. Sonuç olarak,

örgütsel üyeler, başkalarının birikebildiği bilgi birikiminden ve hatalarından kar elde edebilirler (Johnson, 1990).

Örgütsel kültür ayrıca, temel amaçları belirleyerek örgütsel davranışı da belirler; iş yöntemleri; Üyelerin birbirleriyle nasıl etkileşim kurması ve birbirini nasıl ele alması gerektiği; ve kişisel ilişkilerin nasıl yapılacağını belirler (Harrison, 1993).

Brown (1998, s 89-91), örgüt kültürünün aşağıdaki işlevlerini belirtir:

Çatışma azaltma: Ortak bir kültür, algının tutarlılığını, sorun tanımını, sorunların ve görüşlerin değerlendirilmesini ve eylem tercihlerini teşvik eder.

Koordinasyon ve control: Büyük ölçüde, kültür görünümün tutarlılığını artırdığı için, aynı zamanda örgütsel koordinasyon ve kontrol süreçlerini de kolaylaştırır.

Belirsizliklerin Azaltılması: Kültürel zihin çerçevesinin benimsenmesi, iş dünyasını basitleştiren, seçimleri kolaylaştıran ve rasyonel eylemin mümkün görünmesini sağlayan bir endişe azaltma aracıdır.

Motivasyon: Uygun ve uyumlu bir kültür, çalışanlara, çalışanlarını gerçekleştirmeye teşvik eden kimlik ve sadakat, koruyucu inançlar ve değerler sunabilir.

Rekabet avantajı: Güçlü kültür, kuruluşun pazarda başarılı olma şansını artırır.

Örgüt kültürünün bu işlevleri, bir örgütün bir kültür olmadan faaliyet gösteremeyeceğini, çünkü örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olduğunu ileri sürmektedir. Genel anlamda örgüt kültürü örgütsel üyelere örgütsel hedeflere ulaşma yönünde yön vermektedir (Hampden-Turner, 1990).

İKİNCİ BÖLÜM KÜLTÜR VE ULUSAL KÜLTÜR

2.1. Ulusal Kültür:

Kültür terimi, mesleki kültür, örgüt kültürü ve ulusal kültürü ifade edebilir (Torun, 2004). Hofstede'ye (1980) göre, ulusal kültür, “Bir insan grubunun üyelerini diğerinden ayıran zihnin toplu olarak programlanmasıdır”. Başka bir deyişle, belirli bir kültürün üyeleri, dünyayı nasıl gördüklerine dair benzer tercihler kümesine sahip olmalıdırlar.

Literatürde birçok kültür tanımının bulunabilmesine karşın, Torun (2004), bilgi ve kültür arasındaki bağlantıyı ortaya koyan tek kültür tanımının, Geertz (1993) tarafından tanımlanmış olduğunu kabul etmektedir. Kültürün bu tanımı, bilgiye dayanmaktadır: “Kültür, insanların iletişim kurduğu, sürdürdüğü ve bilgilerini geliştirdiği ve hayata karşı tutumlarının araçlarıdır”.

Daha önce söylediğimiz gibi; kültür, sosyal etkileşimden geçirilen ve zaman içinde gelişen davranış kalıpları ve özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Bilgi yönetimi alanında, kültür iki yönü ifade edebilir: örgüt kültürü ve ulusal kültür (Ford, D.P., Chan, Y.E,2003).

Mabawonku (Mabawonku, 2003) ulusal kültürü “[...] grup hedeflerine ulaşmak için geliştirilen kesin, dinamik amaçlar ve araçlar (değerler, etik, kurallar, bilgi sistemleri)” olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte, önceki araştırmalar, sadece tek bir ülkede kültürde anlamlı bir farklılık olduğunu, ayrıca farklı ülkeler arasında kültürde önemli bir örtüşme olduğunu da ortaya koymuştur (Hofstede, 1980). Ek olarak, ulusal kültürü incelemek için tek saha çalışmalarını kullanmak, birleşik bir ulusal kültür için bir ön-varsayım anlamına gelmektedir (McSweeney, 2002). Ancak, son zamanlardaki sonuçlar, bireysel değer boyutlarının ve ulusal değer boyutlarının ayrı ayrı incelenmeye gerek olmadığını göstermektedir (Fischer, 2012). Bu, bireysel değerlerin ve ulusal değerlerin birlikte çalışılabileceğini ve ulusal kültürü incelemek için bu tür kültürel modellerin kullanılabileceğini göstermektedir.

Kültürel modeller, kültürün boyutlarını daha derin bir şekilde anlamak ve ulusal kültürün etkisini incelerken nelere dikkat edilmesi gerektiğini anlamak için kullanılabilir. Kültürel modellerin gerçek kültürün basitleştirilmesi olduğu iddia edilebilirken (McSweeney, 2002), modeller, ulusal kültürün ülkeler arasında nasıl farklılaştığını ve hangi yönlerin benzer olduğunu anlamakta yardımcı olabilir (Fischer, 2012).

2.2. Hofstede'nin Modeli

Hofstede'nin Kültürel Boyutları Teorisi, 1980'de Hollandalı yönetim araştırmacısı Geert Hofstede tarafından kuruldu. Bu çalışmanın amacı, kültürlerin değişebileceği boyutları tespit etmektir.

Hofstede kültürü tanımlayan altı kategori belirlenmiştir:

G mesafe indeksi

Kolektivizm vs. Bireycilik

Belirsizlikten Kaçınma Endeksi

Kadınlık - Erkeklik

Kısa Süreli ve Uzun Süreli Yönelim

Sınırlama – Hoşgörü

2.3. G mesafe indeksi

Güç mesafesi indeksi eşitsizliğe ve gce ne kadar tolerans gösterildiğini değerlendirir. Bu boyutta eşitsizlik ve g, takipçilerin bakış açısıyla - alt seviye - bakılır. Yüksek güç mesafesi indeksi, bir kültürün eşitsizlik ve g farklılıklarını kabul ettiğini, bürokrasiyi teşvik ettiğini ve rütbe ve otoriteye yüksek saygı gösterdiğini gösterir. Düşük güç mesafesi indeksi, bir kültürün düz, merkezi olmayan karar verme sorumluluğu, katılımcı yönelim tarzı ve g dağıtımına önem veren örgütsel yapıları teşvik ettiğini gösterir.

Tablo 2.1 Küçük ve Büyük G Mesafeli Topluluklar Arasındaki On Fark

Küçük Güç Mesafesi	Büyük güç mesafesi
Güç kullanımı meşru olmalı ve iyilik ve kötülük kriterlerine tabi olmalıdır.	İktidar, toplumun iyi ya da kötülükle mücadele etmesinin temel bir gerçeğidir: meşruiyeti önemsizdir
Ebeveynler çocukları eşit olarak görür	Ebeveynler ocuklara itaat ğretir
Yaşlı insanlar ne saygı duyulur ne de korkulur	Yaşlı insanlar hem saygı duyulur hem de korkulur
Öğrenci merkezli eğitim	ğretmen merkezli eğitim
Hiyerarşi, kolaylık sağlamak için kurulan rol eşitizliği anlamına gelir.	Hiyerarşi, varoluşsal eşitizlik demektir
Astlara danışılmayı bekliyorlar	Astlarına ne yapmaları gerektiğini söylenmeyi bekliyorlar.

Çoğunluk oyuna dayanan çoğulcu hükümetler oy kullanıp barış içinde değişti	İşbirliğine dayanan ve devrim tarafından değiştirilen otokratik hükümetler
Yolsuzluk nadir; skandallar siyasi kariyerine son veriyor	Yolsuzluk sık; skandallar örtülü
Hatta toplumda gelir dağılımı bile	Toplumdaki gelir dağılımı çok dengesiz
İnançların eşitliğini vurgulayan dinler	Rahipler hiyerarşisine sahip dinler

Tablo 2. 1 de, doğrulama araştırmalarının Güç Mesafesi boyutu ile ilişkili olduğunu gösterdiği ulusal toplumlar arasındaki farklılıkları göstermektedir. İfadeler aşırıya atıfta bulunur; gerçek durumlar aşırı uçlar arasında herhangi bir yerde bulunabilir ve bir ifadenin boyutla ilişkilendirilmesi her zaman istatistiksel, asla mutlak değildir. Hofstede ve ark. (2010) Güç Mesafe Endeksi puanları 76 ülke için sıralanıyor; Doğu Avrupa, Latin, Asya ve Afrika ülkeleri için daha yüksek, Almanca ve İngilizce konuşan Batı ülkeleri için daha düşük olma eğilimindedirler.

2.4. Bireycilik ve Kolektivizm

Bir tarafta bireycilik, karşıt karşısında, toplumsal olarak, bireysel bir özellik değil, kolektivizm, bir toplumdaki insanların gruplara ne derece dahil edilme derecesidir. Bireyci tarafta, bireyler arasındaki bağların gevşek olduğu kültürleri buluyoruz: herkesin kendisine ve yakın ailesine bakması beklenmektedir.

Kolektivist tarafta, doğuştan itibaren insanların güçlü, uyumlu gruplar halinde, çoğu kez genişletilmiş ailelere (amcalar, teyzeler ve büyükanne ve büyükbabalara) entegre olduklarını, soru sormayan sadakat karşılığında korumaya devam eden ve diğer gruplara karşı çıkan kültürleri görüyoruz. Yine, bu boyutta ele alınan konu, dünyadaki tüm toplumlar için son derece temel bir sorundur.

Tablo 2.2 Kolektivist ve Bireyci Toplular Arasındaki On Farklılık

Bireycilik	Kolektivizm
Herkesin kendisiyle ve yalnızca yakın ailesiyle ilgilenmesi gerekir	İnsanlar sadakat karşılığında onları koruyan geniş ailelerde veya klanlarda doğarlar
Ben – bilinç	Biz - bilinç
Gizlilik hakkı	Ait Olma Stresi
Birinin aklını konuşmak sağlıklı	Uyum her zaman sağlanmalı
Birey olarak sınıflandırılmış değerleri	Grup içi veya grup dışı olarak sınıflandırılmış değerleri
Kişisel görüş bekleniyor: bir kişi bir oy	Önceden belirlenmiş grup içi görüş ve oylar
Normların transformasyonu suçluluk duygularına	yol açar Normların transgresyonu utanç duygularına yol açar
Ben kelimesinin vazgeçilmez olduğu diller	Ben kelimesinin kaçınıldığı diller
Eğitimin amacı, öğrenmeyi öğrenmek	Eğitimin amacı, nasıl yapıldığını öğrenmektir
Görev ilişkisi üzerinde hüküm sürüyor	İlişki görev üzerine hakim

Hofstede ve ark. (2010) Bireycilik Endeksi puanları 76 ülke için listelenmiştir; Bireycilik gelişmiş ve Batı ülkelerinde egemen olma eğilimindeyken, kolektivizm daha az gelişmiş ülkelerde ve Doğu ülkelerinde hakimdir; Japonya bu boyutta orta bir pozisyon alır.

2.5. Belirsizlikten kaçınma

Belirsizlik Kaçınma, riskten kaçınma ile aynı değildir; bir toplumun belirsizlik toleransı ile ilgilidir. Bir kültürün üyelerini yapılandırılmamış durumlarda kendilerini ne kadar rahatsız veya rahat hissetmeleri için programladığını gösterir. Yapılandırılmamış durumlar, yeni, bilinmeyen, şaşırtıcı ve normalden farklıdır. Belirsizlikten kaçınan kültürler, katı davranış kuralları, yasalar ve kurallar, sapkın görüşlerin reddedilmesi ve mutlak Hakikat inancıyla bu gibi durumların olasılığını en aza indirmeye çalışır; 'sadece bir Gerçek olabilir ve buna sahibiz'.

Tablo 2.3 Zayıf ve Güçlü Belirsizlikten Kaçınım Kaçınma Toplulukları Arasındaki On Fark

Zayıf Belirsizlikten Kaçınma	Güçlü Belirsizlikten Kaçınma
Yaşamdaki doğal belirsizlik kabul edilir ve her gün olduğu gibi alınır	Yaşamdaki doğal belirsizlik, mücadele edilmesi gereken sürekli bir tehdit olarak hissedilir
Kolaylık, düşük stres, öz kontrol, düşük kaygı	Yüksek stres, duygusallık, kaygı, nevrozizm
Öznel sağlık ve refah konusunda daha yüksek puanlar	Öznel sağlık ve refah konusunda düşük puanlar
Sapkın kişilerin ve fikirlerin hoşgörüsü: farklı olan şey merak etmek	Sapkın kişilerin ve fikirlerin hoşgörüsü: farklı olan tehlikelidir
Belirsizlik ve kaos ile rahat	Netlik ve yapı ihtiyacı
Öğretmenler “Bilmiyorum” diyebilir	Öğretmenlerin bütün cevapları alması gerekiyordu
İşleri değiştirmek hiç sorun değil İstenmediği halde işlerde kalmak	Kurallara uymamak - yazılı veya yazılı olmayan Kurallara duyulan duygusal ihtiyaç - uyulmasa bile
Siyasette vatandaşlar, yetkili makamlara karşı kendilerini yetkin hisseder ve görür	Politikada vatandaşlar, kendilerini makamlara karşı beceriksiz hisseder ve hissederler
Din, felsefe ve bilimde: görelilik ve ampirizm	Din, felsefe ve bilim: nihai gerçeklere inanma ve büyük teoriler

Araştırmalar, ülkelerden kaçınma konusunda belirsizliği olan kişilerin de daha duygusal olduğunu ve içsel sinir enerjisiyle motive olduğunu göstermiştir. Karşıt tip, belirsizliği kabul eden kültürler, alışkın olduklarından farklı görüşlere daha hoşgörülüdür; daha az kurala sahip olmaya çalışırlar ve felsefi ve dini düzeyde ampiriktir, göreceliler ve farklı akımların yan yana akmasına izin verirler. Bu kültürlerin içindeki insanlar daha aldatıcı ve düşüncelidir ve çevrelerinde duygularını ifade etmeleri beklenmez.

Tablo 2.3 te, geçerlilik araştırmasının Belirsizlikten Kaçınma boyutu ile ilişkili olduğunu gösterdiği toplumlar arasındaki farklılıkları göstermektedir. Hofstede ve ark. (2010) Belirsizlikten Kaçınma Endeksi puanları 76 ülke için listelenmiştir; Doğu ve Orta Avrupa

ülkelerinde, Latin ülkelerinde, Japonya'da ve Almanca konuşulan ülkelerde, İngilizce konuşanlar, İskandinav ve Çin kültür ülkelerinde daha düşük olma eğilimindedirler.

2.6. Erkeklik / Kadınsılık

Erkeklik karşısında karşıtlığı, yine bir toplumsal, bireysel bir özellik olarak değil, kadınlık, bir dizi çözümün bulunabileceği herhangi bir toplum için temel bir sorun olan toplumsal cinsiyetler arasındaki değerlerin dağılımını ifade eder.

IBM'in yaptığı araştırmalar, (a) kadınların değerlerinin toplumlar arasında erkeklerin değerlerinden daha az farklılık gösterdiğini; (b) bir ülkeden diğerine erkeklerin değerleri, bir taraftaki kadınların değerlerinden, mütevazı ve özenli ve diğer taraftaki değerlere benzer, çok iddialı ve rekabetçi ve azami ölçüde farklı bir boyut içerir. Girişken direğe 'eril' ve mütevazı, sevecen direğe 'kadınsı' denir. Kadınsı ülkelerdeki kadınlar aynı mütevazı değerlere sahiptir; Eril ülkelerde biraz iddialı ve rekabetçidirler, ancak erkekler kadar değil, bu ülkeler erkeklerin değerleri ile kadınların değerleri arasında bir boşluk gösterir. Eril kültürlerde genellikle bu boyutun etrafında bir tabu vardır (Hofstede ve ark. 1998).

Tablo 2.4 Kadınsı ve Eril Toplumlar Arasındaki On Farklılık

Kadınlık	Erkeklik
Cinsiyetler arasında minimum duygusal ve sosyal rol farklılaşması	Cinsiyetler arasında maksimum duygusal ve sosyal rol farklılaşması
Erkekler ve kadınlar mütevazı ve özenli olmalı	Erkekler olmalı ve kadınlar iddialı ve iddialı olabilir
Aile ve iş arasındaki denge Aile, aile üzerinde hakimdir	Güçlü Zayıflama Hayranı için Sempati
Hem babalar hem de anneler gerçekler ve duygular ile ilgilenir	Babalar gerçeklerle, duyguları olan annelerle ilgilenir
Hem erkekler hem de kızlar ağlayabilir, ancak ikisi de kavga etmemelidir	Kızlar ağlar, erkekler olmaz; Erkekler geri kavga etmeli, kızlar kavga etmemeli
Anneler çocuk sayısına karar veriyor	Babalar aile büyüklüğüne karar veriyor
Seçilmiş siyasi pozisyonlarda birçok kadın	Seçilmiş siyasi pozisyonlarda az sayıda kadın
Din, insanlara odaklanır	Din, Tanrı ya da tanrılara odaklanır

Cinsellik hakkındaki olgusal tutumlar; seks ilişki kurmanın bir yoludur	Cinsellik hakkında ahlaki tutum; seks yapmak bir yoludur
--	---

Tabular derin köklü değerlere dayanır; bu tabu gösterir ki Erkeklik / Kadınlık boyutu bazı toplumlarda temel ve çoğu zaman bilinçsizliğe dokunuyor Hofstede ve ark. (2010) Erkeklik ve Kadınlık Endeksi puanları 76 ülke için sunuldu; Erkeklik Japonya'da, Almanca konuşulan ülkelerde ve İtalya ve Meksika gibi bazı Latin ülkelerinde yüksektir; İngilizce konuşan Batı ülkelerinde orta derecede yüksektir; Kuzey ülkelerinde ve Hollanda'da düşük, Fransa, İspanya, Portekiz, Şili, Kore ve Tayland gibi bazı Latin ve Asya ülkelerinde orta derecede düşüktür.

2.7. Uzun Süreli ve Kısa Süreli Yönelim

Uzun vadeli yönelime karşı kısa vadeli yönelim boyutu, bir toplumun zaman ufkuunu görmesinin derecesini göz önünde bulundurur. Uzun vadeli oryantasyon geleceğe odaklanmayı gösterir ve uzun vadeli başarıya ulaşmak için kısa vadeli başarının geciktirilmesini veya memnuniyet kazanmasını içerir. Uzun vadeli yönelim sebat, sebat ve uzun vadeli büyümeyi vurgular. Kısa vadeli oryantasyon, yakın geleceğe odaklandığını gösterir, kısa vadeli başarı veya memnuniyet vermeyi içerir ve günümüze geleceğe göre daha güçlü bir vurgu yapar.

Kısa vadeli oryantasyon, hızlı sonuçlara ve geleneğe saygı duymaya önem verir.

Bu boyut ilk önce, dünyadaki 23 ülkedeki öğrenciler arasında yapılan araştırmada, Çinli araştırmacılar tarafından tasarlanan bir anket kullanılarak tanımlandı (Chinese Culture Connection, 1987).

Boyut, son ekonomik büyüme ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ortaya çıktı. Bu kutupta bulunan değerler; sebat, tasarruf, statü ile ilişki sıralaması ve utanç duygusudur; Bunun karşısındaki değerler, kısa vadeli kutup, toplumsal yükümlülükleri, geleneğe saygı göstermeyi, birinin yüzünü korumayı ve kişisel istikrar ve istikrarı önemsiyordu.

Tablo 2.5 Kısa ve Uzun Süreye Yönelik Toplamlar Arasındaki On Fark

Kısa Süreli Oryantasyon	Uzun dönemli uyum sağlama
Hayattaki en önemli olaylar geçmişte yaşandı ya da şimdi gerçekleşti	Hayattaki en önemli olaylar gelecekte gerçekleşecek
Kişisel istikrar ve istikrar: iyi bir insan her zaman aynıdır İyi bir insan	koşullara uyum sağlar

Neyin iyi neyin kötü olduğu konusunda evrensel kurallar vardır.	İyilik ve kötülük şartlara bağlıdır.
Gelenekler kutsaldır	Gelenekler değişen koşullara uyarlanabilir
Zorunluluklarla yönlendirilen aile hayatı	Paylaşılan görevlerin rehberliğinde aile hayatı
Birinin ülkesiyle gurur duyması gerekiyordu	Diğer ülkelerden öğrenmeye çalışmak
Başkalarına hizmet etmek önemli bir amaçtır	Tasarruf ve sebat önemli hedeflerdir
Sosyal harcama ve tüketim	Büyük tasarruf teklifi, yatırım için uygun fonlar
Öğrenciler başarı ve şans başarısızlıklarına bağlanırlar	Öğrenciler, çabaları başarıya ve çabasızlıklara yüklüyor
Yoksul ülkelerin yavaş ya da ekonomik büyümesi yok	Ülkelerin refah seviyesine kadar hızlı ekonomik büyümesi

2.8. Hoşgörü, Kısıtlamaya Karşı

Hoşgörü, yaşamdan zevk almak ve eğlenmekle ilgili temel ve doğal insan arzularının göreceli olarak serbest doyumuna izin veren bir toplum anlamına gelir. Kısıtlama, ihtiyaçların memnuniyetini kontrol eden ve katı sosyal normlar aracılığıyla düzenleyen bir toplumu temsil eder. Hoşgörü ve kısıtlama boyutu, bir toplumun arzularını yerine getirme derecesini ve eğilimini göz önünde bulundurur. Başka bir deyişle, bu boyut toplumların dürtülerini ve arzularını nasıl kontrol edebileceği etrafında dönmektedir.

Hoşgörü, bir toplumun, yaşamdan zevk almak ve eğlenmekle ilgili nispeten özgür bir hazmetmeye izin verdiğini gösterir. Kısıtlama, bir toplumun ihtiyaçların memnuniyetini bastırdığını ve onu sosyal normlarla düzenlediğini gösterir. Hoşgörü, Güney ve Kuzey Amerika'da, Batı Avrupa'da ve Sahra altı Afrika'nın bazı bölgelerinde hakim olma eğilimindedir. Kısıtlama, Doğu Avrupa'da, Asya'da ve Müslüman dünyasında hüküm sürmektedir.

Tablo 2.6 Hoşgörülü ve Sınırlı Toplular Arasındaki On Fark

hoşgörü	kısıtlama
Kendini çok mutlu eden insanların daha yüksek yüzdesi	Daha az çok mutlu insan
Kişisel yaşam kontrolü algısı	Çaresizlik algısı: başıma gelen benim kendi işim değil
Konuşma özgürlüğü önemli olarak görülüyor	Konuşma özgürlüğü birincil bir endişe değil
Boş zamanın önemi	Boş zamanın düşük önemi
Olumlu duyguları hatırlama olasılığı daha yüksektir	Olumlu duyguları hatırlama olasılığı daha düşük
Eğitimli nüfusu olan ülkelerde yüksek doğum oranları	Eğitimli nüfusu olan ülkelerde, düşük doğum oranları
Aktif olarak spor yapan daha fazla insan	Spora aktif olarak katılan daha az insan
Yeterince yiyeceği olan ülkelerde, obez insanların yüzdesi daha yüksek	Yeterince yiyeceği olan ülkelerde, daha az obez insan
Zengin ülkelerde, zayıf cinsel normlar	Zengin ülkelerde, daha katı cinsel normlar
Ülkedeki düzeni korumak yüksek öncelikli değil	100.000 nüfus başına daha fazla polis memuru

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BİLGİ PAYLAŞIMI

BİLGİ PAYLAŞIMI

3.1 Bilgi

(BY'den) önce, tartışmayı bilginin kendi içinde yapmak önemlidir. Literatürden, bilgi için hiçbir tanımın tüm bilim dallarını içermediği açıktır; Hemen hemen her bilim dalının kendi bilgi tanımı vardır (Bhatt, 2001; Pathirage ve ark. 2007; von Krogh ve ark., 2001). Gerçekten de, literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır (Awad & Ghaziri, 2004; Beckman, 1999; Bhatt, 2001; Davenport ve ark., 1998; Sowa, 1984; Wiig, 1999), aşağıdaki bazı tanımlar gibi:

(Sowa, 1984) Bilgi, nesnelere (kuruluşlar), operasyonlarda, ilişkilerde ve genel ve spesifik sezgisel konularda yer alan örtük ve açık kısıtlamaları ve modelde yer alan çıkarım prosedürlerini kapsar. (Davenport ve ark., 1998) Bilgi, deneyim, bağlam, yorumlama ve yansıma ile birleşen verilerdir. (Wiig, 1999) Bilgi, gerçek ve inanç, perspektif, kavram, yargılar, beklentiler, metodolojiler ve teknik bilgilerden oluşur. (Beckman, 1999) Bilgi, aktif olarak performans, problem çözüme, karar verme, öğrenme ve öğretme için bilgi ve veriler konusunda akıl yürütmedir. (Bhatt, 2001) Bilgi, deneyimler ve uygulamalar yoluyla öğrenilen bir dizi kural, prosedür ve işleme asimile edilen verilerin organize birleşimidir (Awad & Ghaziri, 2004). Bilgi deneyim ya da çalışma yoluyla kazanılan bir anlayıştır.

Ancak, Nonaka ve Takeuchi'ye (1995) göre, çeşitli bilgi tanımlarından, bilginin iki ortak özelliği çizilebilir. Birincisi, bilgi insancıldır çünkü temelde insan eylemiyle ilgilidir. İkincisi, bilgi, gerçeklere yönelik kişisel inançları haklı çıkaracak dinamik bir insan sürecidir.

Bu tezin amacı doğrultusunda, benimsenen bilgi tanımı Probst ve ark. (2000) tarafından verilmiştir:

“Bilgi, bireylerin problemleri çözmek için kullandıkları bilişlerin ve becerilerin bütünüdür. Hem teorileri hem de pratik, günlük kuralları ve eylem talimatlarını içermektedir. Bilgi, veri ve bilgiye dayanır, ancak bunlardan farklı olarak, her zaman kişiye bağlıdır. Bireyler tarafından inşa edilir ve nedensel ilişkilere olan inançlarını temsil etmektedir”.

3.2 Bilgi Yönetimi

İşletme ve endüstride artan bilgi kullanımı, bilgi yönetim teorisinin ortaya çıkışına katkıda bulunmuştur. Çeşitli teorik ve ampirik kanıtlar, BY 'nin rekabet avantajının temel bir kaynağı olduğunu ve daha sonra örgütsel başarıya yol açtığını doğrulamaktadır (Choy ve ark., 2006). Günümüzün bilgi tabanlı ekonomisinde, kuruluşun rekabet edebilirliği, hem kurum

içinde hem de kurumlar arasında bilgiyi etkin bir şekilde oluşturma ve paylaşma yetenekleriyle doğrudan ilişkilidir.

3.2.1 Bilgi Yönetiminin Tanımları

BY, nispeten yeni bir kavram olmakla birlikte, birçok tanımla beraber, genellikle iki ana bakış açısından tanımlanmaktadır; süreç perspektifi ve sonuç bakış açısı. Önemli bir şekilde, bilginin yönetilmesi gereken değerli bir varlık olduğu ve bu bilginin yönetilmesinin örgütsel performansın iyileştirilmesinde önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır (Nonaka & Takeuchi, 1995). Son yıllarda, yöneticiler kuruluşla ilişkili kişilerin bilgisini geliştirmek için BY stratejileri geliştirmekle ilgilenmiştir. Aksine, araştırma topluluğu BY bir kurumdaki bilginin rolünü anlamak için bir katalizör olarak görmüştür. Bu nedenle BY teriminin anlamı tartışılmış, tekrar tekrar tanımlanmış ve yeniden tanımlanmıştır. Tanımlar genellikle araştırmacılara, deneyimlerine, geçmişine ve ilgisine bağlı olduğundan, BY kavramını tanımlamak zordur. BY'nin bazı tanımları aşağıda verilmiştir:

(Nonaka & Takeuchi, 1995) BY, esasen, insan eylemiyle ve bilginin aksine, inançlar ve bağlılık ile ilgili kaygılarla ilgilidir. (Quintas ve diğerleri, 1997) BY, mevcut ihtiyaçları karşılamak için bilgiyi eleştirel bir şekilde yönetme sürecidir. Mevcut ve edinilmiş bilgi varlıklarının tanımlanmasını ve kullanılmasını ve yeni fırsatlar geliştirmeyi içermektedir. (Davenport & Prusak, 1998) BY, kuruluşun hedeflerine ulaşmak için bir kuruluşun bilgi varlıklarının sömürülmesini ve geliştirilmesini kapsamaktadır. Bilgi hem açık (belgelenmiş) bilgi hem de zımni (öznel) bilgiyi ihtiva etmektedir. BY, bir kurumdaki bilgi kaynaklarını yönetmek ve optimize etmek için kullanılan resmi ve aktif bir yaklaşım olarak anlaşılabilir (Wong ve Aspinwall, 2006). Ayrıca, BY'nin amacı, bir kuruluşun rekabet üstünlüğünü elde etmek ve sürdürmek için yeni bilgi oluşturmak için bilgisini etkili bir şekilde uygulamaktır (Wong ve Aspinwall, 2006).

3.3 Bilgi ve Bilgi Paylaşımı Doğası:

Daha önce yapılan araştırmalara dayanarak, bilginin açık ve net bir tanımı yoktur. Bu tez kapsamında, bilginin uygulama ortamında sosyal olarak inşa edildiği söylenebilir (Kogut ve Zander, 1992). Ayrıca, Tsoukas & Mylonopoulos (2004) bilginin toplumsal süreç, uygulama ve insanların bilgi oluşturmak için nasıl etkileştiğine bağlı olduğunu belirtmiştir. Navimipour & Charband (2016) 'a göre bilgi yönetimi, bilgiyi verimli bir şekilde yakalamak, geliştirmek, paylaşmak ve kullanmak için bir süreç olarak adlandırılabilir. Genel olarak, bir ekip ortamında bilgi paylaşımı, performansı artırmak ve maliyetleri azaltmak için bir ekip ve üyeleri arasında bir bağlantıdır. Lee (2001) bilgi paylaşımını “bilgiyi bir kişi, grup veya

organizasyondan diğerine aktarma veya yayma faaliyetleri” olarak tanımlamıştır. Bu aktarımın yapılabileceği farklı mekanizmalar vardır. Wakefield (2005) paylaşım mekanizmalarını iki gruba, zımni ve açık bilgiye ayırmaktadır. Örtük bilgisi kişisel, kodlanmamış ve gayri resmi olarak kabul edilmektedir. Örneğin, biriyle konuşmak, hem bilişsel hem de teknik bileşenlere sahiptir. Buna karşılık, açık bilgi biçimsel ve kişisel olmayan olarak kabul edilir ve kolayca ifade edilir, resmileştirilir, kodlanır ve iletilir.

Bilgi paylaşımı bir sosyal etkileşim kültürü olarak tanımlanabilir. Bireyler, bir organizasyonda veya bölümde, beceri, bilgi ve deneyimlerini onun aracılığıyla paylaşırlar(Cabrera ve Cabrera, 2005). Organizasyonların rekabet avantajı için çözümler üretme kabiliyetini en üst düzeye çıkarması için fırsatlar yaratır. Bilgi paylaşımının daha iyi bir koordinasyon ve karar alma sürecine yol açtığı böylece daha iyi performansa yol açtığını iddia edilmektedir. Ve bu bireysel düzeyde, takım düzeyinde ve organizasyon düzeyinde gerçekleşebilmektedir. (Grant, 1996; Inkpen & Dinur, 1998; Halawi ve diğ., 2006).

Bu çalışmada odak, tüm seviyeler dahil olsa da, bireysel düzeyde daha fazladır, çünkü organizasyon kültürünün her düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Bir örgüt, bilgi paylaşım kültürünü iş stratejisine dahil ederek ve aynı zamanda bireyin tutum ve davranışlarını etkileyerek destekleyebilir. Bu, özellikle kültürel farklılıklardan dolayı iletişim ve anlayış seviyesinin düşebileceği küresel takımlarda zorlayıcıdır (Kotlarsky ve diğerleri, 2008). Bilgi paylaşılmamışsa, bilişsel kaynaklar yeterince kullanılmayacaktır. (Karlsen ve diğ., 2011).

Ipe (2003), bilgi paylaşımının çalışanların bir kurumda başkalarına bilgi sunabildiği bir süreç olduğunu belirtmektedir. Bilim adamları, bilgi ile ilgili şeyleri tanımlarken farklı terimler kullanıyorlar. Bazıları “paylaşım” (örneğin, Ipe, 2003) kullanıyor ve bazıları “aktarma” veya “değişim” kullanıyor. Wang & Noe (2010) 'a göre “paylaşım” terimi, problemleri çözmek ve başkalarıyla işbirliği yapmak için görevle ilgili bilgilerdir. Ayrıca çoğunlukla bireysel düzeyde olduğunu söylüyorlar. Bunun yerine, “değişim” ve “aktarma”, birimler ya da ekipler arasında daha fazla organizasyon seviyesinde gerçekleşir. Bu çalışmada “bilgi paylaşımı” kullanılmıştır çünkü bireysel düzeyde odaklanmaktadır.

3.4 Bilgi Paylaşımının Tanımları

Calantone ve diğ. (2002), çoğu zaman, iç BP'nin “bir kurumun birimleri arasında bilgi ve deneyimin yayılmasına yönelik inançları veya rutinleri” olarak tanımlamıştır. Dyer ve Nobeoka (2000) bilgi paylaşımını şöyle tanımlamıştır: “İnsan topluluklarının birlikte çalışmasına, bilgi değişimini kolaylaştırmasına, bir öğrenme ortamına olanak sağlamasına ve bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşma yeteneğini artırmasına yardımcı olan bir faaliyetler”.

BP, “bilgi ve bilginin bütün bir departman ve / veya organizasyon yoluyla yayılması” olarak tanımlanmıştır. Bu tür BP, kazanılmış becerilerin ve deneyimlerin organizasyonun geri kalanına gönüllü olarak dağıtılmasıdır (Ipe, 2003). Bilgilerini tam olarak paylaşan kişinin, bilgi alan kişinin bilgi amacının, kullanımının ve ihtiyaçlarının farkında olması gerekir. Fakat bazı bilgilerin yeniden kullanılmayacağı ya da uygulanmayacağından, tüm çalışanların bilgi paylaşması gerekmediği anlamına gelir (Riege, 2005).

3.5. Bilgi paylaşımının Önemi Ve Faydaları

Bir şirketin başarıya ulaşması için bilgi paylaşımı şarttır, çünkü karar verme kabiliyetlerini kolaylaştırabilir, öğrenme organizasyonlarını (bir öğrenme rutiniyle) kurabilir ve sonunda kültürel değişimi ve yeniliği canlandırabilir. Ivey Business Journal tarafından yayınlanan bir çalışmaya göre, bir şirketin genel performansı, insanların işleri farklı bir şekilde yaptıklarında gelişir.

Bu nedenle, bilginin düzgün bir şekilde yönetilmesinin bir şirkete çok fayda sağlayabileceği açıktır. Aşağıda, bir kurumun çalışma şeklini en önemli ve etkili bir şekilde değerlendirdiğimiz bazılarının listesini içeren bir liste bulabilirsiniz (Karla ve ark, 2012):

1. Kuruluşun en iyi problem çözme deneyimlerini tekrar kullanılabilir hale getirin

Bir soruna etkili bir çözüm geliştirdiğinizde ve şimdiye kadarki en iyisi olduğu ortaya çıktığında, kuruluşunuzun üyelerinin gelecekteki tüm durumlarda kullanmasına izin verir. Bilgiyi düzgün bir şekilde yöneterek gereksiz çabalardan kaçınmak, çok fazla zaman ve bütçe tasarrufu sağlar - çalışmayı önemli ölçüde düzene sokabileceğinden ve çalışanların moralini yükselteceğinden bahsetmez.

Bilgi paylaşımı, “Bilgi Yönetiminin Faydaları: Bazı Ampirik Kanıtlar” çalışmasına göre, hem departmanlar arası hem de bölümler arası çalışanlar arasındaki iletişimi geliştirir. Bir kuruluşun üyeleri, aynı veya farklı bölümlerde çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, bilgiyi doğru bir şekilde paylaşıp yöneterek ilişkilerini önemli ölçüde geliştirebilirler.

2. Daha iyi ve hızlı karar verme sürecini etkinleştirir

Müşteriler sorunla karşılaştığında veya dahili bir sorunu çözmeniz gerektiğinde, eğilimleri analiz edin, rekabeti anlayın veya yeni stratejiler planlayın, bu tür etkinlikleri desteklemek için bilgi ve kaynak aramaya eğilimlisiniz. Bilginin aşırı yüklenmesi bu işlemi zorlaştırabilir.

Ancak, bilgi havuzlarında tekrar ve tekrar kullanmak, kararların kuruluşunuzdaki üyelerin gerçek deneyimlerine dayanmasına izin verir. İhtiyaç duyduğunuz şeyi bulmanız ve en önemlisi ihtiyaç duyduğunuzda bu görevlerin tümü verimli bir şekilde gerçekleştirilebilir.

3. İnovasyonu ve büyümeyi teşvik edin

Çoğu işletme, geliri artırmanın temel amacına sahiptir, ancak rekabet arttığında bu durum biraz zor olabilir. Bilgiyi doğru bir şekilde yöneterek, çalışanlar değerli bilgilere erişim kazanır ve daha iyi sonuçlar verir. Organizasyon inovasyonu teşvik eder ve doğrudan büyümeyi çok daha kolay hale getirir.

4. müşterilere teslimat geliştirmek

Müşteriler, yaygın uzmanlığını ve faydalarından yararlanma yeteneğini gösterebilen bir şirketi takdir ediyor. Ayrıca, zamanında teslim kabiliyeti önemlidir ve bir şirketin rakipleri arasında kendini farklılaştırmasına yardımcı olabilir. Bilgi ve inovasyonu paylaşmak, bir ürünü veya hizmeti sunmak için gereken süreyi kesinlikle azaltabilir, bu da kazanma oranlarının artmasına ve elbette memnun müşterilere neden olur!

5. know-how kaybını azaltın

Know-how, her bir şirketteki bir başka önemli varlıktır ve uygun şekilde kullanılmalı ve yönetilmelidir. Bilgi paylaşımı yoluyla, kuruluşlar açık ve zımni bilgiyi yakalayabilir ve sonunda kayıplarını azaltabilir. Ayrıca, tüm kuruluş için yaygın olarak kullanılabilir kıt uzmanlık elde etmenin harika bir yoludur. Forumlar, eğitim etkinlikleri, sunumlar, beyaz ödevler vb. Klasik araçlar, işi daha önce yaptı, fakat daha dinamik ve eşler arası bilgi paylaşımı olan soru-cevap platformları, bilgiyi daha kolay erişilebilir hale getiriyor.

3.6 Bilgi Paylaşımının Etkileyen Faktörler:

Disterer (2001), bireylerin bilgilerini başkalarına paylaşım ve aktarmalarını engelleyen birçok sosyal ve bireysel engeli incelemiştir. Riege (2005) bilgi paylaşım engellerinin üç alana bölünmüştür; bireysel, örgütsel ve teknolojik engeller. Filieri (2010) birinci engelleri üç ana makro- boyutta sınıflandırmıştır: bunlar arasındaki ilişkiyi analiz etmek için sosyal, örgütsel ve kültürel ve teknolojik engeller. Zhou & Nunes (2012), çalışmalarında dört ana engel kategorisini bulmuştur: felsefi ayrışma, profesyoneller arası gerilimler, profesyoneller arası ortak zeminin eksikliği ve mesleki eğitim ve öğretimin yetersizliği. Tüm bu çalışmalar, bilgi paylaşım engellerinin çeşitlendiğini ve birçoğunun iç içe geçmesine rağmen farklı şekillerde sınıflandırılabilirliğini ortaya koymuştur (Riege, 2005). Bununla birlikte, farklı faktörler arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarmak ve anlamak için, engellerin kategorilerini belli bir düzeyde sınıflandırmak önemlidir.

Bu tezin kapsamı ve sınırlamalarına dayanarak, bilgi paylaşımında üç tip tıkanıklık tespit edilebilir: bireysel, organizasyonel ve teknoloji engelleri. Ayrıca kültürel engeller kültürel boyutlarla tartışılmaktadır. Aşağıda, literatürün sunduğu bazı yaygın engeller bulunmaktadır.

3.6.1 Bireysel faktörler:

Çalışanların motivasyon ve bilgi paylaşımı davranışları, öz-belirleme kuramını (Deci ve Ryan 2000) kullanılarak sıklıkla tartışılmıştır. Deci ve Ryan, farklı hedeflere dayanan iki motivasyon çeşidini, bir eyleme neden olan sebepleri birbirinden ayırır: dışsal ve içsel motivasyon. İçsel motivasyon, görevin bir ilgi veya keyfi ile hareket eden ya da başkalarına yardım etmekten zevk alan ve herhangi bir dış baskıya ya da ödüle güvenmemek yerine birey içinde var olan motivasyonu ifade eder. Kendinden güdümlü olarak motive olan kişilerin, yeteneklerini arttırmak için yeteneklerini artıracak olan ve aynı zamanda kurumun verimliliğini artıracak olan işe girme olasılıkları daha yüksektir (Deci ve Ryan, 2000).

Dışsal motivasyon, istenen bir sonuca yol açan bir aktivitenin performansını ifade eder. Parasal ödüller ve kariyer ilerlemesi gibi amaç odaklı nedenlere odaklıdır (Deci ve Ryan 2000). Dışsal motivasyon tipik olarak bilgi paylaşımı ile ilişkili maliyet (çaba) ve fayda (ödül) algısına dayanır. Algılanan faydalar maliyeti aşarsa veya eşit olursa, bilgi paylaşımı gerçekleşecektir. Sonuç olarak, birçok kuruluş çalışanların bilgiyi paylaşmalarını motive etmek için ödül sistemleri getirmiştir (Wang ve Hou 2015).

3.6.2 Örgütsel faktörler:

Örgüt kültürü, bilgi yaratma ve örgütlenmeler içinde bilgi paylaşımını teşvik eden veya engelleyebilecek değer, inanç ve sistemlere atıfta bulunmaktadır (Newell ve ark. 2009, Janz ve Prasarnphanich 2003). Her kurumun, örgüt kimliğini iki boyutta yansıtan eşsiz bir kültüre sahiptir: görünür ve görünmez. Görünür kültür, zaman içinde gelişen, kurumun benimsenen değerlerini, misyonunu ve felsefesini kapsar. Görünmez kısım, çalışanların davranış ve eylemlerini yönlendiren norm ve değerleri ile ilgilidir.

Organizasyonlar, çalışanlarını bilgi paylaşma ve oluşturmaya teşvik etmeli ve desteklemelidir (Holsapple ve Joshi 2000). Bu faktör sonraki bölümlerde daha detaylı incelenecektir.

3.6.3 Teknoloji Faktörler:

Teknoloji, kurumlarda bilgi ve bilgi paylaşımını yönetmek için önemli bir destekçi olarak kabul edilmiştir. Teknolojinin kullanımı işlevsellik, kullanılabilirlik (Kirchner ve ark. 2008), “çok zaman ve çaba gerektiriyor” gibi faktörlerle ilişkilendirilmiştir ,platformun yapısı, “Arayüz tasarımı ve kullanıcı ihtiyaçları” (Hung ve ark. 2011) ve sonuç olarak çalışanların

bilgi paylaşımı için önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Kurumsal sosyal medya, yeni bilgi paylaşımı ve etkileşim biçimleriyle birlikte çalışmanın yeni yollarını kolaylaştırmaktadır (Razmerita et al. 2016). Bununla birlikte, işyerlerinde sosyal medyanın benimsenmesine yönelik engeller olarak hareket eden temel teknolojik faktörleri araştırılmıştır. Çalışmalar sınırlı sayıda teknolojik etken içermektedir: platformun kullanılabilirliği, kullanımı için sağlanan eğitim veya eğitim eksikliği, aşırı bilgi yüklenmesi, sosyal medya anlayışının eksikliği ve faydaları. Toplumsal ikilemle uyumlu olarak, teknolojinin hem bilgi verimliliğini, bağlanabilirlik hem de çalışanların işbirliği düzeyini geliştirebileceğini, ancak kullanıcıları da azaltabileceğini (örneğin, katkı maliyetinin yüksek olduğu durumlarda) varsayılmıştır (Cabrera ve Cabrera 2002).

3.7 Bilgi paylaşımında Çalışanların Rolü:

Zımnî bilginin açık bilgiden daha değerli olduğunun kabul edilmesinden dolayı bilgi paylaşımı kuruluşlar için önemli bir endişe kaynağı olmuştur (Marouf, 2007). Bir organizasyon içindeki uygun KS sürecinin seçilmesinin, bilgi türüne (açık veya zımnî), rutinine, paylaşım sürecinin sıklığına ve bilgi alıcısına bağlı olduğuna dair inancı vurgulamıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi, BY literatürünün çoğu BP'daki en büyük zorluklardan birinin doğru bilginin doğru insanlardan doğru insanlara doğru zamanda dağıtıldığını ortaya koymaktadır (Riege, 2005). Yang ve Wu (2008), en iyi yönetim sistemi oluşturulsa ve etkili bilgi iletişim teknikleri kullanılsa bile, ilgili çalışma bilgisinin hala paylaşılamayacağını ve doğru insanlara aşılamayacağını öne sürmektedir. Bunun nedeni KS uygulamalarının ya insan güdümlü ya da teknoloji güdümlü olmasıdır. Ancak, yönetim alanındaki araştırmacılar genellikle BP çoğunlukla teknolojiden ziyade insanlarla ilgili olup ve işyerinin sosyal dinamiğine uyarlandığını tartışmaktadırlar (Riege, 2005).

En önemli ve tartışılmamış olan şey, BP ne kadar BY'nin başarısı için önemlidir? Geleneksel BY, teknolojiyi ya da bilgiyi verimli bir şekilde işleyen ve kaldıran sistemler inşa etme yeteneğinin etrafında dönerken, BY'nin yeni modeli insanları ve eylemleri içermektedir (Al-Alawi ve diğerleri, 2007).

Paylaşma fırsatı, insanlar etkileşim ve iletişim kurabildikleri ve bilginin akabildiği zaman da var olur ve kişilerarası ilişkiler geliştirilebilir. McDermott (2002) "Bilgiyi paylaşmak için birlikte düşünmemiz gerektiğini" belirtmiştir. Eğer insanlar daha fazla zaman harcıyıp ve problemleri tartışmak, deneyimlerini yansıtmak ve ilişkilerini geliştirmek için

birlikte daha yakından çalışırlarsa böylece, paylaşma isteği ile birlikte, paylaşma fırsatı da artar (Hartmann ve Naaranoja, 2006).

Bazı şirketlerin en büyük varlıklarının kendi halkı olduğu sıklıkla iddia edilmektedir (Carrillo ve ark. 2000). Bu, özellikle nispeten düşük teknolojili, emek yoğun sektörlerde geçerlidir. Birçok ampirik çalışma, özellikle tecrübe ve emek bağlamında, açık bilgiden ziyade, insan faktörünün ve onların zımnî bilgilerinin önemini vurgulamaktadır. Böyle şirketlerin işçilerinin beceri, deneyim ve yetenekleri, gizli bilgi olarak, temel olarak endüstrinin içsel özelliklerinden dolayı başarılı organizasyonel performansın elde edilmesinde değerlidir (Pathirage vd., 2007). Bu organizasyonlar, kurumsal veritabanlarında açık bilgileri toplayıp saklarken başarılı olmuş olabilirler fakat bilgi edinme ve paylaşma konusunda her zaman iyi olmamışlardır (Woo ve ark., 2004).

Bu tür bilgilerin paylaşılması için bazı uygulamalar Graham ve Thomas (2006) tarafından şöyle tanımlanmıştır: resmi olmayan bilgi atölyeleri; bilgi değişimi seminerleri; bölüm toplantıları; laboratuvar ziyaret programları; özet raporlar; proje ödül programları; koçluk ve rehberlik; Beyin fırtınası; yüz yüze etkileşimler; ve eğitim.

3.8 Örgütsel Kültürün Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkisi:

Önceki bölümler 'de BP'nin ya BY stratejisinin bir parçası olabileceği ya da örgütsel uygulama olabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte, bilgi paylaşımının hangi anlayışa sahip olduğuna bakılmaksızın, bir işletme şirketinde bilgi paylaşım sürecini etkileyen konuları incelemek için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu nedenle, bu unsurların neler olduğu ve BP'nin bir işletmedeki uygulamalarını nasıl etkileyebileceğine dair bir anlayış, bu uygulamalardaki olası engelleri kontrol etmek ve daha iyi uygulamaları geliştirmek için esastir. Ayrıca, örgüt kültürü ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi anlamak için, her bir kavramın unsurlarını anlamak, örgüt kültürü bilgi paylaşım sürecini nasıl etkilediğini belirlemek ve sonra ilişki bağlarını ifade etmek gerekmektedir.

Örgütsel strateji ve hedeflerin örgüt kültürünün merkezi olması gerekir (Riege, 2005). Kültürün bilgi paylaşımı üzerindeki öneminin başarısı, aşağıdaki üç faktörün sinerjisine bağlıdır; Öncelikle, kuruluşlar mevcut ve yeni bilgileri paylaşma ve uygulama konusunda çalışanları motive edip ve kolaylaştırmalıdır. İkincisi, bilgi paylaşımı süreçleri ve öğrenme örgüt kültürü için gerekli koşulları oluşturmak için örgütsel yapı düz ve açık olmalıdır. Üçüncüsü, kuruluşların, bilginin çalışanlar tarafından desteklenen doğru teknoloji ile paylaşılabilirdiği iyi bir platform sağlaması gerekir (Riege, 2005). Ayrıca, genel olarak

paylaşımı kolaylaştıran bir örgüt kültürünün, bilgi paylaşımı davranışlarını doğrudan etkileyeceği tartışılmaktadır.

Önceki çalışmalar, bilgi paylaşımını teşvik eden ve en önemli eğitim ve ödül sistemleri olan sosyal medya aracılığıyla iletişim kurmanın yeni yollarını benimsemeye teşvik eden birçok faktörün olduğunu göstermiştir (Paroutis ve Al Saleh 2009, Razmerita ve ark. 2009), yönetim desteği, katkı yönergeleri ve atanmış sorumlu kişi (Kirchner ve ark. 2008, Matschke ve ark. 2014).

Örgüt kültürünün insanları bilgiyi yaratma ve paylaşma konusunda etkileyebileceği savunulmaktadır (Davenport ve ark. 1998). Kurumların bilgi kaybını en aza indirecek ve bilgiyi nasıl tutabilecekleri konusunda çalışmalar yapılmıştır. Bu tür çalışmaların bulguları, bilgi birikiminin üç aşamada başarıyla yakalanabileceğini göstermiştir; kapsamı tanımlamak, belgelemek ve entegre etmek. Dahası, eğer kuruluşlar etkin bir bilgi birikimini kolaylaştırmayı başarabilirlerse, böylece bilgi kaybını en aza indirebilirler (Levy, 2011).

Yeni bilgi yaratmanın anahtarı kişisel bağlılık ve insanların organizasyonla özdeşleşmesidir (Starkey, 1996). Bilgi paylaşımı için, aidiyet duygusu ve örgütle paylaşılan bir kimlik ile birlikte, bilgi ve işbirliğine ilişkin ortak anlayış ve değerler önemlidir. Diğer çalışanlara yardım etme ve onlar için zaman ayırma ve onlarla işbirliği yapmak isteği, örgüt kültürünün bir sonucu olarak görülebilir. Kooperatif çalışmaları ve iyi işleyen bir organizasyonu kolaylaştıran bir örgüt kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi, sistemlere ve standartlaştırılmış uygulamalara odaklanmak yerine insani süreç avantajını en üst düzeye çıkarmanın bir yolu olabilir (Alvesson, 2004).

3.9 Ulusal Kültürün Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkisi:

Ulusal kültürün bilgi paylaşımını nasıl etkilediğini daha iyi anlamak için bir literatür araştırması gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar iki ana bölüme ayrılmıştır: örgütsel yönler ve bireysel yönler. İlk olarak ulusal kültürden etkilenen örgütsel yönler tartışılmaktadır. Bilgi paylaşımının önündeki en büyük engellerden biri kültüreldir. Farklılıklar (Long, 2000). Takım üyeleri farklı departmanlar, kuruluşlar ve / veya farklı ülkelerden gelebileceğinden, bu sorun küresel işbirliği ortamlarında daha da belirgindir. Bu nedenle, farklı kültür düzeyleri, üyelerinin bilgi paylaşımı davranışını şekillendirebilir, ancak çok az araştırma, kültürel işbirliğinin örgüt içinde bilgi paylaşımı etkinliklerine olan etkisini araştırmıştır (Evaristo, 2003).

Bilgi paylaşımının kültürel etkisini görmezden gelmek, çok ciddi bir yanlış anlaşılma ve çatışmaya neden olur (Finestone & Snyman, 2005). Hofstede'nin (1984) analizinden önce,

birçok işletme örgüt kültürünün ulusal kültürden bağımsız olduğunu kabul etmişlerdir. Ancak Hofstede, örgüt kültürlerinin ulusal kültürden bağımsız olmadığını ve örgüt kültürünün bir ulus kültürünün içinde olduğunu savunmuştur. Bu nedenle, ulus kültürü insan kaynakları uygulamalarını ve örgütsel davranışları etkilemektedir (Ang ve Massingham, 2007).

Snowden (2003); etkili bir bilgi yönetim çözümünün kültürel faktörlere% 90, teknolojik faktörlere ise% 10'luk bir odak noktası olduğu düşüncesidir (Snowden, 2003).

Ancak, bilgi yönetim süreçlerinin, özellikle bilgi paylaşımı'nin başarısı, hem yönetim süreçlerine hem de bireylerin “kültürel ve kişisel inançları” paylaşma istek ve yeteneklerine bağlıdır (Torun, 2004). Ang ve Massingham (2007), bilgi dostu kültürün aşağıdaki özelliklere sahip olduğunu belirtmektedir.

- 1- Çalışanlar yaratıcı ve bilgiye karşı olumlu bir tutum sergileyeceklerdir.
- 2- Bilgilerinin paylaşılmasında korkudan ziyade kendilerini güvende hissedeceklerdir.
- 3- Örgüt kültürü, firmanın bilgi yönetim hedeflerine uyması gerekecektir.

İlginç bir şekilde, bilgi yönetim sistemlerinin belirli özellikleri ve işlevleri tasarımcılarının ve yöneticilerinin kültürel geçmişine özgü varsayımlara dayanmaktadır. Bu nedenle, farklı ulus kültür geçmişlerinden gelen insanlar tarafından kullanılan bu özellikler ve işlevler bilgi üretmeyi ve paylaşmayı engelleyecektir (Ardichvili ve ark., 2006).

Bu yüzden, ulus kültürü içerisinde yer alan ve kurum içinde temsil edilen farklılıkları veya benzerlikleri dikkate alan bilgi paylaşım stratejileri, başarılı ve esnek bir bilgi yönetim sistemi sağlayacaktır (Ardichvili ve ark., 2006).

Literatürde “kültürün bilgi paylaşımını etkileyip etkilemediği” konusunda bölünme vardır. Ulus kültüründeki farklılıkların bilgi yönetim uygulamaları üzerinde bir etkisi olduğuna dair çok az kanıt vardır (Ang ve Massingham, 2007).

Ancak, Pauleen ve Murphy (2005), ulus kültürünün etkisini dışlayan bilgi yönetim modellerinin, özellikle dünya çapındaki uygulamalarda, potansiyel etkilerini ciddi şekilde konuştukları sonucuna varmışlardır. Ayrıca veri tabanları, işletmeler ve yenilikler içinde kültürel önyargının var olduğunu bildirmişlerdir.

Dahası, kültürler arası araştırmalarına göre yönetim süreçleri, her ülke veya kültür arasında ortak olmayabilir veya uygulanamazdır, kültürün bilgi yönetim süreci üzerindeki etkisi konusunda sınırlı bir araştırma yapılmıştır (Ang ve Massingham, 2007). Örgütsel öğrenme ve bilgi yaratma üzerine yapılan son araştırmalar, bilgi paylaşımı, iletişim ve öğrenmenin, örgütlerde, bireysel çalışanların kültürel değerlerinden derinden etkilendiğini göstermektedir (Ardichvili ve ark., 2006).

(Sowa, 1984) Bilgi, nesnelere (kuruluşlar), operasyonlarda, ilişkilerde ve genel ve spesifik sezgisel konularda yer alan örtük ve açık kısıtlamaları ve modelde yer alan çıkarım prosedürlerini kapsar. (Davenport ve ark., 1998) Bilgi, deneyim, bağlam, yorumlama ve yansıma ile birleşen verilerdir. (Wiig, 1999) Bilgi, gerçek ve inanç, perspektif, kavram, yargılar, beklentiler, metodolojiler ve teknik bilgilerden oluşur. (Beckman, 1999) Bilgi, aktif olarak performans, problem çözme, karar verme, öğrenme ve öğretme için bilgi ve veriler konusunda akıl yürütmedir. (Bhatt, 2001) Bilgi, deneyimler ve uygulamalar yoluyla öğrenilen bir dizi kural, prosedür ve işleme asimile edilen verilerin organize birleşimidir. (Awad & Ghaziri, 2004) Bilgi deneyim ya da çalışma yoluyla kazanılan bir anlayıştır.

Ancak, Nonaka ve Takeuchi'ye (1995) göre, çeşitli bilgi tanımlarından, bilginin iki ortak özelliği çizilebilir. Birincisi, bilgi insancıldır çünkü temelde insan eylemiyle ilgilidir. İkincisi, bilgi, gerçeklere yönelik kişisel inançları haklı çıkaracak dinamik bir insan sürecidir.

Bu tezin amacı doğrultusunda, benimsenen bilgi tanımı Probst ve ark. (2000) tarafından verilmiştir:

“Bilgi, bireylerin problemleri çözmek için kullandıkları bilişlerin ve becerilerin bütünüdür. Hem teorileri hem de pratik, günlük kuralları ve eylem talimatlarını içermektedir. Bilgi, veri ve bilgiye dayanır, ancak bunlardan farklı olarak, her zaman kişiye bağlıdır. Bireyler tarafından inşa edilir ve nedensel ilişkilere olan inançlarını temsil etmektedir”.

3.10 Örgütlerde Bilgi Paylaşımında Bilgi İletişim Teknolojisinin Kullanımı:

Teknolojinin rolü bilgi ve bilginin paylaşılması için doğru ve uygun kültürü oluşturmaktır. Bilginin değerini ve paylaşımını takdir eden örgüt kültürü, bilginin başarılı bir şekilde aktarılmasında çok önemli bir role sahiptir. Bu tür bir kültür, kişisel bilginin fırsatını yaratır, bu yüzden zımnî bilgi aktarılabilir; Verimli bir şekilde kavranamayacak bilgi türü ve belgeler ve veri tabanlarında kolayca depolanmaz. Bilgiye değer veren bir kültürde, yöneticiler sadece mesleki başarı için bilgi yaratmanın önemini kavramakla kalmaz, aynı zamanda zaman ve mekanda gelişmekte olan yeteneklerini de takdir ederler (Davenport & Prusak, 1998).

Öte yandan, zayıf güç ve bilgi ve bilgi paylaşımındaki sonuçları, her zaman motivasyonun gerçekleşmemesi ya da daha deneyimli personelin çalışma takvimi ile ilgili teorileri gündeme getirmiştir (Warne ve ark. 2005).

Anlama eksikliği sadece etkilemekle kalmaz, aynı zamanda güven, örgütsel tutarlılık, hedeflerin uyumu, ortak kimlik ve bunun sonucunda öğrenme ve yenilikçilik ve genel yaratıcılık için motivasyon ve motivasyon üzerinde de etkilidir. Sonuç olarak, çoğu örgütte

şüphe duyulmaksızın kişisel ihtiyaç, güç ve politikanın motive ettiği, hatta kişisel hedeflerine ulaşmaya çalıştıkça bozulan ve lekelenen insanlar var, ancak bu olay genelleştirilemezdi. Aksine, çoğu insan ortak hedeflere ulaşmak için gruplar halinde çalışmayı sever; ve gerçek ihtiyaçlara ve ihtiyaçların etkin bir şekilde analiz edilmesine dayalı olarak uygun ortam (örgüt kültürü) ve araçları (ör. bilgi ve bilgi yönetiminin teknolojik sistemleri) oluşturulduysa, Örgütsel sorunları çözmek ve işleri daha kazançlı hale getirmek için bilgi ve bilgi kaynaklarını hevesle paylaşacaklardır (Warne et al., 2005).

Bilgi teknolojisinin uygulamada ve bilgi alışverişinde vazgeçilmez olduğu söylenmiş, pek çok kuruluş bilgi teknolojilerini tek bir formda kullanabilmek için bilgisini yönetmek, özellikle de bilginin açık formlarını saklamak ve aktarmak için kullanılmaktadır (Shanhong, 2009; Egbu ve Botterill, 2010). Smith (2003) BİT ile bilgi paylaşımı arasında açık bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. BİT bilgi paylaşımını sağlayan bağlantıları mümkün kılar. Bu nedenle, ICT tesisleri bir organizasyonda bilgi paylaşımı faaliyetlerinin etkinleştiricisi olarak görülebilir. Desouza ve Awazu (2011), ICT altyapısının, çalışanların dünyanın herhangi bir yerindeki organizasyonun diğer kısımlarındaki uzmanlıklarından yararlanmasını sağlayan coğrafi sınırların üstesinden gelebileceğini savunmuştur.

Ayrıca, Ramirez (2011), bilgi haritalarının (bir BİT aracı) geliştirilmesinin, çalışanların problemlerini çözmeye çalışırken aradıkları uzmanlığa sahip bireyler bulmasını sağlayabileceğini iddia etmiştir.

Bilgi teknolojilerinin kurumdaki bilgi paylaşımı etkinliklerinin kilit bir unsur olarak rolü hala devam etmektedir. Aslında, Shanhong (2009) bilgi teknolojilerinin uygulanmasının bilgi yönetiminde kilit bir süreç olan bilgi edinme kapsamını genişlettiğini öne sürmüştür. Ona göre, bilginin değişmeye devam ettiği bir toplumda insan beynini tek başına kullanarak bu tür önemli görevlerin yerine getirilmesi imkansızdır. Özünde, bilgi ve iletişim teknolojisi, kurumlarda bilgi paylaşımı sürecine yardımcı olacak bir araç olarak görülmelidir. Aynı şekilde, Gann (2008) bilgi teknolojisinin proje ekipleri arasında bilgi ve bilginin aktarılmasına yardımcı olabileceğini ve yenilik için yeni bilginin geliştirilmesini sağlayabileceğini iddia etmiştir.

Bu nedenle, diğerlerinin yanında bilgi paylaşımını artırabilecek veya destekleyebilecek bilgi ve iletişim teknolojileri (ICT) örnekleri aşağıda listelenmiştir:

- i. Video konferans / telefon
- ii. Grup yazılımı, örnek Lotus notları
- iii. İntranet / internet
- iv. Portallar

- v. Uzmanlık yeri
- vi. elektronik bülten panoları
- vii. bilgi dizinleri
- viii. veritabanları
- ix. elektronik postalar,
- x. akıllı arama motorları
- xi. Bloglar / Facebook / Twitter

Ayrıca, Akamavi ve Kimble (2010), BİT'in bilgi paylaşımında hayati bir rol oynayacağını öne sürmüştür, çünkü kısıtlayıcı faktörler olabilecek zaman ve mekânın bariyerini aşmaya yardımcı olduğunu bildirmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BİLGİ TEKNOLOKİ KABULÜ

4.1 Bilgi Teknolojisi:

Firmalar mali durumları, ürünlerinin etkinliği, üretim maliyetleri ve benzeri konularda içsel bilgiye ihtiyaç duymaktadırlar. Rakipleri, müşterileri, tedarikçileri vb. Faaliyette buldukları ortam hakkında müşterilere bilgi vermelerini ve bunları anında ve etkin bir şekilde yerine getirmelerini ve böylece sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmelerini sağlayan dışsal bilgilere ihtiyaç duyarlar (Maier ve ark., 1997). Bilgi almak artık sorun değildir. Zorluk, kalitenin doğruluğu, güvenilirliği, hassasiyeti ve güncelliği açısından ölçüldüğü kalite bilgisinin elde edilmesinde ve bilginin karar verme süreciyle ne ölçüde ilgili olduğuyla ilgilidir (Huber, 1990). Bilgi Teknoloji devrimi, bilgi arama ve kurtarma süreçlerini kolaylaştırdı, ancak aynı zamanda veritabanı sektöründe önemli bir büyümeye yol açmıştır. Örgütler, karar verme süreçleri için yararlı bilgiler elde etmek için Bilgi Teknolojisini kullanabilmelilerdir.

Tippins ve Sohi (2003) bir çalışmada, BT yetkinliğini, firmanın bu bilgileri etkin bir şekilde yönetmek için bu teknolojileri nasıl kullandığını tanımlamışlardır. BT, temel olarak programlara, bilgisayarlara ve telekomünikasyonlara atıfta kullanılan jenerik bir terim olmakla birlikte, BT yetkinliği terimi daha geniştir ve bu teknolojilerin firmanın bilgi ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılmasını ifade etmektedir (Gunasekaran ve ark., 2001). Bunlar çalışmalarında, BT kavramının üç boyutu arasında farklılıkları göstermişlerdir: BT bilgisi, BT operasyonları ve BT altyapısı.

Bu boyutlar, kuruluşun kendi içinde, piyasa ve müşterilerle ilgili bilgileri yönetmek için gerekli araçları anlama ve kullanma kapasitesini gösteren özelleşmiş kaynakları temsil etmektedir (Tippins and Sohi, 2003). Üstelik, bağımsız olmalarına rağmen, BT yeterliliğini elde etmek için firmanın üç yönü de mevcut olmalıdır. Örneğin, bazı örgütler teknik araçlara yatırım yaparlar, ancak BT yeterliliğine ulaşmakta yetersiz kalırlar, çünkü bu araçları verimli kullanmak için gerekli bilgiden yoksunlardır. Bu üç boyut için kısa tanımlar aşağıda verilmiştir:

BT bilgisi: Bilgi, deneyim, bağlam, yorumlama ve yansıma ile birleşen bilgidir, bu nedenle bilginin ölçülmesi zor olan bir zımni bileşeni vardır (Taylor (1971), teknik bilgiyi, istenilen amaçlara doğru değişim yaratmak için yararlı olan ilke ve teknikler kümesi olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla, BT bilgisini, firmanın bilgisayar sistemleri gibi unsurlar hakkında teknik bilgi birikimine sahip olduğu ölçüde tanımlanmıştır.

BT işlemleri: Bu kavram, teknolojilerin değer yaratması durumunda ihtiyaç duyulabilecek BT ile ilgili yöntemleri, süreçleri ve teknikleri ifade etmektedir (Maier ve diğerleri, 1997). Onların çalışma kapsamında, BT operasyonları, örgütün etkinliğini ve karar vermesini geliştirmek için BT'yi ne ölçüde kullandığı olarak tanımlanmaktadır.

BT altyapısı: BT altyapısı, bir etkinleştirici olarak hareket eder ve büyük ölçüde, bilginin üretimine ve yayılmasına yönelik artan ilgiden sorumludur (Reardon ve diğerleri, 1996). BT altyapısı, bilgi edinme, işleme, depolama, yayma ve kullanımına katkı sağlayan eserler, araçlar ve kaynaklarla ilgilidir. Bu tanıma göre, BT altyapısı donanım, yazılım ve destek personeli gibi unsurları içerir.

4.2 Bilgi Teknolojisi ve Bilgi Yönetimi:

Bilgi teknolojisi, bilgi yönetimi literatüründe temel bir konu haline gelmiştir (Hayes ve Walsham, 2003). Bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgi yönetimi girişimlerinin büyük çoğunluğunun gelişimi ile yakından ilişkilidir. Bilgi yönetimindeki yayınların neredeyse% 70'inin BT sistemlerinin tasarımına odaklandığı tahmin edilmektedir.

BT yetkinliğinin bilgi yönetimi üzerindeki etkisi iki kat olarak kabul edilebilir: doğrudan ve dolaylı. Bilgi sistemleri bilgi yönetim süreçlerini doğrudan etkileyebilir. Ayrıca, bilgi yönetimini etkileyen, yapı gibi bağlamsal faktörleri etkileyerek bilgi yönetimini dolaylı olarak etkileyebilirler.

4.3 BT ve Bilgi Yönetimi Süreçleri:

BİT, organizasyonel yönetim süreçlerinin verimliliğini artırır ve çevresel gereksinimlere yanıt kapasitesini geliştirmenin yeni yollarını sunar. Olivera'ya (2000) göre, bu teknoloji sistemleri, büyük miktarlarda bilgi depolamak, bilgiyi bireylere erişilebilir kılmak, iletişim araçlarını sağlamak, etkileşim ve işlemlerin kayıtlarını oluşturmak ve süreçleri otomatikleştirmek gibi çeşitli işlemlere hizmet etmektedir. Yukarıdaki gerekçelendirmeye dayanarak, BT'nin önceden belirlenmiş bilgi yönetimi süreçleri üzerindeki etkisi (bilgi üretimi, bilgi aktarımı ve bilgi kodlama ve depolaması) şimdi analiz edilmektedir.

Bilgi sistemlerinin bilgi üretimi için stratejik uygulamaları iki şekilde olabilir (Mason, 1993): Bilgiyi dışarıdan özümseme yetenekleri (aynı sektördeki diğer şirketler hakkında bilgi edinen rekabetçi istihbarat sistemleri gibi); Mevcut ve yeni edinilen bilgilerin (yönetici bilgi sistemleri veya karar destek sistemleri gibi) yeniden yorumlanması ve yeniden formüle edilmesinden yeni bilgi yaratma yetenekleri.

Aynı şekilde, BT bilgi aktarımı sürecini kolaylaştırır. Teknoloji, bireylerin yüz yüze toplantıların lojistiğini koordine etmelerini sağlar. Ayrıca, örgütsel üyelerin uzmanlığını ve doğru kişilere erişimi kolaylaştıran ve bilgi paylaşımını artıran bir sonuç için de kullanılabilir (Al-Hawamdeh, 2002). Bazı sistemler (ör., Grup yazılımı veya işbirlikçi sistemler), katılımcıların bilgi ve bilgiyi gerçek zamanlı olarak işleyebildiği ve etkileşimde bulunma şansı veren bir sanal alan sağlamaktadır (Marwick, 2001; Lee ve Choi, 2003). Değişim alanları, sorunlar ve durumlar etrafında yenilikçi ve yaratıcı davranışlar geliştirmek için ideal bir yer haline gelmektedir. Bu değişim alanlarının ve sanal toplulukların en önemli özelliklerinden biri, bilginin demokratikleşmesi üzerine kurulmuş olmaları, böylece doğal aktarım ve işbirliği akışlarının ortaya çıkmasını sağlayarak yaratıcılık ve yenilikçiliği desteklemektir (Narayanan, 2001).

Son olarak, bilgi birikimi ve depolama sürecini desteklemektedir. BT, belirli bilgilerin standartlaştırılmasını ve otomasyonunu kolaylaştırmakta, zımnî bilginin açık bilgiye dönüştürülmesini desteklemektedir (Anand ve diğerleri, 1998). Benzer şekilde, BT aynı zamanda bilgiyi kodlamak ve depolamak için gerekli mekanizmaları da sağlar. Bununla birlikte, yararlı olabilmeleri için bilgi mağazalarının firma üyeleri tarafından erişilebilir olması ve her üyenin benzer şekilde yorumlanmasını sağlayacak bir formda olması ve böylece şirketin tüm bilgi tabanının bir parçası haline gelmesi gerekir. BT, protokolleri ve platform standartları ile, yaygın olarak dağıtılmış bireyleri ortak bir sistem üzerinden bağlamak ve firma üyelerinin hafıza binlerinde kaydedilen bilgileri daha kolay bir şekilde erişmelerini sağlamak için ideal bir mekanizma sağlar. Böylece yeni bilgiler mevcut bilgi ile yorumlanabilir ve sentezlenebilir (Tippins ve Sohi, 2003).

4.4 BT Yapı ve Bilgi Yönetimi:

BT'nin gelişimi, firmalar üzerinde önemli bir etkiye sahip ve araştırmacılar, bu teknolojilerin, çok sayıda ismin altına giren yeni örgütsel formların ortaya çıkmasında kritik bir rol oynadığını savunuyorlar. Açıkça, yeni örgütsel formların ortaya çıkışı ve teknolojik gelişme arasında bir ilişki vardır ve bu teknolojiler, yapısal değişimlerin nedenleri ve çevredeki artan değişimlere hızlı ve etkin bir şekilde adapte olabilen yeni, daha esnek organizasyon biçimlerinin ortaya çıkması olarak kabul edilir (Barley, 1990).

BT, dikey farklılaşmayı yönetir ve hiyerarşide daha az seviyenin daha fazla problem çözme ve karar vermeyi ele almasını sağlar ve daha düz bir organizasyona neden olur (Dewett ve Jones, 2001).

BT sistemleri, resmileştirme seviyesini artırarak veya “kontrollü” ademi merkeziyetçiliğe izin vererek, tipik olarak hiyerarşi tarafından sağlanan kontrolün yerini alabilir. Ayrıca, BT, düşük seviyeli çalışanlara eylemlerini koordine etme özgürlüğü sağladığı için, çalışanlar görevlerini yerine getirmek için daha iyi yollar deneyebilir ve bulabilir (Huber, 1990; Malone, 1997).

Sonuç olarak, BT, organizasyon yapısı ve bilgi yönetimi arasındaki bağlantı açıktır. BT'nin, hiyerarşik düzeyler (dikey sınırlar) ve işlevler (yatay sınırlar) arasındaki geleneksel sınırlarda bir azalmaya yol açtığı ölçüde, bu teknolojiler, bilgi, fikir ve bilginin kuruluş içinde hızla akabileceği organik yapıların gelişmesini desteklemektedir. Bu sayede işlem yapma ve bilgiyi verimli bir şekilde oluşturma şansını arttırır.

4.5 Bilgi Teknolojilerinin Kullanımını Etkileyen Faktörler:

Bilgi teknolojisinin kullanım dinamiklerini iş dünyasında aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür;

Teknoloji: Küreselleşme süreci ile bilgi toplumu arasındaki en önemli güç teknolojik gelişmedir (Erkan, 1997).

Ekonomik faktörler: Ekonomik değişimler, dünyadaki üretim ve tüketim kalıplarını farklılaştırır ve dünya ticaretinin ve pazarlarının geleneksel yapısını değiştirir.

Politik faktörler: Politik gelişme, küreselleşme sürecini hızlandırır ve yeni bir dünya düzeni yaratır. Sovyetler Birliği'nin çöküşü, Doğu Avrupa'nın bir piyasa ekonomisine dönüşmesi, AB gibi bir bölgenin oluşumu, Dünya Ticaret Örgütü, GATS (Hizmet Ticareti Genel Sözleşmesi) ve ABD'nin yeni dünya düzenindeki rolü, küresel pazarları ve ticareti yaratmaktadır (Kazgan, 2000).

Kültürel faktörler: Toplum kültürlerinin bilgi teknolojisinin benimsenmesi ve kullanılması üzerinde önemli bir etkisi vardır. Toplumun kendi içinde yarattığı dinamik ve canlı kültür, teknolojik gelişmenin benimsenmesinde ve kullanılmasında çok önemli bir rol oynayabilir. İyi bir örnek, basımevinin uzun bir süredir Osmanlı toplumunda yaygın bir şekilde yayılmamasıdır.

Çevresel faktörler: Doğal çevre, sosyal çevre, kültürel çevre, şirketlerin departman ortamı ve onu yöneten insanlar bu konuda aktif rol oynayabilir. Tekstil sektörüne teknoloji geliştirmeye açık olarak, geleneksel yöntemlerle üretim belirli bir noktadan sonra makul kabul edilemez.

İşletme yönetimindeki değişim: Küreselleşmeye yol açan güçler, şirketlerin yapısını değiştirir ve işletmeleri kısıtlayan kısıtlamaları kaldırır. Bu bilgi teknolojisinin kullanımını artırır.

4.6. İşletmelerde Kullanılan Bilgi Teknoloji Türleri

Bilgisayar teknolojisindeki ve iletişimdeki gelişmeler, maliyeti, zamanı, kaliteyi ve hizmeti sürekli etkiler ve iş faaliyetlerini değiştirir. Özellikle bilgi teknolojisindeki gelişmeler, organizasyon yapısında büyük değişikliklere ve şirketlerin yeni pazarlara girmeleri, ürün ve hizmetlerini sunmaları, süreçlerinin verimliliğini artırmaları, müşteriler kazanmaları ve elde tutmaları için yeni yolların sağlanmasına yol açmıştır (Papazoglou ve Tsalgaidou, 2000: 301).

Genel olarak, bilgi teknolojileri, gerektiğinde bilgilerin toplanmasına, işlenmesine, saklanmasına ve iletilmesine veya bu bilgilere her yerden erişilmesine olanak sağlayan yeni teknolojiler olarak tanımlanacaktır (Ceyhun ve Çağlayan: 1997: 12); Uygulama ve hizmetlere bir bütün olarak erişmek ve dağıtmak için kullanılan teknolojilerin yanı sıra, sistem hakkındaki tüm bilgileri içerecektir (Sarıhan, 1999: 9). Bilgi sistemi; Karar vericinin kararını vermesi için gereken bilgileri toplayan, işleyen, depolayan ve raporlayan bir bilgi sistemidir (Güleş, 2000: 3).

Mevcut küresel rekabet ortamında, iş dünyasında kullanılan bilgi teknolojileri şöyle özetlenebilir:

İnternet kullanımı: İnternet; dünya çapında milyonlarca bilgisayar ağının ortak bir protokolde iletişim kurmasını ve bilgi paylaşmasını sağlayan bilgisayar ağlarıdır.

İntranet ve Ekstranet Kullanımı: İtranet, iş personelini ve departmanları İnternet uygulamaları ve standartları ile birleştiren özel bir veri iletişim ağıdır. Intranet web sitelerini diğer sitelerinden ayıran, istenmeyen kişilerin veya kullanıcıların siteye bir koruma sistemi üzerinden erişmesinin engellenmesidir. İtranet, bir şirket grubuna bağlı şirketler arasında iletişim sağlar, ancak ekstranet, şirket dışındaki kişiler için de kısmen erişilebilir. Şirketler arasında insan kaynakları, muhasebe, üretim, otomasyon yazılımlarını intranet bilgi ağları üzerinden çalıştırmak, ayrıca çeşitli veritabanlarını ve doküman dağıtımını sağlamak mümkündür. Ofis Otomasyon Sistemi: Ofis Otomasyonu, ofisin günlük işlemlerini ve fonksiyonlarını otomatikleştirmek için bilgisayar teknolojisinin kullanılmasıdır. Ofis otomasyon sistemleri, bireyler, gruplar ve organizasyonlar arasında elektronik mesajlar, belgeler ve toplanacak, işlenecek, kaydedilecek ve aktarılacak diğer iletişim biçimleri bilgisayar tabanlı bilgi sistemleridir (İraz, 1999: 47).

İşlevsel Bilgi Sistemleri: İş hedeflerine ulaşmak, çeşitli iş özelliklerinin uygun şekilde yapılmasına bağlıdır. Bilgi sistemlerinin bu özelliklerin verimli ve etkili bir şekilde uygulanmasına birçok katkısı vardır. İşletmelerde kullanılan pazarlama bilgi sistemleri, üretim bilgi sistemleri, muhasebe bilgi sistemleri vb. **Yönetim Bilgi Sistemleri:** Yönetim Bilgi Sistemleri, bir işletmede bugünün işini planlamanıza ve kontrol etmenize ve şirketinizin gelecekteki performansını tahmin etmenize olanak sağlayan rutin özet raporların hazırlanmasını ve sunulmasını sağlayan bir yönetim destek sistemidir. Genel olarak, yönetim bilgi sistemleri çevresel ve ticari olmayan faaliyetlerden ziyade iç faaliyetlere odaklanır ve yönetim düzeyinde planlama, kontrol ve karar vermeyi desteklemektedir. İdare bilgi sistemleri genellikle ihtiyaç duydukları veriler için ticari işlem sistemlerine bağlıdır.

Uzman Sistemler: Uzman sistemler İnsanların çalışmalarını ve deneyimlerini bilgisayarlara aktaran yapay zeka programlarına uzman sistemler denir. Uzman bir sistem uzman bilgisini belirli bir alanda saklayabilir ve mantıksal sonuçları izleyerek sorunları çözebilir.

Uzman sistemler, deneyim ve bilgi gerektiren karmaşık görevleri yerine getirmenize yardımcı olan bilgisayar uygulamalarıdır. Uzman sistemler genellikle uzman konularda danışmanlık yapan ve karar vericiye fikir veren uzmanlar olarak hareket ederler.

Ofis Otomasyon Sistemleri: Ofis otomasyonu, bir ofiste rutin işlemleri ve fonksiyonları otomatikleştirmek için bilgisayar teknolojisinin kullanılmasıdır. Ofis otomasyon sistemlerini, bireyler, gruplar ve işletmeler arasında elektronik mesajların, belgeler ve diğer iletişim biçimlerini toplanmasını, işlenmesini, depolaması ve aktarılmasını düzenleyen bilgisayar sistemleridir (Iraz, 1999: 47).

Karar Destek Sistemleri: Şirket yöneticilerinin yarı yapılandırılmış ve yapısal olmayan kararlarını desteklemek için kullanılan bilgisayar sistemleridir.

Elektronik Veri Değişimi Sistemleri: Elektronik veri değişimi, fatura, nakliye, fiyat listeleri, bilgisayar satın alma, ithalat ve ihracat işlemlerini yapan, bilgisayar ve iletişim ağlarını kullanarak benzer işlemleri yapan iki ayrı şirket arasında elektronik değişim sağlayan bir sistemdir. Günümüzde bankacılık hizmetlerinde elektronik veri değişimi yaygın olarak kullanılmaktadır.

İnternetin Bilgi Paylaşımındaki Rolü

İnternetin yükselişiyle birlikte yeni bir küresel bilgi paylaşımı modeli ortaya çıkmıştır. Bu yeni model, bilgilerin birçok kişi tarafından paylaşılmasını sağlar ve bu, bilginin birden çoğa gittiği standart yayın türü dağılımından çok, çoğundan çoğa dağıtım düzenine yol açar.

Ek olarak, bilgilerin oluşturulması, empoze edilen bir hiyerarşiden ziyade bilgi alışverişinden kaynaklanmaktadır.

Bilgi paylaşımı, insanların sanal topluluklara katılması için önemli bir motivasyondur (Ridings ve Gefen, 2004). Sosyal ağ siteleri, kullanıcılarına fikir, resim ve video gibi farklı bilgileri sadece birkaç tıklamayla paylaşmalarını sağlamaktadır.

İnternet yeni bağlantılar kurar ve kullanıcılar için yeni alternatifler sunar. İnternet sadece insanların birbirlerine bağlanmalarını sağlamak için bir platform sağlamakla kalmaz, aynı zamanda ilgi alanlarını ve ilişkisel hedeflerini paylaşmaları için bir ortam sağlar (Ellison, Steinfield ve Lampe, 2007).

Bu siber dünyada, sosyal ağ siteleri, dünyadaki milyonlarca insanı farklı ihtiyaçları karşılayarak çekmektedir (Ellison, 2007).

İnternet, çeşitli iletişim ağlarını birleştirerek oluşturulan bir iletişim aracıdır. Bu ağları oluşturan yapılar çoğunlukla bilgisayarlar tarafından kurulmaktadır. Aslında, İnterneti tarif ederken, bilgisayarlar arasındaki iletişim ağı kapasitesinin sınırlandırılması sağlanabilir.

İnterneti daha kapsamlı bir şekilde tanımlamak; Belirli araştırma enstitüleri, özel ve kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler arasında bilgi paylaşımını sağlayan kişi ve kurumlar, veritabanlarına katkıda bulunabilir, veritabanlarının kullanımına izin verebilir, kamu altyapısını gerektiren ortak ağları bir araya getirebilirler. Başka bir deyişle, İnternet, elektronik etkileşim, paylaşım, bilgisayar bilimi ve farklı yerlerdeki topluluklar arasındaki dayanışma için bir ortamdır. İnternetin, milyonlarca bilgisayarın devasa bir ağ üzerinden birbirleriyle fiziksel olarak iletişim kurmalarını ancak bağımsız olarak sağlayan bir sistem haline geldiği görülmektedir.

İnternetteki bilginin sınırsız olması ve sürekli kullanılabilmesi, interneti kullanması nedeniyle kapsamlı bir sistem haline getirmiştir. “Bilgi Otobanı” olarak da bilinen İnternet, bilgi paylaşmanın en kolay, en hızlı ve en pratik haline gelmiştir. İçerik zenginleştirme arttı ve paylaşım için bir ağ haline geldi, bu da gerekli tüm bilgileri yaratıcı çabalarla elde etmeyi mümkün kılmıştır.

İnternetin temel özelliği insanlar arasındaki mesafelerin ortadan kaldırılmasıdır. Benzer ilgi alanlarına sahip bireyleri toplayan bir İnternet ortamı, dünyanın diğer tarafındaki ürünleri satın almalarını veya fikir satmalarını sağlayarak tüketicilerin coğrafi sınırlar boyunca geniş bir potansiyel müşterileriyle etkileşime girmelerini sağlar.

İnternette işlem ve bilgi paylaşımı bir bilgisayar ortamında ve çok hızlı bir şekilde yapılmaktadır. İnternet sayesinde, birçok tıbbi, kültürel, sanatsal, eğitimsel hizmet dünya çapında konforlu ticaret bölgeleri oluşturmuş ve ulusal ve küresel düzeydeki hizmetlerden

yararlanmak için genişlemiştir. İnsanlar binlerce kilometrelik bir işyerinde çalışabilirler. Şirketler, e-posta adresleri alır, web siteleri oluşturur ve dünyaya etkinlikleri ve ürünleri hakkında sınırsız, sansürlü bilgi katarımlarını yapmaktadırlar.

İnternette eşzamanlı ses, görüntü ve metin iletimi sağlayan multimedya aktarım potansiyeli, İnternet'in verimliliğini artırır. Ürün tanıtımları, reklamlar ve görüş alışverişi İnternet üzerinden video ve ses kullanılarak çok düşük bir maliyetle yapılabilir.

4.7. İnternetin Bilgi Paylaşımını Kolaylaştırıcı Araçları

İnternetin ilk piyasaya sürülmesinden bu yana, etkileşimli kullanım için yeni etkileşimli araçlar, yöntemler veya modüller geliştirilmiştir. En önemlileri, bu uygulama ile araçlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırır;

- Web siteleri (Web),
- arama motorları,
- ftp sayfaları (dosya aktarımı),
- e-postalar,
- alışveriş siteleri,
- İnternet reklamları,
- forum siteleri,
- video paylaşım siteleri,
- sosyal ağ siteleri.

WWW (Web) sitesi:

Dünyada hala standart hale getirilmiş olan ve belirli kurallara göre oluşturulan kimlik kodları ile hazırlanan www sitesini hazırlamak, bireyler ve hatta şirketler için önemli bir bilgi paylaşım aracı haline gelmiştir. Bu adres aracılığıyla sitenizin yazılı, sesli veya video bilgilerine erişebilir, etkileşimli olarak yorum yapabilir ve yeni bilgiler ekleyebilirsiniz. Bu bilgi, şirketin ürünlerine, kendilerini tanıttığı siteye veya siteye katkıda bulunabilecek milyonlarca insanın görüşleri ile birlikte sunulacak bir araştırma ve geliştirme projesi olabilmektedir (Nicholas, 1996). Bugün, tüm e-ticaret faaliyetleri, e-posta ve haber grupları dahil olmak üzere tüm İnternet hizmetleri www'de gerçekleştirilmektedir (Yılmaz, 2007).

Arama Motoru: Bir konuda, bilinmeyen sitelere erişmenin yolu arama motorudur. Arama motorları, milyonlarca web sitesinden ilgilendiğiniz konulara ve bilgilere erişmenizi sağlayan web araçlarıdır. Bu araç sayesinde internet daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılmaktadır (Nicholas, 1996).

FTP (Dosya Transfer) Siteleri: Dosya Aktarım Protokolü (FTP), İnternet'te geliştirilen ilk uygulamalardan biridir. Bilindiği gibi, İnternet hala askeri amaçlar için

kullanılsa da, en çok ihtiyaç duyulan özellik uzaktaki kullanıcıya bilgi sağlamaktır. Aktarılabacak bilgiler büyüdükçe, bilgilerin dosyalara aktarılması gündemde gelmiştir. FTP programı bu amaç için geliştirilmiştir. İnternetin gelişmesine paralel olarak, FTP uygulamaları daha gelişmiş hale gelmiştir. Kullanımı ve yapısı www sayfalarının kullanımını yansıtmaktadır. Ftp adıyla başlayan bilinen bir adreste saklanan dosyalar, tarayıcının uygun adresi yazılarak açılır. Bu sayfaları oluştururken, intranet ve extranet ortamında erişim kısıtlamasını kullanarak bunları değerlendirmek mümkündür (Murat ve Çak, 2002).

E-posta: 1972'de İnternet dönemi tarafından gönderilen bir e-posta İle başlamak için kabul edilmektedir. Aslında, internetin uzun süre kullanılması sadece uzak bir noktaya mesaj göndermekten ibaretti. E-posta, bir göndericiden, aynı fiyat ve zamanda aynı fiyata bir veya daha fazla alıcıya gönderilmesini sağlamaktadır. Elektronik posta ile başlayan elektronik iletişim, geleneksel yöntemlerin yerini almaktadır. Bugün, elektronik posta en hızlı ve en ucuz iletişim aracı olarak kabul edilmektedir. Bu avantajlar nedeniyle, neredeyse tüm İnternet kullanıcılarının aynı anda bir e-posta hesabına sahip oldukları görülmektedir (Ahmet ve Yeşil, 2008).

Alışveriş Siteleri: Online alışveriş, özellikle dijital güvenlik sistemlerinin hızla gelişmesi nedeniyle, son yıllarda daha yaygın hale gelmiştir. Alışveriş sitelerinde promosyonlar, ürün yorumları ve teknik bilgi paylaşımı, tüketicinin ürüne duyduğu ihtiyaç ve siteyi satın alma kararında önemli bir faktör olarak görülmektedir (<http://www.tuik.gov.tr>).

Video ve diğer medya paylaşım siteleri: Alexa raporlarına göre, Google (arama motoru), Facebook (sosyal paylaşım sitesi), Youtube (video paylaşım sitesi) en çok ziyaret edilen üç web sitesini paylaşmaktadır. Video, fotoğraf ve dosya paylaşım siteleri en çok ziyaret edilen sitelerin en üst sıralarında yer almaktadır. Ülkemizde yasaklananların bile en çok ziyaret edilen sıralama olduğu görülmektedir (<http://www.alex.com/topsites>).

4.8 Teknoloji Kabul Modeli'nin İşleyişi:

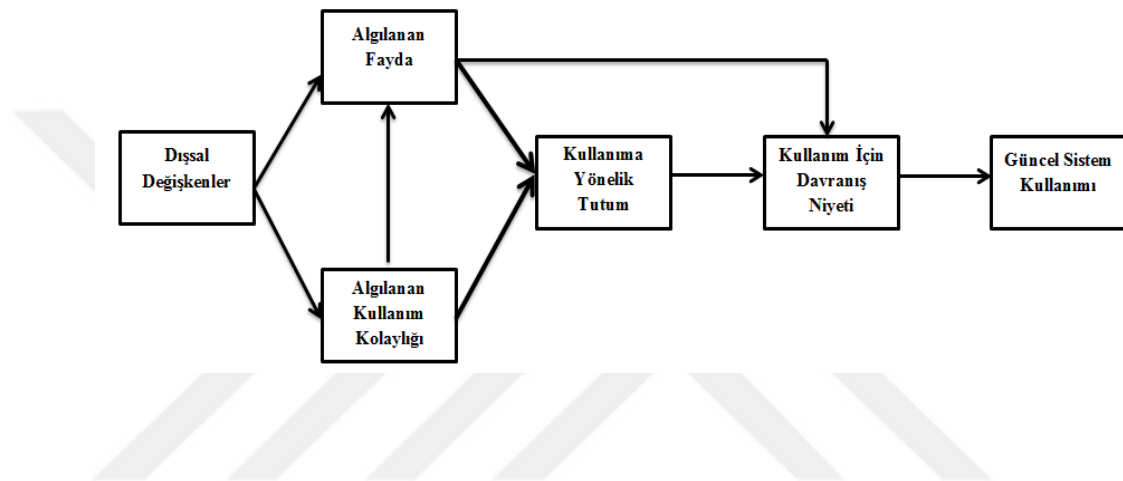
Bu bölümde Davis'in önerdiği teknoloji kabul modelini inceleyeceğiz. Model, kullanıcıların bir teknolojiyi nasıl kabul ettiklerini ve kullandıklarını göstermek için tasarlanmıştır. Teorik temel, kullanıcılara yeni bir teknoloji sunulduğunda, üç ana faktörün, bunları nasıl ve ne zaman kullanacaklarına dair kararlarını etkilediğine dayanmaktadır.

Birinci belirleyici algılanan yararlılığı (PU), ikincisi algılanan kullanım kolaylığı (PEOU) iken, üçüncü determinant kullanım (ATU) kullanımına karşı tutumdur. Davis'e göre algılanan kullanılabilirlik (PU), bir kullanıcının belirli bir sistemi kullanmanın iş performansını

arttıracığına inandığı derecedir. Öte yandan, algılanan kullanım kolaylığı (PEOU), bir kullanıcının belirli bir teknolojiyi kullanmanın çaba gerektirmeyeceğine inandığı derecedir.

Başka bir deyişle, tüketicilerin teknolojiyi kendi yerine geçtiğinden daha iyi algıladıkları derecedir.

Model hakkında yorum yapan Chen ve ark. Algılanan kullanılabilirlik (PU) ve algılanan kullanım kolaylığının (PEOU) bir teknolojinin kullanım alanına (ATU) yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilediği argümanını genişletir. Bu belirleyiciler arasındaki ilişki, Davis'in önerdiği gibi Şekildeki model tarafından açıklanabilir.



4.9 Teknoloji Kabul Modeli

Ayrıca hem algılanan kullanım kolaylığı hem de algılanan kullanılabilirlik bazı kritik değişkenlerden etkilenmiştir. Farklı akademisyenler, bir teknolojinin yararlılığını ve kullanım kolaylığını belirleyen değişkenler üzerine önerilerini vermişlerdir. Öğrenme Yönetim Sistemlerinin uygulanmasını incelerken, bu iki değişken kategorisi şu şekilde sıralanmıştır: - iç değişkenler ve dış değişkenler.

İç değişkenler, kullanıcının tutumu, pedagojik inançları ve yetkinlik düzeyi gibi faktörlerden oluşmaktadır. Yazarlar, teknolojiye karşı olumlu bir tutumun, bir kullanıcıyı teknolojiyi kullanmaları için motive edeceğini doğruladı (David ve ark.,2017).

Ayrıca, diğer çalışmalarla benzer doğrultularda, bir teknolojinin kullanımında e-öğrenmeyle ilgili inançlar önemli bulunmuştur. Çalışma, teknolojinin kullanımının yetkinlik düzeyi tarafından tahmin edilebileceğini, yani bir sistemi kullanacak beceri ve bilgiye sahip olmanın kullanımını etkileyeceğini belirtmiştir. Öte yandan, dış değişkenler, kullanım sırasında kullanıcıların karşılaştığı harici engelleri içerir. Bu faktörler arasında kurumsal engeller, teknolojik engeller ve sosyal engeller bulunmaktadır.

Benzer şekilde, teknolojik kullanımı öngörmek için cinsiyet, bilgisayar öz-yeterliği ve eğitim düzeyleri (yetkinlik) gibi demografik faktörler de kullanılmaktadır.

4.10. Teknoloji Kabul Modelinin Bileşenleri

Tutum, bir kişinin belirli bir davranışla ilgili ve performansı hakkında olumlu ya da olumsuz yargıdır. Tutum bir davranış değil, davranışa hazırlık eğilimidir ve her tutumun olumlu ile olumsuz arasında bir önemi vardır. Çeşitli yüz yüze ve mesafe deneyleri, tutumların her zaman davranışa yol açmadığını göstermiştir (Kadıkçıbaşı, 2005: 102-106).

Niyet, bir kimsenin belirli bir tavır gösterme şiddetidir. Niyet, kişinin davranış sergilemeye hazır olması olarak da tanımlanmaktadır. TKM, bilişim teknolojisinin bireysel kullanımının kabulü veya reddedilmesi, bir başka deyişle, bir bireyin niyetinin fiili kullanımını belirleyen ana faktördür (Çivici ve Kale, 2007: 121).

Algılanan Fayda (AF), teknoloji kullanımından kaynaklanan kullanıcı performansı, performans artışlarında onlara olumlu ya da olumsuz bir izlenim vermektedir (Davis, 1989: 320). Vergi makamına gitme sorununu önleyerek internet üzerinden online ödeme yapan vergi mükellefinin vergi dairesine gitmemesi ve sırada beklememesi fikrine bir örnektir.

Başka bir örnek olarak, aynı zamanda gerçekleştirilmesi de kolay olan iki tahmin programından birinin daha doğru sonuçlar üretmesi durumunda, muhtemelen daha faydalı olarak kabul edilecektir.

Algılanan kullanım kolaylığı (AKK), bir kişinin belirli bir teknolojiyi kolayca bulabileceği ve daha fazla çaba göstermeden kullanmayı öğrenebileceği bir derecedir. Yeni teknolojilerin kullanımını ne kadar kolay bulursak, kullanma niyetimiz o kadar olumlu olacaktır. Çalışmalar AKK'nın AF üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu göstermiştir (Davis, 1989: 320). Örneğin, kullanım kolaylığı bakımından eşit olarak kabul edilen iki grafik programından birinin, diğerinden daha yüksek kalitede grafikler ürettiğimizde faydalı olduğu düşünülmelidir (Davis ve diğerleri, 1989: 987).

4.11 Bilgi Teknolojisinin Kurumsal Performansa Etkisi:

1960 ve 70'lerde, bilişim teknolojisi birçok firma tarafından yaygın olarak defter tutma ve muhasebe faaliyetleri ile ilgili verilerin işlenmesi gibi rutin büro ve idari faaliyetler gerçekleştirmek için kullanılmıştır (Bird & Lehrman, 1993). Günümüzde bilgi teknolojisi sadece verileri işlemek ve işlemleri kaydetmek için bir araç değil, aynı zamanda bir endüstrinin yapısını değiştirebilecek rekabetçi bir silah haline gelmiştir. Galliers (1994), teknolojik ilerlemelerin hızlı ilerlemesi ve bilgi teknolojisinin değişen rekabet ortamına olan

etkisinden dolayı, kurumların stratejik hedeflerine ulaşmak için bilgi ve teknoloji kaynaklarını yönetmelerini eleştirel bir şekilde değerlendirmek zorunda kaldıklarını öne sürmüştür.

BT'nin etkisinin en güçlü kanıtlarından biri, bir dizi gelişmiş ülkeye teyit edilen sağlam analizden geldiği görülmektedir (OECD, 2003). Bu çalışmaların çoğu, endüstri ve firma örneklerini incelemek için büyüme muhasebesi yöntemlerinin ve ekonometrik modellerin bir kombinasyonunu kullanmaktadır. Örneğin, Australian Business Longitudinal Survey'den firma düzeyinde veri okuyan (Gretton, 2002), hem üretim hem de hizmet sektöründe BT kullanımını ile büyüme arasında pozitif ve anlamlı bağlantılar bulmuştur. ABD'nin firma düzeyinde verilerini araştıran, BT'nin verimlilik üzerinde sağlam bir etkisi olduğunu kanıtladı. (Pilat & Wolf, 2004) OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkelerinde genel verimlilik artışını açıklarken BİT-üretici ve kilit BİT tüketici sektörlerinin rolünü incelemiştir; BİT-üretici sektörlerin etkilerinin Finlandiya, İrlanda ve Kore'de en önemli olduğunu, bazı ülkelerde BİT-tüketici sektörlerinin dikkat çekici bir şekilde ABD ve Avustralya'nın 1990'ların ikinci yarısında etkileyici bir büyümeye sahip olduğunu bulmuşlardır. (Hempell, 2004) hizmet sektöründe Hollanda ve Alman firmalarının karşılaştırılabilir panel verilerini analiz etmiş ve BİT sermaye derinleşmesinin ve inovasyonun üretkenliği tamamlayıcı etkisi olduğunu bulmuştur.

Organizasyondaki birçok yazar ve araştırmacı arasında yaygın bir biçimde, bilgi teknolojisinin örgüt faaliyetleri performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu kabul etmektedirler (Bhattacharjee & Hirschheim, 1997). Örneğin, bilişim teknolojisi uygulamaları, bir organizasyondaki idari işlevlerin etkinliğini arttırmak ve yönetsel etkinliklerin etkinliğini arttırmak için kullanılabilir. Bu uygulamalar ayrıca, görevler üzerinde daha iyi bir organizasyon sağlamak ve yöneticilere daha iyi bilgi vermekte araç olarak kullanılabilir. Zuboff (1988), bilişim teknolojisi uygulamalarının, üretim faaliyetlerinin çeşitli sektörlerde gerçekleştirilme biçimlerini kuvvetli bir şekilde değiştirdiğini ve böylece rekabet avantajı yaratmak ve elde etmek için bilgi teknolojilerini kullandığını belirtmiştir.

4.12. Bilgi Teknolojilerinin Standartlaşma/Formelleşme Üzerine Etkileri:

Formelleşme, bireylerin ve işlevlerin, tekrarlayan sorunlara ya da fırsatlara rutin yanıtlar geliştirerek, örgütsel amaçlar için faaliyetlerini nasıl koordine edeceğini belirleme sürecidir (Aiken ve diğerleri, 1980; Blau ve McKinley, 1979). Formalizasyon kurallar, talimatlar, ortak değerler ve normlar kullanılarak sağlanabilir (Weber, 1947). Gerçekten de, formelleşme daha az belirsizdir ve daha fazla verimlilik arzusuna dayanmaktadır (Perrow, 1986).

Bilgi teknolojileri, formelleşme ile daha tutarlı olan organizasyonel olaylar ve faaliyetler hakkındaki bilgilerin ve talep edildiğinde geri çekilmenin kolaylaştırılmasını sağlayarak, formelleşmenin olumsuz etkilerini azaltma yeteneği sağlar. (İlgili standart ve prosedürleri detaylandıran şirket kaynaklarının yerini arama maliyeti) (Huber, 1990). Bilgi teknolojisi, arama süresini kısaltır, iş akışı kesintilerini önler, formalizasyon yönetim maliyetlerini azaltır, verimliliği artırır ve sonuçta inovasyona fayda sağlar (Daft ve Becker, 1978).

Organizasyonlar arasındaki işbirliğinin, teknik bilgi / uzmanlık ve diğer kaynakların paylaşılmasını teşvik ederek inovasyon kapasitesi yarattığı yönünde daha fazla düşünce vardır (Nohria ve Eccles, 1992). Farklı profesyoneller arasındaki bu türden bir bağ aynı zamanda örgütler arasında biçimselleştirme için fırsatlar sunar. Online biçimsel oluşum bir kurumdaki verimliliği düşürdüğü için, BT kurumlar arası ilişkilerde (örneğin, bir işletme ve tedarikçileri arasında) benzer bir avantaj sağlamada verimliliği ve yeniliği artırmaya yardımcı olabilir. Kurumlar arasında kurulan ortak bilgi teknolojileri, iletişimde kullanılan araçları ve yöntemleri belirter (İşbirliği, ortaklık kurma, ortaklığa erişim için üzerinde mutabakata varılan standartlar ve bağlı kuruluşlar için referans kaynaklar söz konusu olduğunda tüm kuralların, prosedürlerin ve hedeflerin uygulandığı bir ortam) (Miller ve Friesen, 1982).

Bu, iletişimi organize etmeyi ve koordinasyonu standartlaştırmayı daha iyi bir hale getirmektir, ortaklık üyeleri ana iş üzerinde daha fazla zaman harcayabilir, sinerjiden daha fazla fayda sağlayabilir ve bu daha fazla üretkenlik ve yenilik anlamına gelebilmektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM FORMALLEŞME

5. Formalleşme:

Formalizasyon terimi, resmi kuralların, standart politikaların ve prosedürlerin kararları ve çalışma ilişkilerini yönetme derecesini ifade eder (Fredrickson, 1986). Bazı yazarlar kuralların bilgi yaratmayı kısıtladığını düşünmektedir (Von Krogh, 1998) çünkü örgüt üyelerinin birbirleriyle iletişim kurma ve birbirleriyle etkileşim kurma şansını sınırlandırmaktadır (López ve ark., 2006); ve katı fikirlerin bir örgüte hükmettiğinde yeni fikirlerin kapsamının bir kısıtlama olduğu görülmektedir (Lee ve Choi, 2003).

Bu yazarlar, örgütsel yapıda artan esneklik ve enformel davranışın, bilgi birikiminin artmasına neden olabileceğini savunmaktadır (Wang ve Ahmed, 2003).

Diğer çalışmalar, formalizasyonu, bilginin yaratılması ve kullanılması için bir kaynak olarak görmektedir (Kern, 2006). Örneğin, resmileştirme ve örgütsel rutinler, her ikisi de davranış, eylem ya da etkileşim prosedürlerini ve kalıplarını ifade ettikleri için, bazı benzerlikler sunan iki kavramdır (Feldman ve Pentland, 2003). Ancak, onlar farklıdır çok önemli bir yol: rutinler bir biçim verilmiş biçimdir; ancak, resmileştirme açık ve kodlanmıştır (Reynaud, 2005).

Formalizasyonda olduğu gibi, rutinler esnekliğin antitezi olabilir, çünkü organizasyonları esnek olmayan, değişmeyen eylem kalıplarına yönlendirebilirler. Bununla birlikte, bazı teorisyenler örgütsel rutinlerin statik nesnelere yerine dinamik sistemler olduğunu ileri sürerler (Becker ve diğerleri, 2005; Feldman ve Pentland, 2003) ve sonuç olarak bilgi yaratmayı teşvik edebilirler.

Dinamik rutinler kavramını destekleyen önceki argümanlar, örgütsel yapının resmileştirilmesi için eşit ölçüde geçerli olabilir, çünkü yukarıda belirtildiği gibi, hem rutin hem de formalizasyon, organizasyon içinde oluşturulan prosedürlerle ilgilidir. Kurallar soyut olma eğilimindedir ve farklı durumlarda bir hedefe ulaşmak için gereken farklı eylem yollarına rehberlik edebilir (Feldman ve Pentland, 2003).

Kurallar, bir soruna bir çözüm bulmak veya bir hedefe ulaşmak için yararlıdır, ancak bu çözüm hakkında herhangi bir ayrıntı vermemektedir. Bu nedenle, her birey, yeni bilgi birikimine yol açan önceki bilgi ve deneyimlerine bağlı olarak yerleşik kuralları ve prosedürleri farklı şekilde yorumlayabilir. Ancak, resmileştirilmiş bir yapı olmaksızın, bir örgütün üyelerinin yeni bilgiyi entegre etme ve kullanma girişimleri muhtemelen düzensiz, seyrek, dağınık veya etkisiz kalacaktır (Okhuysen ve Eisenhardt, 2002).

5.1 Formalleşme Ve Bilgi paylaşımı:

Bu nedenle, resmileştirme sadece bilgi neslinin yararına değil, aynı zamanda çeşitli nedenlerle bilgi performansının iyileştirilmesi için kullanım ve uygulamalarına da fayda sağlayabilir. Öncelikle, resmileştirme, bir bütün olarak örgütsel personel arasındaki işbirliğini geliştirir (Cordón-Pozo ve diğ., 2006), çünkü etkileşimlerin yapısını ve kapsamını şekillendirebilir ve bilgi gelişimi için yararlı olacak içgörüler sunabilir (Kern, 2006).

İkincisi, resmileştirme, açık ve kodlanmış bilginin, kurumun farklı bölümleri arasında üretilen bilginin dolaşımını kolaylaştırmaya, yeni fikirler ve farklı bakış açılarıyla beslenmesine olanak veren kurallar yoluyla (Cordón-Pozo ve diğ., 2006) işlevsel bir şekilde aktarılmasını kolaylaştırır. (Cohendet ve diğ., 2004). Üçüncü olarak, formalizasyon belirsizliği azaltır (Cordón-Pozo ve ark., 2006).

Kuralların ve prosedürlerin, üyelerin izleyebilmeleri için belirli davranış yönergeleri sunarak (böylece belirsizlikleri azaltarak) bilginin örgütsel birimlere entegrasyonunu artırması muhtemeldir, böylece firma bilgi performansını arttırmak için bilgiyi daha etkin bir şekilde tanıtılabilir ve kullanabilir. Formalizasyon, çalışanlardan beklenmedik durumlarla daha etkin bir şekilde başa çıkabilmelerini sağlayan resmi prosedürleri kullanır, çünkü deneyimlerden öğrenilen ve örgütsel hafızaya dahil edilen en iyi uygulamaları içerir (Adler ve Borys, 1996).

Bu durumda, resmi hale getirme, çalışanların bunu elde etmesini ve kullanmasını sağlayarak yeni bilgi birikimini istikrarlı bir hale getirmek ve yaymak ve dolayısıyla bilgi performansını arttırmak için en iyi uygulamaları kodlar.

Toplam Kalite Yönetimi (TQM) ile ilgili literatürdeki formalizasyon ve bilgi performansı arasında var olan pozitif ilişki örneğini bulabilirsiniz. TKY, firma bünyesinde geliştirilen tüm faaliyetlerin analizini ve değerlendirmesini ifade eder. Bu değerlendirme kaliteyi artırmaya yönelik bir dizi resmi belgede kodlamaya bağlı yeni bilgiler üretebilir.

5.2. Bilgi Teknolojilerinin Standartlaşma/Formelleşme Üzerine Etkileri:

Formelleşme, bireylerin ve işlevlerin, tekrarlayan sorunlara ya da fırsatlara rutin yanıtlar geliştirerek, örgütsel amaçlar için faaliyetlerini nasıl koordine edeceğini belirleme sürecidir (Aiken ve diğerleri, 1980; Blau ve McKinley, 1979). Formalizasyon kurallar, talimatlar, ortak değerler ve normlar kullanılarak sağlanabilir (Weber, 1947). Gerçekten de, formelleşme daha az belirsizdir ve daha fazla verimlilik arzusuna dayanmaktadır (Perrow, 1986).

Bilgi teknolojileri, formelleşme ile daha tutarlı olan organizasyonel olaylar ve faaliyetler hakkındaki bilgilerin ve talep edildiğinde geri çekilmenin kolaylaştırılmasını sağlayarak, formelleşmenin olumsuz etkilerini azaltma yeteneği sağlar. (İlgili standart ve prosedürleri detaylandıran şirket kaynaklarının yerini arama maliyeti) (Huber, 1990). Bilgi teknolojisi, arama süresini kısaltır, iş akışı kesintilerini önler, formalizasyon yönetim maliyetlerini azaltır, verimliliği artırır ve sonuçta inovasyona fayda sağlar (Daft ve Becker, 1978).

Organizasyonlar arasındaki işbirliğinin, teknik bilgi / uzmanlık ve diğer kaynakların paylaşılmasını teşvik ederek inovasyon kapasitesi yarattığı yönünde daha fazla düşünce vardır (Nohria ve Eccles, 1992). Farklı profesyoneller arasındaki bu türden bir bağ aynı zamanda örgütler arasında biçimselleştirme için fırsatlar sunar. Online biçimsel oluşum bir kurumdaki verimliliği düşürdüğü için, BT kurumlar arası ilişkilerde (örneğin, bir işletme ve tedarikçileri arasında) benzer bir avantaj sağlamada verimliliği ve yeniliği artırmaya yardımcı olabilir. Kurumlar arasında kurulan ortak bilgi teknolojileri, iletişimde kullanılan araçları ve yöntemleri belirler (İşbirliği, ortaklık kurma, ortaklığa erişim için üzerinde mutabakata varılan standartlar ve bağlı kuruluşlar için referans kaynaklar söz konusu olduğunda tüm kuralların, prosedürlerin ve hedeflerin uygulandığı bir ortam) (Miller ve Friesen, 1982).

Bu, iletişimi organize etmeyi ve koordinasyonu standartlaştırmayı daha iyi bir hale getirmektir, ortaklık üyeleri ana iş üzerinde daha fazla zaman harcayabilir, sinerjiden daha fazla fayda sağlayabilir ve bu daha fazla üretkenlik ve yenilik anlamına gelebilir.

ALTINCI BÖLÜM METODOLOJİ VE UYGULAMA

Bu bölümde, araştırmanın teori kısmında yer alan bilgilerin ve araştırma esnasında yapılan uygulama çalışması ile desteklenmesine katkıda bulunacak araştırma verilerinin toplanması ve değerlendirilmesiyle oluşmuştur. Araştırmanın amacı, kullanılan yöntemleri, araştırma problemi, araştırma hipotezleri, araştırma modeli, araştırma uygulaması ve sonuçların değerlendirilmesi bu bölümde incelenecek başlıklardır.

6.1. Araştırma Problemi

Araştırmada organizasyon kültürünün, bilgi paylaşımına ve bilgi teknolojileri kabulüne etkisi incelenecektir. Bunun yanı sıra, kültürel bağlamda gerçekleştirilecek çalışmada ulusal kültürün önerilen ilişkilerde güçlendirici/azaltıcı etkisi değerlendirilecektir. Türkiye’de ve İran’da konumlanmış kurumsal işletmelerden alınacak örnekleme çalışanlardan sağlanacak veriler ile Türk ve İran ulus kültürlerinin ve formalleşmenin kurum kültürünün ortaya çıkmasındaki etkisi sorgulanacaktır.

Araştırmada bağımlı değişken bilgi paylaşımı ve bilgi teknolojileri, bağımsız değişken ise organizasyon kültürüdür. Ulus kültürü ve formalleşme ise şartlı (moderatör) değişken olarak tanımlanmıştır.

Araştırmada ceteris-paribus koşulunu sağlamak için örnekleme alınan işletmelerin çok uluslu olmaması önemli bir koşul olarak göz önüne alınacaktır. Böylece çalışanların içinde yer aldıkları ulus kültürünün sadece Türk ve İran kültürlerini yansıtmaları söz konusu olabilecektir.

Söz konusu değişkenleri her iki kültür boyutunda karşılaştırmalı inceleyen ilk bilimsel çalışma olan bu araştırma, yönetim literatürüne önemli bir katkı sağlayabileceği ifade edilebilir.

6.2. Araştırmanın Amacı

Yapılan kapsamlı literatür taraması sonucunda örgüt kültürün bilgi paylaşımına ve bilgi teknoloji kabulüne etkisini ortaya çıkmasında ve bu etkiden ulus kültürün ve formalleşmenin rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamış olup, İran ve Türkiye’de bu konuda herhangi bir çalışmaya ulaşılmamıştır. Örgütlerin en önemli amaçlarından birisi bilgi paylaşımında çalışanların örtük bilgilerini açığa çıkarmak ve bu bilgileri örgüt kültürü ile değerlendirmektir. Çalışanların bilgi paylaşımına olan tutumları yöneticilerin bilgi yönetimi faaliyetlerine katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada örgüt kültürü ve bilgi paylaşımının ilişkisi

incelenmektedir. Ayrıca örgüt yapısının kuruluşlarda kolay ve etkin bilgi paylaşımında önemli rol aldığını göstermektedir. Örgütlerde bilgi paylaşımının daha etkin olması için örgüt yapısının biçimsellik düzeyde olması gerekmektedir.

Günümüzde; insanların yaşamında teknolojinin hızlı değişiminden dolayı onların ve toplumun bu değişimlere alışmaları ve adaptasyonları çok zor ve zaman alıcıdır, yargılar, alışkanlıklar çok çabuk değişemez ve yeterli değildir

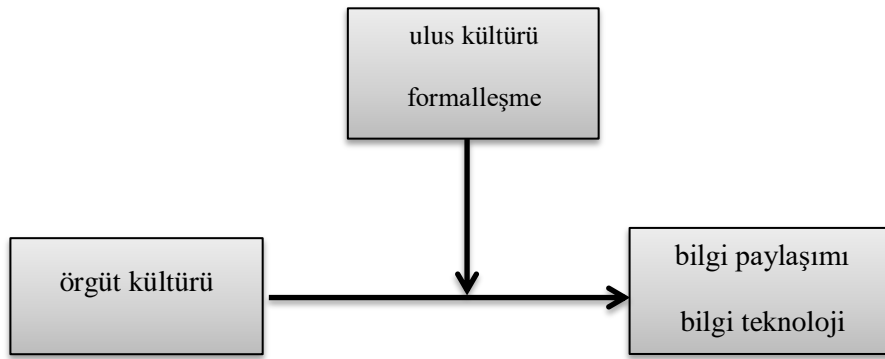
Genel bir model, bağımlı değişken olarak bilgi paylaşımı ve bilgi teknoloji kabulü ile örgütsel kültür arasındaki bağımsız değişken olarak ilişkinin tanımlanması için sunulmuştur. Bu tez, örgütsel kültürün çeşitli türleriyle (klan, adhocracy, hiyerarşi, pazar) çalışanların kurumda bilgi paylaşımı ve bilgi teknoloji kabulünü nasıl etkilediğini inceleyen kapsamlı bir modeli anlatmaktadır. Bu çalışmanın amacı örgüt kültürü ve örgüt yapının formalleşme ve ulus kültüründe ki belirsizlik ve bireycilik ve topluculuk boyutu bilgi paylaşımı, ve bilgi teknolojilerini nasıl etkilediği ve bu etkileri ne şekilde ortaya çıktığını incelemektedir. Bu durum araştırma konusunun özgünlüğünü artırmaktadır. Bununla beraber bu konu ile ilişkili olan ileriki zamanlarda gerçekleştirilecek bilimsel araştırmalara bir öncül olabileceği öngörülmüştür. Özellikle, araştırma konusunun belirlenmesinde İran ve Türk toplumunu ulus kültür modeline göre değerlendirmede, yapılan görüşmelerden ve konuşmalardan faydalanılması, araştırmada var olan problemi ortaya koyması açısından önemlidir. Araştırma sonuçlarının hem Türk kurumları için hem İran kurumları için oldukça faydalı bir araştırma olacağı düşünülmüştür.

6.3. Araştırmanın Ana Kütle Örneklemi

Kültürel bağlamda gerçekleştirilen çalışmada kolayda örnekleme yönetimi kullanılmıştır. Türkiye’de ve İranda konumlu örnekleme alınan işletmeler teknoloji tabanlı kurumlar olduğu için organik bir yapı daha çok söz konusudur. Araştırmada ceteris-paribus koşulunu sağlamak için örnekleme alınan işletmelerin çok uluslu olmaması önemli bir koşul olarak göz önüne alınmıştır. Böylece çalışanların içinde yer aldıkları ulus kültürünün sadece Türk ve İran kültürlerini yansıtmaları söz konusu olmuştur.

6.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada örgüt kültürü bağımsız değişken, bilgi paylaşımı ve bili teknoloji kabulü bağımlı değişken ve ulus kültürü ve formalleşme ise şartlı değişken olarak incelenmiştir.



Şekil 6.4.1 Araştırma Modeli

Bilgi yönetimi, organizasyondaki mevcut bilgiyi, bilgi paylaşımının ileri prensibi ile yakalamanın bir yolunu sağlar. Ancak, bilgiyi paylaşma veya paylaşmama arzusu bireylerin elindedir. Bireylerin bilgi paylaşma arzusu, bu kültürün bilgi paylaşımını teşvik edip etmeme konusunda organizasyondaki kültüre bağlıdır (Ahmed, 2002). Örgüt kültürü, organizasyonda önemli bir rol oynar, çünkü bu, bilgi üretimi ve bilgi paylaşımının engeli veya savunucusu olabilir. Örgüt kültürü türlerini daha iyi anlamak için, Schein modelleri, Schwartz, Hofstede, O'Reilly ve Rekabetçi Değerler Çerçevesi (CVF) için kullanılabilecek birçok model vardır. Bu çerçeve, Cameron ve Quinn tarafından geliştirilmiştir. Örgüt kültürü çerçevesinde yapı ve odak olmak üzere iki boyuta ayrılmıştır (Saame, 2011).

Glosser'in çalışmaları, bilginin keşfi ve dağıtımının hem organizasyon hızındaki hem de performans hızını ve performans kalitesini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Performans hızının artırılması ve bir kuruluşun performans kalitesinin artırılması, müşterinin memnuniyet seviyesini arttırdı (Shafee, Qaderzade, Lavee, 2010).

Brandt Michael (2009) kuruluşların gerekli kârlılığa ulaşmak için resmi bir bilgi yönetimi programı gerektirdiğine inanmasına rağmen, bu programların etkili olabilmesi için kurum kültürü ile koordinasyonu gerekli kılmıştır (Gholam Alive ark., 2016).

Ancak, örgütsel bilginin nasıl yönetildiği önemliydi ve bu konuda bilgi yönetimi gerekiyordu.

Ayrıca, Cameron ve Quinn, "Sol tarafa kurumun içsel odaklı (organizasyon için neyin önemli, kurumun nasıl çalışmak istediği) ve sağ tarafa, kuruluşun dışarıdan dışarıya odaklandığını açıklayan organizasyon (dış dünya, müşteriler, pazar) olduğunu vurgulamaktadır. Bu boyutlara dayanarak, rekabet eden değerler çerçevesi, dört temel örgüt kültürü / alanı içeren bir kültürel profille sonuçlandı. Örgüt kültürü türü klan, adhocracy, market ve hiyerarşidir.

Dört tür kültür (klan, adhocracy, market ve hiyerarşi) ve örgütsel kültürün bilgi paylaşımı üzerindeki etkisine ilişkin literatür çalışmasına dayanarak, bunların her birinin bilgi paylaşımı ile olan ilişkisini tanımladık (Aktas, Cicek ve Kiyak, 2011).

Araştırmanın Ana Hipotezleri

H	Hipotez
H1	Örgüt kültürünün bilgi paylaşımına yönelik tutuma olan etkisi
H2	Örgüt kültürünün bilgi teknoloji kabulüne yönelik tutuma olan etkisi
H3	Örgüt kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk güçlendirici/ azaltıcı rolü nedir
H4	Örgüt kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici/ azaltıcı rolü nedir
H5	Örgüt kültürünün bilgi paylaşımı üzerinde olan etkisinde formalleşme olumlu/olumsuz etkilidir
H6	Örgüt kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan etkisinde formalleşme etkilidir.

Klan Kültürü ve Bilgi Paylaşımı: Bu kültür yüksek derecede esnekliği ve içsel organizasyona odaklanmayı vurgulamaktadır. Bu kültürde liderler astların mentorları veya kolaylaştırıcıları olarak hareket ederler (Aktas ve ark., 2011). Bu kültürün özelliği, katılım ekip çalışması, sadakat, uyum ve moral vurgusudur. Tipler aynı zamanda insan ilişkileri veya ilişkiye dayalı olarak da adlandırılır (Wiewiora ve ark., 2013). Lopez ve arkadaşlarına göre, Saeed ve ark. Klan kültürü olarak işbirlikçi olan bir kültürde, örgüt üyeleri arasında bilgi alışverişini geliştirmek için bilginin şekillendirilmesine yardımcı olur. Bu, klan kültürünün bilgi paylaşımının sosyalleşme süreci ile ilgili olduğunu belirten Gray ve Den-sten tarafından önerilen konseptte paraleldir. Klan kültürünün bilgi yaratma ile pozitif bir ilişkisi vardır ve bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir etkisi vardır (Saeed ve ark., 2010). KM'nin temel amacı, kuruluşun diğer kuruluşlarla rekabet edebilmesi için rekabet üstünlüğü sağlamaktır. KM'nin başarısını ölçen göstergelerden biri kuruluşun performansını ölçmektir. Bu, yüksek bir klan kültürüne sahip olan organizasyonların yeni bilgi paylaşım sistemine daha kolay adapte olacağı anlamına gelir (Mallak ve ark., 2003).

Ruppel ve Harrington'un örgütsel kültürün intranet yoluyla bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmasında, işbirliğinin ön planda olduğu ve klan kültürü arasında

işbirliğinin ön planda olduğu ve intranetin kullanıldığı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Ruppel ve Harrington, 2001: 37-52).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H1a: Klan kültürün bilgi paylaşım yönelik tutumuna olan etkisi olumlu yöndedir.

Adhocracy Kültürü ve Bilgi Paylaşımı: Bu kültür yüksek düzeyde bir esnekliğe vurgu yapar ve dış çevreye odaklanır (Mallak ve ark., 2003). Bu tür bir organizasyon, bireylerin kuruluşun hedefleri doğrultusunda kendilerini geliştirmeleri için bir fırsat sağlayan, dinamik ve yenilikçi bir çalışma ortamıdır (Aktas ve ark., 2011).

Bu kültürde liderin, astların yaratıcılığının oluşumuna ilham veren ve yeniliği teşvik eden ve yeni fikirler arayışı içinde olan girişimci veya yenilikçi olarak rolü vardır (Gregory ve ark., 2009). Bu tür bir organizasyonun odağı, yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesine, uyum sağlama kabiliyetine, büyümeye, değişime, üretkenliğe, verimliliğe önem vererek dış ortamdan mümkün olduğu kadar fazlasını elde etme fırsatıdır (Yesil, ve dan Kaya, 2013).

Yun Shu -Mei'ye göre, yüksek derecede dış yönelimli bir organizasyon bilgiyi bireye, gruba ya da diğer organizasyon seviyelerine yaymayı kolaylaştıracaktır (Yun, 2013). Buna dayanarak, dışa odaklanan adhocracy kültürünün de bilgi paylaşımında olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. Bu ifade Gray ve Den-sten tarafından sunulan diğer kavramlar tarafından da desteklenmektedir. Verilen bilgiye erişim biçiminde açık bilgi verildiği için, artık bireye bağlı olmayacağı için artacaktır. Dolayısıyla bilginin yayılması daha kolay hale gelecektir. Ayrıca, kültür, hastanelerde KM sistemlerinin benimsenmesi bağlamında organizasyonda var olan bireylerin davranışlarıyla da pozitif olarak ilişkilidir (Gray ve dan Densten, 2005). Bir adokrasinin temel amacı, belirsizlik, kararsızlık ve bilgi yüklemesinin tipik olduğu durumlarda uyarlanabilirliği, esnekliği ve yaratıcılığı teşvik etmektir (Cameron ve Quinn, 2005).

Adhocracy organizasyonu, havacılık, yazılım geliştirme, düşünce kuruluşu danışmanlığı ve film yapımı gibi endüstrilerde sıklıkla bulunabilir. Bu kuruluşlar için önemli bir zorluk, yenilikçi ürün ve hizmetler üretmek ve yeni fırsatlara hızla uyum sağlamaktır. Piyasalar veya hiyerarşilerden farklı olarak, anormalliklerin merkezi bir güç veya otorite ilişkileri yoktur. Bunun yerine, güç, o anda hangi sorunun ele alındığına bağlı olarak bireyden bireye veya görev ekibinden görev ekibine akar. Bireysellik, risk alma ve geleceği öngörme vurgusu, adhocracy de ki hemen hemen herkes üretim, müşteriler, araştırma ve geliştirme ve diğer konularla ilgisi olduğu için yüksektir (farshad, 2017).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H1b: Adhocracy kültürün bilgi paylaşımına yönelik tutumuna olan etkisi olumlu yöndedir.

Pazar Kültürü ve Bilgi Paylaşımı: Bu kültür dış istikrarın derecesine vurgu yapar ve odaklanır (Gregory ve ark., 2009). Bu tür bir organizasyon, sonuca odaklı olma eğilimindedir (sonuç odaklı) (Yesil ve dan Kaya, 2013).

Hedeflerin başarılması bu kültürde önemli bir değerdir, çünkü kontrol eyleminin amaçları bir tür örgütsel üyeyi temsil eder ve dış çevrenin davranışını yönlendirir (Gregory ve ark., 2009). Saame Voon'a göre, bu kültüre kaliteli bakım üretmek için ihtiyaç duyuluyor (Saame ve ark., 2011). Bununla birlikte, KM bağlamında, Nicolas ve Cerdan'daki Hendriklere göre, bu kültür organizasyon içindeki KM sürecini engellemektedir (Nicolas ve dan Cerdan, 2009).

Bu ifade aynı zamanda KM kavramı ile de desteklenmekte olup, bu kültürün KM sisteminin uygulanmasında ve kullanılmasında bir kuruluşun kolaylığı ile negatif korelasyon gösterdiğini belirten bir sistemin benimsenmesi bağlamında desteklenmektedir. Bu, organizasyondaki KM uygulamasının organizasyonun yararını veya kazancını yitirmesi ihtimalini gören organizasyon üyelerinin eğilimi nedeniyledir (Yun, 2013).

Böylece, sistemin uygulanmasına karşı daha dirençli hale gelirler. rekabetin önemli olduğu pazar kültürleri, intranet aracılığıyla bilgi paylaşımını desteklemiyor. (Ruppel ve Harrington, 2001: 37-52). Suppiah ve Sandhu'nun örgütsel kültür davranışlarının zımnı bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmasında, bilgi paylaşımı ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmaların sınırlı olduğunu belirtmektedir (Seda ve İlknur, 2014).

Bir pazar kültüründe temel varsayımlar dış ortamın iyi huylu değil düşmanca olduğu, tüketicilerin seçici olduğu ve değere ilgi duyan kuruluş, rekabet gücünü artıracak bir iştir ve yönetimin asıl görevi, organizasyonu üretkenlik, sonuç ve karlara doğru yönlendirmektir.

Bu ifade, bilgi birikimi kavramı ile de, bu kültürün bilgi birikimi sistemini uygulama ve kullanmadaki bir kuruluşun kolaylığı ile negatif bir şekilde ilişkili olduğunu belirten bir sistemin benimsenmesi bağlamında desteklenmektedir. Böylece, sistemin uygulanmasına karşı daha dirençli hale gelirler (Dana ve ark., 2014).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H1c: Pazar kültürün bilgi paylaşımına yönelik tutumuna olan etkisi olumsuz yöndedir.

Hiyerarşi kültürü ve Bilgi Paylaşımı: Bu kültür iç istikrar düzeyini vurgular ve odaklar (Mallak ve ark., 2003). Örgütlenme, açık ve örgütsel bir yapıya sahip olmanın yanı sıra, yapılandırılmış ve resmi olarak çalışılabilecek bir yer olarak görülmektedir. Kurallar ve prosedürler sıkı kontrol ile standartlaştırılmış, ayrıca sorumluluk açıkça tanımlanmıştır (Aktas ve ark., 2011).

Bu tür bir kültüre bazen aynı zamanda istikrar ve süreklilik vurgusu nedeniyle dahili tür süreci de denir (Mallak ve ark., 2003). Organizasyonda KM uygulaması için hiyerarşik bir kültüre sahip olmanın negatif bir korelasyonu vardır (Moradi ve ark, 2012). Nicolas ve Cerdan'daki Hendriklere göre, bu kültürün varlığı örgüt içinde bilgi paylaşımını engelleyebilir (Nicolas ve dan Cerdan, 2009). Bu, kültürün formalitelerinin yaratıcılığın ve inovasyonun ve KM'nin oluşumunu engellemesinin nedenidir (Saeed ve ark, 2010).

Gray ve Densten'e göre kültür, içselleştirme süreci bilgi yaratma modeliyle korelidir. Bu süreç, sorumlulukların, değerlendirme sistemlerinin ve dokümantasyonun tanımlanması ile oluşan bilginin örtük ve açık hale getirilmesinde meydana gelir (Gray ve dan Densten, 2005).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H1d: Hiyerarşi kültürün bilgi paylaşımına yönelik tutumuna olan etkisi olumsuz yöndedir.

Bilgi teknoloji kabulünü ve başarısını etkileyen bazı baskın faktörler vardır. Bunlardan biri, örgüt içinde yerleşik olan örgüt kültürüdür (Doherty ve Doig, 2003; Huang, Newell, Galliers ve Pan, 2003).

Örgüt kültürü, bilgi sistemlerinin başarısının önemli belirleyicilerinden biridir. Örgüt kültürü ve bilgi işleme kalıpları konusundaki çalışmalarında, Quinn ve Cameronun (2006), dört kültürel tür arasında(adhocracy, klan ve hiyerarşi, pazar), bilgi işlemenin tüm boyutlarında, bilgi arama yoğunluğunun ve kapsamının pazar odaklı kültürde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Schein, 2003).

Bilgi teknolojisi ve Hiyerarşi: Bireye ve bireysel davranışların kontrolüne yönelik bir organizasyon kurallara dayalı bir kültüre sahiptir. Bürokratik bir organizasyon prototiptir. Düzen, disiplin ve sistematik çalışma önemlidir. Hiyerarşik bir örgüt kültürünü desteklemek için geliştirilen BT uygulamaları kural ve prosedürleri içermektedir. Bir soru sorma / cevaplama sistemi, bir programın bir kullanıcıyla diyalogu kontrol ettiği iyi bir örnektir.

Zuboff, 'otomatikleştir' ve 'bilgilendir' gibi temel kavramlarını şöyle tanımladı:

“Otomatikleştirmek”, insan faaliyetini daha hızlı, daha güvenilir, daha fazla denetime tabi olan bir makine (bilgisayar) ile değiştirmektir. Otomasyonun amaçları tipik olarak maliyet azaltma, verimlilik ve verimliliğdir. Otomasyon, teknolojiyi, makine sistemlerinin kendi kendine hareket eden ve kendi kendini düzenleyen kapasitelerini artıran ve böylece insan müdahalesini en aza indirecek şekilde uygulamak anlamına gelir.

Akıllı teknoloji otomatikleştirmek için kullanılabilir, ancak bu gerçekleştiğinde bile, bu otomatik etkinlikleri verilere dönüştürme ve bu verileri görüntüleme kapasitesine sahiptir. Bilgi teknolojisi, süreçleri, nesnelere, davranışları ve olayları sembolik olarak görünür, tanınabilir ve yeni bir şekilde paylaşılabilir hale gelmelerini sağlar.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H2a: Hiyerarşi kültürün bilgi teknoloji kabulüne yönelik tutumuna olan etkisi olumlu yöndedir.

Bilgi teknolojisi ve Klan: İnsanlara yönelik ve kurum içi esnekliğe sahip bir organizasyonun destekleyici bir klan kültürü vardır. Bu kültürel tipte insan merkezi bir pozisyon alır. İnsanlar birbirlerine güvenirlere, birbirlerine yardım ederler ve kendilerini evlerinde hissederler. Klan kültürünü izleyen bir organizasyonda BT, işbirliğini ve bilgi paylaşımını desteklemek için bir altyapı oluşturarak uygulanır. Silver ve diğerleri. (1995), ekip çalışması üzerinde bireysellik değerine önem veren bir organizasyonda, grup yazılım sistemlerinde - özellikle de anonimlikle çalışanların - üretken işbirlikçi çalışmayı teşvik etmenin istenen sonuçlarını elde etmede başarısız olabileceğine karar vermiştir. Öte yandan, diğer önlemlerle birleştiğinde, böyle bir grup yazılımı sistemi kurum kültürünü daha ekip odaklı yapmak için bilinçli bir çabanın parçası olarak kullanılabilir. Bu nedenle, örgüt kültürü ile BT sistemleri arasındaki ilişkinin iki zıt yönde çalışabileceğini not etmek çok önemlidir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H2b: Klan kültürün bilgi teknoloji kabulüne yönelik tutumuna olan etkisi olumsuz yöndedir.

Bilgi teknolojisi ve Pazar: Kuruluşun amaçlarına ve bu amaçlara ulaşmak için araçların kontrolüne yönelik bir kuruluş pazar kültürüne sahiptir. Herkes aynı müşteri odaklı çalışır. Verimlilik vurgulanır. Hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunan insanlar ödüllendirilir. BT uygulamaları, yöneticilerin kaynakların optimum kullanımını kontrol etmelerine yardımcı olmak için oluşturulabilir.

Bugün kurumlar faaliyet gösterdikleri alanlarda bilgi sistemlerini (BS) ve teknolojiyi etkin ve verimli bir şekilde kullanarak başarılı olup ve yeni pazarlara ulaşabilmektedirler. Şirketin BS kullanmasının ana nedenleri; İş performansı için en önemli kriterlerden biri, verimliliği artırmak, daha iyi ürünler ve müşteriye hizmeti sunabilmek, maliyetleri en aza indirmek, yeni teknolojik ürünler geliştirmek ve kurumsal rekabet gücünü artırmaktır. Pazarlama: Bt'nin şirkete entegrasyonunda, kurumun verimliliğini arttırarak rekabet avantajı sağlar (Bhatt, 2000: 1331-1359). Bu nedenle örgüt kültüründe pazarlamanın bilgi teknoloji üzerinde olumlu etkisi görülmektedir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H2c:Pazar kültürün bilgi teknoloji kabulüne yönelik tutumuna olan etkisi olumlu yöndedir.

Bilgi teknolojisi ve Adhocracy: Adhocracy kültürü organizasyonel esnekliği ve firma ile çevresi arasındaki ilişkileri vurgulamaktadır. Böyle bir firmadaki uzmanlar her türlü yeni şeyi aramaya yönelmişlerdir. Aşağıdaki unsurlar bir adhocracy kültürünün tipik özelliğidir: büyüme, risk alma, yaratıcılık, rekabet, bireysel sorumluluk, bilimsel çalışmalara açık olma ve bilgi ve becerileri geliştirmek için kursları takip etmedir.

Boland ve Tenkasi (1995), kapsamlı bilgi firmaların uzmanlaşmış uzmanlığa sahip birden fazla topluluktan oluştuğunu ve genellikle hiyerarşik örgütsel biçimlerden ziyade yanal olarak nitelendirildiklerini iddia etmişlerdir. Bu tür firmalarda yenilikçi ürünler ve süreçler oluşturmak için bilgi üretmek, toplum içinde güçlü perspektiflere sahip olmanın yanı sıra bir başkasının perspektifini göz önünde bulundurma yeteneğini gerektirir. Adhocracy kültürü, bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesindeki motordur ve adhocracy ile ihtiyaçlar belirlenir ve ihtiyaçların karşılanması ile ilerleme yolları sonuçlanır.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H2d: Adhocracy kültürün bilgi teknoloji kabulüne yönelik tutumuna olan etkisi olumlu yöndedir.

Bireycilik, herhangi bir kurumdaki veya toplumdaki bireylerin çıkarlarını toplumun veya kuruluşun çıkarlarının üzerinde tuttuğu anlamına gelmektedir. Bireyciliğin yüksek olduğu toplumlarda, “ben” bakış açısı olduğu ve Düşük olduğu toplumlarda, bir “biz” anlayışı vardır. İnsanlar yerine çoğulcu bakış açısına önem veren gruplar öne çıkmaktadır (Hofstede, 1980a) 1980b, 2001).

Yatay kolektivizm üzerine yüksek puan alan insanlar eşitliği vurgular ve kollektifin tüm üyelerini aynı olarak görür. Bu tür insanlar bağlılığı, ortak amaçları ve karşılıklı bağımlılığı vurgular ve kendilerini diğer grup üyelerine benzer olarak görür; ancak, kolayca otoriteye sunulmazlar (Triandis ve Gelfand, 1998).

Bu tür insanlar kendilerini grubun bir parçası olarak görürler; kimlikleri gruba bağımlıdır ve işbirliğine vurgu yapılıdır. Ayrıca, Oishi ve meslektaşlarının (1998) belirttiği ve ampirik olarak doğruladığı gibi, yatay kolektivistler klan kültürünün değerleri ile tutarlı olan değerleri ve evrenselliği vurgulamaktadır. Aslında, bu özellikler ve değerler klan kültüründe bulunan ekip oluşturma, uyum ve katılım ile uyumlu görünmektedir (Cameron ve Quinn, 1999).

Kolektivist davranışın egemen olduğu toplumlarda, çalışanlar duygusal bağlarla örgütlerine bağlanır ve ast ile üst arasındaki ilişki aile ilişkileri gibi etik kurallara dayanmaktadır. Ayrıca, çalışanlar itaat, homojen davranışlar, gruptaki takdirler, grup başarısı, bireyler arasında karşılıklı bağımlılık, hiyerarşi ve dikey ilişkiler (aile-çocuk ilişkisi) gibi davranışlar sergilenmektedirler. Benzer şekilde, klan kültüründe çalışanların duygusal bağlarla birbirine bağlı olduğu vurgulanmaktadır. “Biz” duygusunun hissettiren bu tür organizasyonlarda bağlılık, sadakat, güvenilirlik, aile iklimi, takım başarısı, babacan veya destekleyici bir yaklaşıma sahip yöneticiler değer kazanmaktadır. Kavramlar arasındaki benzerlikler göz önüne alındığında, bireycilik ve toplulukla klan kültürü arasında bir etkileşim olduğu söylenebilir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H3a: Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde toplulukçuluk güçlendirici roldür.

Dikey kolektivizm konusunda yüksek puan alan insanlar eşitsizliğin yüksek düzeyde kabul edildiğini gösterir. Her ne kadar bu bireyler kendilerini grubun bir parçası olarak görseler de, bazı üyelerin diğerlerinden daha fazla statüye sahip olduklarını kabul ederler (Triandis ve Gelfand, 1998).

Bu eşitsizliği kabul etmek, örgütsel merdiveni yükseltmeyi hak eden kişilere hesap verebilirlikle birlikte kullanılan standart kurallar ve prosedürlerle karakterize edilen bir hiyerarşi kültürünün birden fazla düzeyi ile ilişkili görünmektedir (Cameron ve Quinn, 1999).

Bu nedenle dikey kolektivistlerden hiyerarşi kültürünün yapısını ve seviyelerini tercih etmelerini bekliyoruz. Bu iddia ile tutarlı olarak, Ng ve Van Dyne (2001), dikey kolektivizm

üzerindeki yüksek hedeflerin etkisinin, hiyerarşik ilişkiler için bir arzu ortaya koyan yüksek statüde bir pozisyon alması durumunda yüksek kaliteli kararlar verdiğini ortaya koymuştur.

Dikey kolektivizmin, hiyerarşi kültürünü karakterize eden kurallara, politikalara ve standartlaştırılmış prosedürlere odaklanan uyumluluk, güvenlik ve gelenek (Nelson ve Shavitt, 2002) değerleri ile bağlantılı olduğu da dikkate değerdir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kurumsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H3b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde topluculuk güçlendirici roldür.

Öte yandan, bu varsayım çoğulculuğun değerinin adhocracy ve pazar kültürü türleri ile ilgili olmadığı anlamında değildir. Aksine, çoğulcu davranışların hüküm sürdüğü bu toplumlarda adhocracy ve pazar kültürü olan kurumların, bu tür değerden klan ve hiyerarşi kültürü türüne kadar etkilenmez veya topluculuk ile bu tür kültürler arasında ters bir ilişki öngörülmektedir. Topluculukta, adhocracy kültürünün esnek, belirsiz ve eşit ortamı konusunda da rahatsız olmalarını bekliyoruz. topluculuk ile bağlantılı olan güvenlik, uygunluk ve gelenek değerlerinin, kendi kendine yönlendirme ve teşvik etme değerlerine (adhocrasi kültürünü karakterize eden yenilik, esneklik ve özerkliğe odaklanma ile uyumlu) karşı olduğu görülmektedir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kurumsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H3c: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde topluculuk azaltıcı roldür.

Ayrıca yatay kolektivistlerin bağımsızlık, eşitsizlik ve piyasa kültüründe bulunan başarıya odaklanma konusunda olumsuz görüşleri olacağını umuyoruz.

Schwartz'ın (1994), iyilik ve evrenselliğin değerlerinin güç, başarı ve hedonizme karşı olduğunu - piyasa kültürünün içine yerleştirilen değerlerin - olduğunu iddia ettiğini hatırlayın.

Ampirik araştırmaların yatay kolektivizmin başarı ve güç değerleri ile negatif ilişkili olduğunu doğrulaması önemlidir (Nelson ve Shavitt, 2002; Oishi ve diğerleri, 1998) ve kolektivizmin her iki türünün de çalışma takımlarındaki rekabetle (Aritzeta) negatif ilişkili olduğunu not etmek önemlidir. Ve Balluerka, 2006).

Bu nedenle, rekabet, başarı ve hesap verilebilirliğe odaklanarak, iyilik, katılım, eşitlik ve katılım arayan elemanlar tarafından piyasa kültürünün olumsuz izlenmesini bekliyoruz. Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kurumsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H3d: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde topluculuk azaltıcı roldür.

Belirsizlikten kaçınmanın ulusal kültürün bir boyutu olarak, toplumdaki insanların belirsiz ve bilinmeyen durumlara karşı kendilerini tehdit altında hissettiği belirsiz durumlardan kaçınılması anlamına gelmektedir (Jackson, 2001).

Hofstede'ye (2001) göre belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlarda organik örgütsel yapılar baskındır. Bununla birlikte, belirsizliği yüksek olan toplumlarda yasalar ve kurallar duygusal bir gerekliliktir ve bireylerin davranışları genellikle bu yönde yapılandırılmıştır.

Bu nedenle, yüksek belirsizlikten kaçınma seviyesinin yüksek olduğu toplumlarda, organizasyonlar daha fazla mekaniksel yapıya sahiptir ve bireyler örgütsel olarak yönetilmeyi tercih etmektedirler.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H4a: Klan kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.

Belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan toplumlarda, insanlar iş bulma konusundaki belirsizlikten kaçınırlar ve önceliklerini istenen konular açısından kullanırlar. Toplumlar da kaçınmanın düşük olduğu nedeniyle insanlar kolayca risk alabilmektedirler (Hofstede, 1983; Hofstede, vd.,1990; Aktaş ve Sofyalıoğlu,2001; Yakut, 2012; Dursun,2013; Nazarian, vd., 2013).

Hiyerarşi, nispeten statik bir ortamda kültürel bir türüdür, ayrıca kurallar ve yönetmelikler her şeye aykırıdır. Bu tür bir organizasyonda, çalışanlara ne yapmaları ve önceden tanımlanmış roller üstlenmeleri söylenmesini beklemektedirler. Yöneticiler kural koyuyor, çalışanlara rehberlik etme ve hiyerarşik bir yapıyı sürdürme gibi değerlerin altını çizmektedirler (Erdem, 2007; Bayazıt ve Koçaş, 2011).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H4b: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.

Bu nedenle, bu tür organizasyonlardaki insanların belirsizliği karşısında huzursuzluk, yöneticilerin kararları ile azaltılmaktadır. Genel olarak, hedef odaklı fakat durgun ve yönetime yönelik bir organizasyonel ortamı vurgulayan pazar türü kültürde mekanik süreçlerin özelliklerini yerine getirmektedir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H4c: Pazar kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.

Bu nedenle yöneticiler, organizasyonlarda hiyerarşik kültür türü gibi olmasa da çalışanların ne yapmaları gerektiğini söylemektedirler. Dolayısıyla, belirsizlikten kaçınmanın yüksek olan toplumda, hiyerarşi ve pazar kültürünün kuruluşlar tarafından daha fazla benimsenebileceği söylenebilmektedir. Bununla birlikte, bu varsayım, belirsizlikten kaçınmanın tanınmasının, klan veya adhocracy kültürü türüyle ilgili olmadığı anlamına gelmemektedir.

Aksine, belirsizlikten kaçınma bilincinin yüksek olduğu bir toplumda klan ve adhocracy kültür türlerine sahip kuruluşlar, hiyerarşi ve pazar kültürü türlerine göre bu değerden etkilenmediği ve bu kültür türü ile yüksek belirsizlikten kaçınma arasında negatif bir ilişki görülmektedir.

Adocracy'nin (Girişimcilik Kültürü) egemen olduğu organizasyonlar organik yapıyı, girişimci, esnek, yenilikçi ve yaratıcı organizasyonel ortamları işaret etmektedir. Bu kültürde önemli olan değerler girişimcilik, esneklik, risk, yenilik ve gelişme olarak belirtmektedir (Cameron ve Quinn, 2011; uiowa.edu, 2014). Bu nedenle, belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda, adokrasi kültürünün kuruluşlar tarafından daha az kabul edileceği göz önünde bulunmaktadır.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H4d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.

Klan kültürü olarak işbirlikçi olan bir kültürde, örgüt üyeleri arasında bilgi alışverişini geliştirmek için bilginin şekillendirilmesine yardımcı olmak eğilimindedir. Bu nedenle biçimselleşme sadece bilgi neslinin yararına değil, aynı zamanda çeşitli nedenlerle bilgi performansının iyileştirilmesi için kullanım ve uygulamalarına da fayda sağlayabilir. Öncelikle, biçimselleşme veya resmileştirme, bir bütün olarak örgütsel personel arasındaki işbirliğini geliştirmektedir (Cordón-Pozo ve diğ., 2006), çünkü etkileşimlerin yapısını ve kapsamını şekillendirebilir ve bilgi gelişimi için yararlı olacak iç görüler sunabilmektedir (Kern, 2006).

Cordery, Soo, Kirkman, Rosen ve Mathieu (2009), üyelerin ulusal çapta dağılık siteler arasında işbirliği yaparken ekip katılımı oluşturmaya çalışmanın zorluğunu tanımlamakta ve rekabet eden rol talepleri karşısında bilgi akışını sürdürmeyi zorlaştırmaktadır. Böyle bir zorluğa mantıklı bir çözüm, üyeler arasındaki sosyal bağları artırmak, yani, grubun, içindeki üyelerin veya faaliyetlerin çekiciliğinin ve prestijinin derecesi olarak tanımlanan ekibin uyumunu artırmak olabilir (Festinger, Schachter ve Back, 1950: 254).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H5a: Klan kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.

İkincisi, biçimselleşme, açık ve kodlanmış bilginin, kurumun farklı bölümleri arasında üretilen bilginin dolaşımını kolaylaştırmaya, yeni fikirler ve farklı bakış açılarıyla beslenmesine olanak veren kurallar yoluyla (Cordón-Pozo ve diğ., 2006) işlevsel bir şekilde aktarılmasını kolaylaştırmaktadır. (Cohendet ve diğ., 2004).

Araştırmalar, üstler ve astlar tarafından resmi yollarla kurulan bağların astların güveniyle pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin, performans değerlendirmelerinin resmi yollarla gerçekleştirilmesinin, metot adalet algısını arttırmasının yanı sıra, astların aldıkları geri bildirim kalitesini artırdığı ve böylece güveni arttırdığı gösterilmiştir (Hartmann ve Slapnicar, 2009: 733).

Hiyerarşi kültürünün baskın olduğu kurumlarda, katı kurallar ve prosedürler çerçevesinde son derece resmileştirilmiş örgütlerde faaliyet göstermektedir.

Örgütsel koordinasyon ve liderlik becerileri yapının önüne geçmiştir (Berrio 2003, 2007).

Katı kurallar vasıtasıyla, bir organizasyon içindeki temel amaç, kontrol, resmîlik, rasyonellik ve itaat nedeniyle, neredeyse saat ve ekonomi gibi çalışan bir organizasyon oluşturmaktır (Erdem 2007 Murat ve Açıköz, 2007).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H5b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.

Resmî kurumlarda adhocracy, çevresel değişimlerden ve kuruluşlardaki fırsatlardan yararlanılması açısından mevcut değişikliklere hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlamak için bir inovasyon süreci olarak görülmektedir (Zahra ve ark., 2000). Koçel (1988), kurumsal girişimciliği veya adhocracy mevcut bir işletmede birden çok grup bireylerinin organizasyon

içinde formal biçimde yeni bir ekip kurarak oluşan yeni yapı dâhilinde yenilenme ve yeniliği teşvik etme noktasında bir süreç olarak nitelemektedir.

Mintzberg (1979) tarafından önerilen yapısal biçimlerden biri olan "adhocracy", organik modele oldukça yakındır. Bu tür bir yapının karmaşık yollarla yenilikçi olması gereken organizasyonlar için uygun görüldüğü söylenebilir, çünkü genellikle çok disiplinli takımlarda çalışan ve nadiren kendi başlarına çalışan uzmanları için yüksek derecede esneklik ve ademi merkeziyetçilik gerekmektedir. Davranışlar bu tür bir organizasyonel yapı içerisinde standart hale getirilmemiştir veya formalize edilmemiştir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H5c: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.

H5d: Pazar kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.

Formalizasyonla ilgili olarak, GyM'nin Burton ve Obel'e (1995) göre firmanın büyüklüğü göz önüne alındığında uygun bir seçim olduğu yüksek bir formalizasyon derecesine sahip olduğunu söyleyebiliriz. GyM alanlar, fonksiyonlar, çalışanların rolleri, prosedürler, yönetim sistemi vb resmileştirmiştir. Tüm kurallar ve prosedürler intranet aracılığıyla tüm firma tarafından kullanılabilir; Bunların basılı bir versiyonu da var. Yüksek düzeyde formalizasyona rağmen, organizasyon hala çok esnektir; Görevleri düzenlemek ve faaliyetleri koordine etmek ve kontrol etmek için önemli bir rol oynamak için kurallar gereklidir. Ancak, kurallar örgütün belirli özelliklerine göre tasarlanmalı ve basit ve açık olmalıdır. Yönetim Kontrol alanı, formalizasyonun bir firmanın koordineli bir şekilde çalışmasına nasıl yardımcı olabileceğinin açık bir örneğidir.

Daha önce de açıklandığı gibi, bu alan verimlilik, programlama ve maliyet kontrollerinin benzer şekilde ve firmanın belirlediği şekilde yapılmasını garanti eder. Bu alan üretim sistemindeki yalın kavramların uygulanmasından sorumludur. Üretim alanındaki formalizasyonun önemli bir sonucu da çalışanlar arasında alışkanlıklar yaratmasıdır.

Marcus ve Robey'e göre, bilgi teknolojileri ve örgütsel yapı arasında teknolojik, örgütsel ve etkileşimli bir gereklilik vardır (Crowston ve Malone, 1994: 253-255). Teknolojik zorunluluk, teknolojinin kendisinin organizasyon yapısı üzerinde belirli bir etkisi olduğunu savunulmaktadır. Woodward tarafından bunun üzerine yapılan bir çalışma, işletme resmi yapısının organizasyonda kullandıkları üretim teknolojisi ile şekillendiğini göstermektedir. Bu

aşamada, organizasyonel değişim teknoloji tarafından tetiklenebilir. İkincisi, örgütsel gereklilik, değişime olumsuz bir bakış açısıyla bakar.

Bu görüş, yöneticilerin kuruluşun ihtiyaçlarını karşılamak için bir kuruluştaki teknolojiyi içeren değişikliği uygulayabildiğini savunuyor. Bu görüşe dair son gereklilik, teknolojilerin neye izin verdiği ile yöneticilerin ve organizasyonun neyi başarmaya çalıştığı arasındaki etkileşimin karmaşıklık olduğunu göstermektedir (Woodward, 1980).

Crowston ve Malone bu görüşe katılıyor ve organizasyonun ihtiyaçlarının ve mevcut teknolojinin örgütsel değişimi getirebileceğini düşünüyor (Crowston ve Malone, 1994: 253-255).

Laudon ve Laudon (2012), tüm organizasyonların bir yapı veya şekle sahip olduğunu savunurken, bir organizasyonda kullanılan bilgi teknolojileri türü genellikle organizasyonun yapısını yansıtmaktadır.

Formalizasyon kurallar, talimatlar, ortak değerler ve normlar kullanılarak sağlanabilir (Weber, 1947). Gerçekten de, formelleşme daha az belirsizdir ve daha fazla verimlilik arzusuna dayanmaktadır (Perrow, 1986). Bilgi teknolojileri, formelleşme ile daha tutarlı olan organizasyonel olaylar ve faaliyetler hakkındaki bilgilerin ve talep edildiğinde geri çekilmenin kolaylaştırılmasını sağlayarak, formelleşmenin olumsuz etkilerini azaltma yeteneği sağlar. (ilgili standart ve prosedürleri detaylandıran şirket kaynaklarının yerini arama maliyeti) (Huber, 1990).

Kuruluşun amaçlarına ve bu amaçlara ulaşmak için araçların kontrolüne yönelik bir kuruluşun pazar kültürüne sahiptir. Biçimsel olan kuruluşlarda herkes aynı müşteri odaklı çalışmaktadır. Verimlilik vurgulanır. Hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunan insanlar ödüllendirilir. BT uygulamaları, yöneticilerin kaynakların optimum kullanımını kontrol etmelerine yardımcı olmak için oluşturulabilir. İnsanların zihinsel modellerinin ve organizasyonun yapısının ve kültürünün, grup yazılımının nasıl uygulandığını ve kullanıldığını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir.

Bilgi teknolojisinin formal yapısı olan işletmelerde, işletme süreçlerinin yeniden tasarımı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu süreçler arasında ürün ve hizmetlerin üretilmesi ve pazarlanması, siparişlerin işlenmesi ve ürün ve hizmetlerin tüketicilere sunulması, satış sonrası servis ve müşteri ilişkileri yer almaktadır.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H6a: Pazar kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.

Bilgi sistemlerinin kullanılması, kuruluşun diğer kuruluşlarla olan ilişkisini de etkileyebilir. Bir süreç veya dağıtım kanalı yukarı veya aşağı diğerlerinden bilgi alma yeteneği, bu işlem veya varlık üzerinde daha az bir sorunun kontrolünü elinde bulundurur. Bu, özellikle bir dikey entegrasyon stratejisi olarak düşünülebilecek organizasyonlar için geçerlidir, ancak şimdi “organizasyonlar yaratıcı bir şekilde bilgi sistemlerini kullandıklarında dikey entegrasyonun daha az gerekli olduğunu” anlıyoruz (Main, 1988 P.51).

Bilgiyi paylaşma ve tasarım aktarma kolaylığı aynı zamanda kurumlar kendi işgücünü azaltmaya çalışırken ve kendilerini yetersiz bulduklarında dış kaynak kullanımında artışa yol açabilir. Çalışanların bir organizasyon içinde yerine getirdikleri görevler, üretim sürecinin bir parçası olarak teknolojinin artan mekanizasyonu ve uygulamasından büyük ölçüde etkilenmektedir. Bilgi teknolojisi, arama süresini kısaltır, iş akışı kesintilerini önler, formalizasyon yönetim maliyetlerini azaltır, verimliliği artırır ve sonuçta inovasyona fayda sağlar (Daft ve Becker, 1978).

Organizasyonlar arasındaki işbirliğinin, teknik bilgi / uzmanlık ve diğer kaynakların paylaşılmasını teşvik ederek inovasyon kapasitesi yarattığı yönünde daha fazla düşünce vardır (Nohria ve Eccles, 1992).

Farklı profesyoneller arasındaki bu türden bir bağ aynı zamanda örgütler arasında biçimselleştirme için fırsatlar sunar.

Online biçimsel oluşum bir kurumdaki verimliliği düşürdüğü için, BT kurumlar arası ilişkilerde (örneğin, bir işletme ve tedarikçileri arasında) benzer bir avantaj sağlamada verimliliği ve yeniliği artırmaya yardımcı olabilir. Bu, iletişimi organize etmeyi ve koordinasyonu standartlaştırmayı daha iyi bir hale getirmektir, ortaklık üyeleri ana iş üzerinde daha fazla zaman harcayabilir, sinerjiden daha fazla fayda sağlayabilir ve bu daha fazla üretkenlik ve yenilik anlamına gelebilmektedir.

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H6b: Adhocracy kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.

Kurumlar arasında kurulan ortak bilgi teknolojileri, iletişimde kullanılan araçları ve yöntemleri belirtmektedir (İşbirliği, ortaklık kurma, ortaklığa erişim için üzerinde mutabakata varılan standartlar ve bağlı kuruluşlar için referans kaynaklar söz konusu olduğunda tüm kuralların, prosedürlerin ve hedeflerin uygulandığı bir ortam) (Miller ve Friesen, 1982).

Huseman ve Miles ayrıca, özellikle bilgi alanındaki teknolojinin, şirket içinde veya dışında işletmelerin iletişimi üzerinde büyük etkisi olduğunu öne sürmektedir (Huseman ve Miles, 1988: 181-203).

BT, resmi olaylarla davranışların ve süreçlerin kontrolünü daha uygulanabilir kılan örgütsel olaylar ve faaliyetlerle ilgili bilgilerin kaydedilmesini ve alınmasını kolaylaştırır (Huber, 1990).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H6c: Klan kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme etkilidir.

Çalışanların BT kullanırken ek beceri ve bilgi edinmeleri nedeniyle yöneticiler arasında kararları hiyerarşinin daha düşük seviyelerine devretme isteğindedirler.

Sonunda belge ve prosedürlerin birleştirilmesine ve düzenlenmesine katkıda bulunan, işverenlerin kodlanmış bir şekilde bilgi alışverişinde bulunmalarına izin veren akıllı formalizasyon etkisinin ortaya çıkmasıdır. BİT ve organizasyon yapısı boyutları arasındaki ilişki, hiyerarşi katmanlarının azaltılmasının sigorta endüstrisindeki bilgisayar kullanımı ile ilişkili olduğunu tespit eden Thomas 1970 tarafından araştırılmıştır. (Benzer şekilde, Pool, 1983).

Önceki alan araştırması bulguları ve sunulan kuramsal bilgilere dayanılarak aşağıda ki hipotez öne sürülebilmektedir.

H6d: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.

6.5. Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplama tekniği olarak kantitatif bir teknik olarak envanter yönteminden yararlanılmıştır. 6'lı Likert ölçeği kullanılarak katılımcılardan toplanacak veriler için literatürde sıklıkla atıf alan ölçekler seçilmiştir.

Kurum Kültürü Ölçeği: Quinn, Cameron(2011) Quinn ve Cameron'ın (2005) örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Örgüt kültürünü tanımlamak için yapılacak çalışmalarda bu modelin kullanılabilceğini yaptıkları çalışmalarıyla desteklemişlerdir. "Rekabetçi Değerler" modelinde 4 kültür tipi (hiyerarşik kültür, Pazar kültürü, klan kültürü ve adhokrasi kültürü) mevcuttur. Ölçekte toplam 16 ifade bulunmaktadır.

Bilgi teknolojileri Kabulü Ölçeği: Yıldız, M. S. (2008) tarafından geliştirilen 8 maddelik ölçek kullanılacaktır.

Bilgi Paylaşımına Olan Tutum (Güven) Ölçeği: Genel anlamda bilgi paylaşımına güven ve internette bilgi paylaşımına güven olarak iki boyutta 8 madde ile ölçümlenmiştir. Genel anlamda bilgi paylaşımına olan güven (Chen, Lin, Chen, 2010), (Kharabsheh, 2007), (Fang, Chiu, 2010) (Cheng, Hailin, Hongming, 2008), (Yanfei, Yu, 2009) (Demirel ve Seçkin, 2011) çalışmalarından yararlanılarak araştırmacılarca geliştirilmiştir. İnternette bilgi paylaşımına olan güven boyutu için de orijinal bir alt ölçek oluşturulmuştur.

Formalleşme (Biçimselleşme) Ölçeği: Baum & Wally (2003) tarafından geliştirilen ve Zehir ve Özşahin (2006) tarafından Türkçe ye uyarlanan 4 maddelik ölçek kullanılacaktır.

Belirsizlikten Kaçınma Ölçeği, ulus Kültüründe belirsizlikten kaçınma boyutu Hofstede (1991) ölçeği kullanılacaktır. Sonradan geliştirilen beşinci boyut da dahil olmak üzere, belirsizlikten kaçınma 10 madde olarak değerlendirilecektir.

Bireycilik ve Topluculuk Ölçeği, Wu (2006) çalışmaya katılan deneklerin kültürel yapılarını ölçmek için Hofstede'in kültürel boyutlarını belirlemeye yönelik bireycilik ve topluculuk boyutu olarak kullandığı ölçeğin, Wu (2006) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilen versiyonu kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte beş boyut bulunmaktadır.

6.5.1. Verilerin Analizi

Çalışmadaki veriler IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22 programı ile analiz edilmiştir. Değişkenlerin faktör analizi, Betimleyici istatistik analizi Değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi; değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisini tespit edebilmek için de regresyon analizi ve Moderatör Analizine tabi tutulmuştur.

6.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular altı bölüm halinde sunulmuştur. İlk bölümde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bilgi verilmektedir. İkinci bölümde verilere uygulanan faktör analizi sonuçları sunulmaktadır. Örgüt kültürü, bilgi paylaşımı, bilgi teknoloji kabulü, formalleşme ve ulus kültürüne ait faktör analizi sonuçları ayrı ayrı ele alınmıştır. Üçüncü bölümde Regresyon analiz bulguları yer almıştır. Dördüncü bölümde çalışma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri Korelasyon analizi bulguları yer almıştır. Beşinci bölümde Ulus kültür modeline göre iki ülke için Non Parametrik (Kruskal Wallis Testi) Analiz sonuçları yer almaktadır. Altıncı bölümde ise Moderatör analizi bulgularına yer verilmiştir.

6.6.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Tablo 6.6.1.1 Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişken	Grup	Sayı(n)	Yüzde(%)
Ülke	İran	180	47,7
	Turkey	185	49,1
Yaş	20-30	105	27,9
	31-40	115	30,5
	41-50	80	21,2
	51-60	65	17,2
Cinsiyet	Bay	220	58,4
	Bayan	142	37,7
	Cinsiyetini Belirtmeyenler	3	0,8
Eğitim Durumunuz	Lise	85	22,5
	Ön Lisans-2 yıllık	103	27,3
	Lisans- Fakülte	106	28,1
	Lisans Üstü	71	18,8
Kurum içi pozisyonunuz	Üst kademe yönetici	77	20,4
	Orta kademe yönetici	58	15,4
	Alt kademe yönetici	204	54,1
	Asta bağlı bir pozisyonunda	25	6,6
İş yerinde çalışma süreniz	6 aydan az	15	4
	6 ay – 1 yıl	36	9,5
	1- 5 yıl	99	26,3
	6-10 yıl	102	27,1
	11-15 yıl	74	19,6
	15 yıl üzeri	39	10,3

Araştırmaya katılan teknoloji tabanlı işletmelerde görev yapan çalışanların demografik ve kişisel özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin elde edilen istatistiki bilgilere Tablo 6.6.1,1’de yer verilmiştir.

İlk olarak bu bilgiler iki ülke İran ile Türkiye arasında çalışanlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, İran'da %47,7' (n=180) İran'da katılımcılar tarafından ve %49,1' de (n=185) Türkiye tarafından katıldıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %58,4'i erkek (n:220), %37,7'si (n:142) kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu erkekler olduğu görülmektedir. Katılımcılardan yalnızca 4 kişi cinsiyetini belirtmemeyi tercih etmiştir. Katılımcıların %30,5'i (n:115) 31-40 yaş aralığında, %27,9'u (n=105) 20-30 yaş, %21,2' si (n=80) 41-50 yaş, %17,2'si (n=65) 51-60 yaş, gruplarında yer almaktadırlar. Buna göre 41-50 yaş katılımcıların sayısı oldukça düşük olup katılımcıların 31-40 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer değişkenimiz katılımcıların eğitim durumudur. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna bakıldığında, yaklaşık %28,1'lik (n:106) lisans-fakülte mezunu ve %27,3'lik (n:103) ön lisans-lisans yaklaşık, %22,5'i (n=85) lise, %18,8' i (n=71)'i lisans üstü eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcılardan büyük bir oranla çoğunluğunun lisans-fakülte mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların

Sektörde kurum içi pozisyonu incelendiğinde katılımcıların %54,1'lik kısmı (n:204) alt kademe, %20,4'lik kısmının ise (n:74) üst kademe,%15,4'lik kısmı (n:58) orta kademe ve en düşük oranda %6,6'lık kısmı (n:25) yönetici pozisyonunda bağlı bir astla hizmet ettikleri görülmektedir. Katılımcıların kurumda en çok alt kademe olarak belirlenmektedir.

Mesleki özelliklerinden olan birisi işyerinde yönetici ile olan ast-üst ilişki süresidir ki burada verilere bakıldığında katılımcıların %4'u (n=15) 6 aydan az, %9,5'nin (n=36)'si 6 ay-1 yıl, %26,3'u (n=99) 1-5 yıl, %27,1'i (n=102) 6-10 yıl arası, %19,6'nin (n=74) 11-15 yıl arası, %9,8'in (n=37) 15 yıl üzeri, olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğun işyerinde çalışma süresini 6 ile 10 yıl arasında olduğu görülmektedir.

6.6.2.Araştırmanın Betimleyici İstatistik Analizi

Tablo 6.6.2.1 Araştırmanın Betimleyici İstatistik Analizi

	Min	Max	Mean	Std. Dvs	Skewness	Kurtosis
Klan_Ortalama	3,75	6,00	5,0555	,39420	-,831	2,390
Adhoc_Ortalama	3,25	5,50	5,0411	,50174	-1,669	2,949
Pazar_Ortalama	3,25	5,50	4,5493	,44316	-,572	,570

Hiyerarşi_Ortalama	3,25	4,75	3,9938	,34038	-,395	-,196
BilgiPaylaşımı_Ortalama	3,63	5,75	5,0634	,36954	-2,387	7,071
BilgiTeknolojileri_Ortalama	3,63	5,75	5,0949	,37824	-2,352	7,087
Formalleşme_Ortalama	3,50	6,00	4,7877	,46081	,129	-,627
Topluculuk_Ortalama	3,50	6,00	5,1445	,41788	-1,439	3,507
BelirsizliktenKaçınma_Ortalama	3,30	5,50	4,8195	,41228	-1,480	2,849

6.6.3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analiz Bulguları

Bu başlık altında Örgüt kültürü, bilgi paylaşımı, bilgi teknoloji kabulü ve şartlı değişkenler formalleşme ve Ulus Kültürü ölçeği için uygulanan faktör analizi bulgularına ve güvenilirlik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinden ortaya çıkan faktör çözümlerini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yaptık ve hangisinin verilere daha uygun olduğunu belirlemek için bunları orijinal dört faktörlü çözümle karşılaştırdık. Faktör analizinde, değişkenler bir araya getirerek birbirleriyle ilişkilerini bulunup tespit edilip bir araya getirilmesiyle birlikte veri setlerinin temel faktörlerini ortaya koyan analiz olarak belirlenmektedir (Arslan, 2016; 51). Sonuç olarak faktörlerin toplam varyanslarının değerini gösteren ve faktör sayısının belirlenmesinde kullanılacak olan katsayı değerine “özdeğer” adı verilecektir. Analiz aşamasında öz değeri 1’den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır.

Analiz aşamasında bulgularında yer alan önemli bir değer ise, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testidir. Söz konusu olan değer, 0,5’ in altında olması faktör analizi veri seti için uygun olamadığını işaret etmiştir. Detaylı olarak, 0,8 ve üzeri değerler yüksek, 0,7 üzer, değerler is orta, 0,6 üzeri değerler vasat ve 0,5 üzeri değerler zayıf olarak değerlendirilmektedir. Bartlett Küresellik Testi değişkenlerin arasında korelasyonları gösteren matriste yer alan tüm korelasyonların gene anlamlılıklarını göstermektedir. Bu teste göre değişkenler arasında ilişki bulunmadığı sürece hipotezleri test etmektedir. Söz konu hipotez reddedildiği sürece, araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkarabileceğini öngörmektedir. Güvenirlik, bir ölçeğin ölçmeyi düşünüldüğü veriyi tutarlı ve istikrarlı olarak ölçme derecesini açıklamaktadır. Genelde bir veri setin içsel tutarlılığını ortaya koyan güvenilirlik değerleri 0,30 değerinin altındaysa zayıf, eğer 0,30 ile 0,70 arasında yer aldığı sürece orta güçte 0,70 değerinin üzerinde ise güçlü olarak kabul edilmiştir (Arslan, 2016; 52).

Tablo 6.6.3.1 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Örgüt Kültürü Faktör Analizi Bulguları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
1	7. Firmamızı bir arada tutan şey, yaratıcılık ve gelişim konusunda gösterilen kararlılıktır	0,736	2,645	17,634	0,6
	12. Firmamızda pazar üstünlüğünün elde edilmesi çok önemlidir.	0,943			
2	3. Firmamızı bir arada tutan ve başarıya taşıyan şey, çalışanların işyerine olan bağlılıklarıdır.	0,871	2,398	15,934	-6,271
	13. İşyerimde çalışanlar gözlem ve kontrol altında çalışmaya heveslidir.	-0,938			
3	5. Firmamız girişimci ve dinamik olduğu için, çalışanlar risk almaya isteklidirler.	0,688	2,244	14,957	0,737
	8. Firmamızda yeni kaynaklar elde etmek, yeni imkânlar ve fırsatlar araştırmak çok önemlidir.	0,536			
	10. Firmamızdaki liderlik, rekabetçi bir anlayışa sahiptir.	0,0542			
	15. Firmamızı bir arada tutan şey, biçimsel kurallar ve politikalarıdır.	0,749			
	16. Firmamızda işlerin dengeli ve sorunsuz bir şekilde yapılması çok önemlidir	0,621			
4	4. Firmamızda çalışanların gelişimine önem verilir.	0,95	1,252	13,011	-0,55
	2. Firmamızdaki liderlik genellikle koordine etmeyi, örgütlemeyi ya da düzgün işleyen bir verimliliği ifade etmektedir.	0,951			
5	1. Firmamız, çalışanların çok şeylerini paylaştığı geniş bir aile gibidir.	-0,796	1,252	11,012	-1,71
	11. Firmamızda çalışanları bir arada tutan şey, hedeflerin başarılmasına verilen önemdir.	0,773			
6	6. Firmamızdaki liderlik genellikle girişimcilik, yenilikçilik ve risk almayı ifade etmektedir.	0,93	1,104	7,358	
Toplam				79,906	
Kaiser-Meyer-Olkin		0,692			
Bartlett's Test of Approx. Chi-square		3880,274			
Sphericity		105			
		0,00			

Verilerin faktör analizine uygunluğu teyit edildikten sonra ölçeğin faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sırasında 16 adet maddenin faktör yük ağırlıklarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple 9 numaralı madde ölçekten çıkarılmıştır.

Kalan 16 madde üzerinden yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörleri ve bu faktörler altında toplanan maddelere ait faktör yüklerini gösteren döndürülmüş bileşenler matrisi (Rotated Component Matrix) aşağıdaki şekilde elde edilmiştir. SPSS.22-IBM programı ile analiz gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılımı betimleyici istatistik teknikleri ile teşhis edilmiştir. Önerilen ilişkilerin teorisinde korelasyon, çoklu doğrusal regresyon ve hiyerarşik analizi kullanılmıştır.

16 maddelik örgüt kültürü ölçeğinin Varimax-Rotasyon ile gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 6 faktör ortaya çıkmıştır. Örgüt kültüründe sadece 1 ölçeğinin güvenilirliği kabul edilebilir düzeyi üzerinde bulunmuştur. Örgüt kültürü boyutlarında güvenilirliği düşük düzey analizler kullanılmamıştır.

Maddelerden 0,1'den daha düşük bir farkla birden fazla faktör altında gruplananlar analizden çıkarılmıştır. Bir maddenin bir faktörde gruplanması için en az 0,45 faktör yükü olması esas alınmıştır. 16 madde ortaya çıkaran 6 faktör yapı ile içerdiği maddelerinin anlamsal boyutu göz önüne alınarak isimlendirilmiştir. 6 faktörden 5 madde olarak gruplandığı için analize dâhil edilmiştir.

6 faktör tek bir madde olarak gruplandığı için analize dâhil edilmiştir. Gruplanan maddeden toplam varyans %79,906'sını kullanmıştır. Örgüt kültürü 16'lı faktör analizi sonucu elde edilen 6 adet faktörün öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyuta ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir. Analiz aşamasında ölçekte yer alan olumsuz ifadeler ters kodlamaya tabi tutulmuştur. Örgüt kültürü ölçeğinin Güvenirlilik Katsayısı 0,769 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ulaşılan KMO değeri de (0,692) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen Bartlett Küresellik Testi değeri (3880,274; df=105; p=0,000) ise araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkarabileceğine işaret etmektedir. Analizin sonucunda öne çıkan 6 adet faktörün toplam varyans açıklama oranı %79,906 olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonucunda örgüt kültürü ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri 2,645 ve varyansı açıklama oranı %17,634 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “7. Firmamızı bir arada tutan şey, yaratıcılık ve gelişim konusunda gösterilen kararlılıktır.”, “12. Firmamızda pazar üstünlüğünün elde edilmesi çok önemlidir.” İfadeleridir. Söz konusu, “**Organik Yapı**” olarak adlandırılmıştır.

Örgüt kültürünün ölçeğinin ikinci faktörünün öz değeri 2,398 ve varyansı açıklama oranı % 15,937 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “3. Firmamızı bir arada tutan ve başarıya taşıyan şey, çalışanların işyerine olan bağlılıklarıdır.”,

“13. İşyerimde çalışanlar gözlem ve kontrol altında çalışmaya heveslidir.”, İfadeleridir. Söz konusu, “**Gözetimli Kurumsal Bağlılık**” olarak adlandırılmıştır.

Örgüt kültürü ölçeğinin üçüncü faktörünün öz değeri 2,244 ve varyansı açıklama oranı % 14,957 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “5. Firmamız girişimci ve dinamik olduğu için, çalışanlar risk almaya isteklidirler.”, “8. Firmamızda yeni kaynaklar elde etmek, yeni imkânlar ve fırsatlar araştırmak çok önemlidir.” ve “10. Firmamızdaki liderlik, rekabetçi bir anlayışa sahiptir.” ve “15. Firmamızı bir arada tutan şey, biçimsel kurallar ve politikalarıdır.” ve “16. Firmamızda işlerin dengeli ve sorunsuz bir şekilde yapılması çok önemlidir.” İfadeleridir. Söz konusu, “**Adhoc_Hiyerarşi**” olarak adlandırılmıştır.

Örgüt kültürü ölçeğinin dördüncü faktörünün öz değeri 1,252 ve varyansı açıklama oranı % 13,011 olarak hesaplanmıştır. Dördüncü faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “14. Firmamızda çalışanların gelişimine önem verilir.” ve “2. Firmamızdaki liderlik genellikle koordine etmeyi, örgütlemeyi ya da düzgün işleyen bir verimliliği ifade etmektedir.” İfadeleridir. Söz konusu, “**Klan**” olarak adlandırılmıştır.

Örgüt kültürü ölçeğinin beşinci faktörünün öz değeri 1,104 ve varyansı açıklama oranı % 7,358 olarak hesaplanmıştır. Beşinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “1. Firmamız, çalışanların çok şeylerini paylaştığı geniş bir aile gibidir.” ve “11. Firmamızda çalışanları bir arada tutan şey, hedeflerin başarılmasına verilen önemdir.” İfadeleridir. Söz konusu, “**Hedef Odaklı Paylaşım**” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 6.6.3.2 Kullanıcıların Ölçeklere İlişkin Bilgi Paylaşımı Faktör Analiz Bulguları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
1	1. Bilgi paylaşıldıkça daha çok değer üretir.	0,725	1,821	26,081	0,614
	3. Bilgiye sahip olmanın sağladığı güç, bilginin paylaşılması ile azalır.	0,759			
	5. Özel ya da resmi kurumlar, internet sitelerinde sadece kendi yararına olduğunu düşündükleri ya da zorunlu olan bilgileri paylaşırlar.	0,854			
2	2. Bilgi güçtür” yerine “bilgi paylaşımı güçtür” demek daha doğrudur.	0,676	2,334	33,34	0,69
	4. Başka kişiler ile bilgimi paylaşmak hoşuma gider.	0,76			
	6. İnternetin daha çok kullanımı, doğru bilginin yanı sıra yanlış bilginin paylaşımına da sebep olur. 8. Özel ya da resmi kurumların internet sitelerinde doğru bilgi paylaşımında gösterilen duyarlılık, facebook, twitter, myspace gibi sosyal paylaşım sitelerindeki bilgi paylaşımında da gösterilmektedir.	0,765			

Toplam	59,421
Kaiser-Meyer-Olkin	0,686
Bartlett's Test of Approx. Chi-square	613,331
Sphericity	21 0,00

8 maddelik bilgi paylaşımı ölçeğinin Varimax-Rotasyon ile gerçekleştirilen analizi sonucunda 3 faktör ortaya çıkmıştır.

Maddelerden 0,1'den daha düşük bir farkla birden fazla faktör altında gruplananlar analizden çıkarılmıştır. Bir maddenin bir faktörde gruplanması için en az 0,45 faktör yükü olması esas alınmıştır. 8 madde ortaya çıkaran 3 faktör yapı ile içerdiği maddelerinin anlamsal boyutu göz önüne alınarak isimlendirilmiştir. 3 faktör tek bir madde olarak gruplandığı için analize dâhil edilmiştir. Gruplanan maddeden toplam varyans %59,421'ini kullanmıştır.

Bilgi paylaşımının faktör analizi sonucu elde edilen 3 adet faktörün öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir. Analiz aşamasında, ölçekte yer alan olumsuz ifadeleri ters kodlamaya tabi tutulmuştur.

Bilgi paylaşımı ölçeğinin Güvenirlilik Katsayısı 0,668 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ulaşılan KMO değeri de (0.686) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu varsaymaktadır. İstatiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen Bartlett Küresellik Testi değeri (613,331; df=21; p=0.000) ise araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğine işaret etmektedir. Analiz sonucunda öne çıkan 3 adet faktörün toplam varyansı açıklama oranı %59,421 olarak hesaplanmıştır.

Bilgi Paylaşımı ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri 1,821 ve varyansı açıklama oranı %26,081 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “1. Bilgi paylaşıldıkça daha çok değer üretir.”, “3. Bilgiye sahip olmanın sağladığı güç, bilginin paylaşılması ile azalır.” ve “5. Özel ya da resmi kurumlar, internet sitelerinde sadece kendi yararına olduğunu düşündükleri ya da zorunlu olan bilgileri paylaşırlar.” , İfadeleridir. Söz konusu, “**Bilgi Paylaşım Değeri**” olarak adlandırılmıştır.

Bilgi paylaşım ölçeğinin ikinci faktörünün öz değeri 2,334 ve varyansı açıklama oranı %33,340 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “2. Bilgi güçtür” yerine “bilgi paylaşımı güçtür” demek daha doğrudur.”, “4. Başka kişiler ile bilgimi paylaşmak hoşuma gider.” ve “6. İnternetin daha çok kullanımı, doğru bilginin yanı sıra yanlış bilginin paylaşımına da sebep olur.” Ve “8. Özel ya da resmi kurumların internet sitelerinde doğru bilgi paylaşımında gösterilen duyarlılık, facebook, twitter, myspace gibi sosyal paylaşım sitelerindeki bilgi paylaşımında da gösterilmektedir” İfadeleridir. Söz

konusu, “**Bilgi Paylaşımı Davranışları**” olarak adlandırılmıştır. Bilgi paylaşım ölçeğinin üçüncü faktörünü 1 madde olarak analize dahil olmayacak.

Tablo 6.6.3.3 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgi Teknoloji Faktör Analizi Bulguları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
1	9. Bilgi teknolojileri, konusunda uzman personel ihtiyacı doğurmaktadır	0,546			
	10. Çalışanlar, bilgi teknolojileri sayesinde gerekli verilere daha kolay ulaşırlar	0,625			
	12. Bilgi teknolojileri, çalışanlara problemler karşısında hızlı ve doğru karar verme imkanı sağlamıştır.	0,766	2,348	29,365	0,739
	14. Yeni yazılım ve donanım yatırımları organizasyon içi iletişimi artırmıştır.	0,707			
2	16. Bilgisayar teknolojileri yatırımlarını yönlendirmede ana müşterinin izlediği strateji etkili olmaktadır.	0,754			
	11. Teknolojinin ilerlemesi işleri basitleştirmektedir.	0,793			
3	13. Bilgi teknolojileri sayesinde organizasyonun her seviyesinde çalışanlar yöneticilere rahatlıkla ulaşabilmektedir	0,88	1,785	22,308	0,648
	15. Bilgisayar destekli üretimin/hizmetin yaygınlaşması çalışanların yetki ve sorumluluklarını artırmıştır.	0,958	1,142	14,27	
Toplam				51,673	
Kaiser-Meyer-Olkin		0,667			
Bartlett's Test of Approx. Chi-square		647,787			
Sphericity		28			
		0,00			

8 maddelik bilgi teknoloji ölçeğinin Varimax-Rotasyon ile gerçekleştirilen analizi sonucunda 3 faktör ortaya çıkmıştır.

Maddelerden 0,1'den daha düşük bir farkla birden fazla faktör altında gruplananlar analizden çıkarılmıştır. Bir maddenin bir faktörde gruplanması için en az 0,45 faktör yükü olması esas alınmıştır. 8 madde ortaya çıkaran 3 faktör yapı ile içerdiği maddelerinin anlamsal boyutu göz önüne alınarak isimlendirilmiştir. 1 faktör tek bir madde olarak gruplandığı için analize dâhil edilmiştir. Gruplanan maddeden toplam varyans % 51,673 'unu kullanmıştır.

Bilgi teknoloji faktör analizi sonucu elde edilen iki adet faktörün öz değeri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir. Analiz aşamasında, ölçekte yer alan olumsuz ifadeleri ters kodlamaya tabi tutulmuştur.

Bilgi teknoloji ölçeği nin Güvenirlik Katsayısı 0,697 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ulaşılan KMO değeri de (0,667) verilerin faktör analizi için uygun olduğu öne sürülmektedir. İstatiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen Bartlett Küresellik Testi değeri (647,787; df=28; p=0,000) ise araştırma verilerinden anlamlı faktör çıkarabileceğine işaret etmektedirler. Analizin sonucunda öne çıkan 2 adet faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 51,673 olarak hesaplanmıştır.

Analizin sonucunda bilgi teknoloji ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri 2,348 ve varyansı açıklama oranı % 29,365 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “9. Bilgi teknolojileri, konusunda uzman personel ihtiyacı doğurmaktadır.”, “10. Çalışanlar, bilgi teknolojileri sayesinde gerekli verilere daha kolay ulaşırlar” ve “12. Bilgi teknolojileri, çalışanlara problemler karşısında hızlı ve doğru karar verme imkanı sağlamıştır.” ve “14. Yeni yazılım ve donanım yatırımları organizasyon içi iletişimi artırmıştır.”, “16. Bilgisayar teknolojileri yatırımlarını yönlendirmede ana müşterinin izlediği strateji etkili olmaktadır.” İfadeleridir. Söz konusu, “**Bilgi Teknoloji Öz Yetenek**” olarak adlandırılmıştır.

Analizin sonucunda bilgi teknoloji ölçeğinin ikinci faktörünün öz değeri 1,758 ve varyansı açıklama oranı % 22,308 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “11. Teknolojinin ilerlemesi işleri basitleştirmektedir.”, “13. Bilgi teknolojileri sayesinde organizasyonun her seviyesinde çalışanlar yöneticilere rahatlıkla ulaşabilmektedir” İfadeleridir. Söz konusu, “**Bilgi Teknoloji Kolaylığı**” olarak adlandırılmıştır.

Bilgi Teknolojisinde ölçeğinin üçüncü faktörünü 1 madde olarak analize dahil olmayacak.

Tablo 6.6.3.4 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Formalleşme Faktör Analizi Bulguları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
1	1. Çalışanlarımız, rutin görevlerinde dahi kendilerini başarıyla yansıtır	0,984			
	2. Personel, rutin olmayan süreçlerde yazılı prosedürü izler	0,944	2,834	94,471	0,97
	3. Rutin faaliyet ve süreçler için biçimsel iletişim kanalları kullanılır.	0,987			
	Toplam			94,471	
	Kaiser-Meyer-Olkin	720			
	Bartlett's Test of Approx. Chi-square	2034,93			
	Sphericity	3			
		0,00			

4 maddelik formalleşme ölçeğinin Varimax-Rotasyon ile gerçekleştirilen analizi sonucunda 1 faktör ortaya çıkmıştır. Maddelerden 0,1'den daha düşük bir farkla birden fazla faktör altında gruplananlar analizden çıkarılmıştır. Bir maddenin bir faktörde gruplanması için en az 0,45 faktör yükü olması esas alınmıştır. 8 madde ortaya çıkaran 1 faktör yapı ile içerdiği maddelerinin anlamsal boyutu göz önüne alınarak isimlendirilmiştir. 2 faktör tek bir madde olarak gruplandığı için analize dâhil edilmiştir. Gruplanan maddeden toplam varyans %94,471'ini kullanmıştır.

Formalleşme faktör analizi sonucu elde edilen 1 adet faktörün öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir. Analiz aşamasında, ölçekte yer alan olumsuz ifadeleri ters kodlamaya tabi tutulmuştur.

Formalleşme ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı 0,970 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ulaşılan KMO değeri de (0,720) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu varsaymaktadır. İstatiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen Bartlett Küresellik Testi değeri (2034,925; df=3; p=0,000) ise araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkarabileceğine işaret etmektedir. Analiz sonucunda öne çıkan 3 adet faktörün toplam varyansı açıklama oranı %94,471 olarak hesaplanmıştır. Formalleşmenin ölçeği için Güvenirlik katsayısı 0,970 oldukça bir yüksek değer olarak hesaplanmıştır. Ayrıca KMO değeri de (0,720) verilerin faktör analizi için uygun olduğu öne sürülmektedir. İstatiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen Bartlett Küresellik Testi değeri (2034,925; df=3; p=0,000) ise araştırma verilerinden anlamlı faktör çıkarabileceğine işaret etmektedirler. Analizin sonucunda öne çıkan 3 adet faktörün toplam varyans 94,471 olarak hesaplanmıştır.

Analizin sonucunda formalleşme ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri ,2,834 ve varyans açıklama oranı % 94,471 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; “21. Çalışanlarımız, rutin görevlerinde dahi kendilerini başarıyla yansıtır”, “2. Personel, rutin olmayan süreçlerde yazılı prosedürü izler”, “3. Rutin faaliyet ve süreçler için biçimsel iletişim kanalları kullanılır.” İfadeleridir. Söz konusu “Rutin Görevler ” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 6.6.3.5 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Topluculuk Faktör Analizi Bulguları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
1	5. Bence, çalışan grubun mutluluğu bireysel mutluluktan daha on planda tutulmalıdır	0,854	1,974	65,811	0,734

6. Bence, çalışılan grubun başarısı bireysel başarıdan daha önemli olmalıdır.	0,718
7. Benim için çalıştığım grubun bir üyesi olarak kabul edilmiş olmak çok önemlidir.	0,854
<hr/>	
Toplam	65,211
<hr/>	
Kaiser-Meyer-Olkin	647
Bartlett's Test of Approx. Chi-square	266,345
Sphericity	3
	0,00
<hr/>	

4 maddelik ulus kültürü ölçeğinin Varimax-Rotasyon ile gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 6 faktör ortaya çıkmıştır.

Maddelerden 0,1'den daha düşük bir farkla birden fazla faktör altında gruplananlar analizden çıkarılmıştır. Bir maddenin bir faktörde gruplanması için en az 0,45 faktör yükü olması esas alınmıştır. 12 madde ortaya çıkaran 2 faktör yapı ile içerdiği maddelerinin anlamsal boyutu göz önüne alınarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör tek bir madde olarak gruplandığı için analize dâhil edilmiştir. Gruplanan maddeden toplam varyans % 65,811'ini kullanmıştır.

Topluculuk faktör analizi sonucu elde edilen 1 adet faktörün öz değeri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Topluculuk ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı 0,734 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir.

Topluculuk ölçeği için Güvenirlik katsayısı 0,734 oldukça bir yüksek değer olarak hesaplanmıştır. Ayrıca KMO değeri de (0,647) verilerin faktör analizi için uygun olduğu öne sürülmektedir. İstatiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen Bartlett Küresellik Testi değeri (266,345; df=3; p=0,000) ise araştırma verilerinden anlamlı faktör çıkarabileceğine işaret etmektedirler. Analizin sonucunda öne çıkan 1 adet faktörün toplam varyans 65,211 olarak hesaplanmıştır.

Analizin sonucunda Topluculuk ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri, 1,974 ve varyans açıklama oranı % 65,211 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeleri; "5. Bence, çalışılan grubun mutluluğu bireysel mutluluktan daha on planda tutulmalıdır", "4. İş güvenliğinizin olması", "6. Bence, çalışılan grubun başarısı bireysel başarıdan daha önemli olmalıdır.", "7. Benim için çalıştığım grubun bir üyesi olarak kabul edilmiş olmak çok önemlidir". İfadeleridir. Söz konusu "**Grub Başarısı**" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 6.6.3. 6 Kullanılan Ölçklere İlişkin Belirsizlikten Kaçınma Faktör Analizi Bulguları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
	11. Kızgınlığımız ve duygularımız açığa vurulmalıdır.	0,771			
	13. Çocuklar için kötü ve tabu olan şeylere karşı yumuşak kurallar koymak sıkı kurallar koymaktan daha iyidir.	0,713			
1	15. Öğretmenlerin “bilmiyorum” demesi her şeyi biliyormuş gibi davranmasından daha iyidir.	0,512	2,525	25,254	0,789
	16. Zaman belli şeylere yönelmek için bir çerçevedir, para değil.	0,732			
	18. Motivasyon, başarı ve saygıyla değil ancak güvenlik ve saygıyla elde edilebilir.	0,739			
	9. Belirsizlik hayatın içinde gizlidir ve sürekli olarak kendisine karşı savaşılması gereken bir tehdittir	0,644			
2	10. Hayat, kuruntulardan kaynaklanan yüksek stresli bir düzen olarak devam etmektedir.	0,892	1,19	24,511	0,766
	17. Dakik olmak doğal olarak olması gereken bir özelliktir. Bunu öğretmek pek mümkün değildir.	0,843			
	12. Bilinen riskler kabul edilmeli, belirsiz durumlardan ve alışılmadık risklerden kaçınılmalıdır.	0,835			
3	14. Farklı olan şey cesaret verici değil tehlikeli olan şeydir.	0,656	1,19	11,898	0,258
	Toplam			61,663	
	Kaiser-Meyer-Olkin	740			
	Bartlett's Test of Approx. Chi-square	1222,39			
	Sphericity	45			
		0,00			

10 maddelik belirsizlikten kaçınma ölçeğinin Varimax-Rotasyon ile gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 3 faktör ortaya çıkmıştır.

Maddelerden 0,1'den daha düşük bir farkla birden fazla faktör altında gruplananlar analizden çıkarılmıştır. Bir maddenin bir faktörde gruplanması için en az 0,45 faktör yükü olması esas alınmıştır. 10 madde ortaya çıkaran 3 faktör yapı ile içerdiği maddelerinin anlamsal boyutu göz önüne alınarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör tek bir madde olarak gruplandığı için analize dâhil edilmiştir. Gruplanan maddeden toplam varyans % 61,663'unu kullanmıştır.

Topluculuk faktör analizi sonucu elde edilen 1 adet faktörün öz değeri ve varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin hangi boyutla ilişkili olduğunu gösteren faktör yük değerleri de belirtilmiştir.

Belirsizlikten kaçınma ölçeğinin Güvenirlilik Katsayısı 0,760 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca KMO değeri de (0,740) verilerin faktör analizi için uygun olduğu öne sürülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen Bartlett Küresellik Testi değeri (1222,394; df=45;

$p=0,000$) ise araştırma verilerinden anlamlı faktör çıkarabileceğine işaret etmektedirler. Analizin sonucunda öne çıkan 1 adet faktörün toplam varyans 61,663 olarak hesaplanmıştır.

Analizin sonucunda belirsizlikten kaçınma ölçeğinin birinci faktörünün öz değeri ,3,588 ve varyans açıklama oranı % 35,883 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeler; “11. Kızgınlığımız ve duygularımız açığa vurulmalıdır.”, “13. Çocuklar için kötü ve tabu olan şeylere karşı yumuşak kurallar koymak sıkı kurallar koymaktan daha iyidir.”, “15. Öğretmenlerin “bilmiyorum” demesi her şeyi biliyormuş gibi davranmasından daha iyidir.”, “16. Zaman belli şeylere yönelmek için bir çerçevedir, para değil” ve “18. Motivasyon, başarı ve saygıyla değil ancak güvenlik ve saygıyla elde edilebilir.” İfadeleridir. Söz konusu “Duygu Tedirginliği” olarak adlandırılmıştır.

Analizin sonucunda belirsizlikten kaçınma ölçeğinin ikinci faktörünün öz değeri 1,444 ve varyans açıklama oranı % 14,441 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeler; “11. Kızgınlığımız ve duygularımız açığa vurulmalıdır.”, “9. Belirsizlik hayatın içinde gizlidir ve sürekli olarak kendisine karşı savaşılmaması gereken bir tehdittir”, “10. Hayat, kuruntulardan kaynaklanan yüksek stresli bir düzen olarak devam etmektedir.”, “17. Dakik olmak doğal olarak olması gereken bir özelliktir. Bunu öğretmek pek mümkün değildir.” İfadeleridir. Söz konusu “**Belirsizlikten Kaçınma Toleransı**” olarak adlandırılmıştır.

Analizin sonucunda belirsizlikten kaçınma ölçeğinin üçüncü i faktörünün öz değeri 1,134 ve varyans açıklama oranı % 11,399 olarak hesaplanmıştır. Birinci faktör altında toplanan ölçek ifadeler; “11. Kızgınlığımız ve duygularımız açığa vurulmalıdır.”, “12. Bilinen riskler kabul edilmeli, belirsiz durumlardan ve alışılmadık risklerden kaçınılmalıdır”, “10. Hayat, kuruntulardan kaynaklanan yüksek stresli bir düzen olarak devam etmektedir.”, “14. Farklı olan şey cesaret verici değil tehlikeli olan şeydir.” İfadeleridir. Söz konusu “**Belirsizlikten Kaçınma Kaygısı**” olarak adlandırılmıştır.

6.7. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Bu başlık altına araştırma kapsamında yer alan örgüt ültürü “organik”, “adhoc_hiyerarşidir”. Bilgi paylaşım davranışları ve bilgi teknoloji öz yetenekleri ve Bilgi Teknoloji Kolaylığı, Şartlı değişken formalleşme ve topluculuk ve belirsizlikten kaçınmada, duygu tedirginliği, belirsizlikten kaçınma toleransları” değişkenleri arasındaki korelasyon bulgularına yer verilmiştir.

Korelasyon analizi, iki değişken arasında metrik özelliği taşıyan doğrusal ilişkinin derecesini tespit eden analiz türüdür. Korelasyon analizinde “r” ile gösterilen korelasyon

katsayısı -1 ile +1 arası değerler alabilmektedir. Buna göre -1 olan değeri mükemmel bir ters yönlü ilişki olarak adlandırılmaktadır. +1 ise mükemmel bir olumlu ilişki olarak adlandırılmaktadır. 0 değeri ise iki değişken arasında ilişki yoktur anlamını taşımaktadır. Genelde korelasyon analizi katsayısı 0,30 değerinin altındaysa zayıf olarak, 0,30 ile 0,70 değerleri arasında yer alıyorsa orta güç olarak ve 0,70 değerinden büyükse güçlü olarak kabul edilmektedir. Araştırma esnasında gerçekleştirilen tüm korelasyon analizi bulguları bu bilgiler altında gerçekleşecektir (Arslan, 2016: 75).

Tablo 3'teki korelasyon matrisi, çok maddeli ölçekler kullanılarak ölçülen dört bağımsız değişken arasındaki korelasyon katsayılarını gösterir. Korelasyon katsayıları değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü gösterir. P değeri 0,05'ten küçükse bir katsayı önemli olarak kabul edilir.

Tablo 6.7.1 Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
bilgiteknoloji_özyetenek (1)	1									
formalleşme_rutingörev (2)	,290**	1								
topluculuk_grupbaşarısı (3)	,660**	,157**	1							
belirsizlik_duygu_tedirginliği (4)	,875**	,286**	,637**	1						
belirsizlik_toleransı (5)	,289**	,325**	,256**	,459**	1					
adhoc_hiyerarşi (6)	,755**	,277**	,494**	,823**	,448**	1				
bilgiteknoloji_kolaylığı (7)	,272**	,359**	,371**	,352**	,750**	,335**	1			
organik (8)	,472**	,314**	,590**	,628**	,769**	,489**	,808**	1		
bilgipaylaşım_değerleri (9)	,516**	,423**	,455**	,621**	,777**	,584**	,922**	,841**	1	
bilgipaylaşım_davranışları (10)	,961**	,214**	,658**	,759**	,148**	,631**	,164**	,360**	,343**	1

Tablo 6.7.1' deki araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasında korelasyon değeri ortaya çıkmıştır. Buna göre, Bilgi teknolojisine ait boyutlardan “Bilgi Teknoloji Öz Yetenek” boyutu ile “Formlleşme Rutin Görev” arasında 0,01 anlamlılık seviyesine göre iki değişkenin arasında ters yönde bir ilişki olduğunu gösterir. ($r=-0,290$; $p=0,00>0,01$). Katılımcıların “Bilgi Teknolojilerinde Öz Yetenek” algısı düştükçe “formalleşmenin rutin görev” algısı da düşüş göstermektedir. Korelasyon katsayısı (r) değerinin - 0,290 düzeyinde olması iki değişken arasındaki ilişkinin düşük düzeyde ters yönde olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 6.7.1' deki bulgulara göre Bilgi Teknolojisinde “Bilgi Teknoloji Öz Yetenek” boyutu ile “Organik Yapı”, “Bilgipaylaşım Değerleri” boyutları arasında olumlu yönde

anlamli bir iliŒki vardir. ($p=0,00<0,01$). Katilimcilarin Bilgi Teknolojisinde ‐Bilgi Teknoloji ‐z Yetenek‐ algisi arttikça ‐Organik Yapı‐ ($r=0,472$), ‐BilgipaylaŒım_Değerleri‐ ($r=0,516$), durumları da artıŒ göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu iliŒkilerin orta ve olumlu bir düzeylerde olduğuna iŒaret etmektedir.

Tablo 6.7.1’deki bulgulara göre Bilgi Teknolojisinde ‐Bilgi Teknoloji ‐z Yetenek‐ boyutu ile ‐Topluculuk_Grup BaŒarısı‐, ‐Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği‐, ‐Adhoc_HiyerarŒi‐, ‐BilgipaylaŒım_DavranıŒları‐ boyutları arasında olumlu yönde anlamli ve güçlü bir iliŒkiler bulunmaktadır. ($p=0,00<0,01$). Katilimcilarin Bilgi Teknolojisinde ‐Bilgi Teknoloji ‐z Yetenek‐ algisi arttikça ‐Topluculuk_Grup BaŒarısı‐ ($r=0,660$), ‐Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği‐ ($r=0,875$), ‐Adhoc_HiyerarŒi‐ ($r=0,775$), ‐BilgipaylaŒım_DavranıŒları‐ ($r=0,961$) durumları da artıŒ göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu iliŒkilerin yüksek ve güçlü bir düzeylerde olduğuna iŒaret etmektedir. Ayrıca bulgulara göre Bilgi Teknolojisinde ‐Bilgi Teknoloji ‐z Yetenek‐ boyutu ile ‐Belirsizlik_Toleransı‐, ‐Bilgiteknoloji_Kolaylığı‐ boyutları arasında olumlu yönde anlamli bir iliŒki vardir. ($p=0,00<0,01$). Katilimcilarin Bilgi Teknolojisinde ‐Bilgi Teknoloji ‐z Yetenek‐ algisi arttikça ‐Belirsizlik_Toleransı‐ ($r=0,289$), ‐Bilgiteknoloji_Kolaylığı‐ ($r=0,272$), durumları da artıŒ göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu iliŒkilerin olumlu ve anlamli bir iliŒki olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.7.1’deki bulgulara göre formalleŒme_rutin görev ile ‐Topluculuk_Grup BaŒarısı‐, ‐Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği‐, ‐Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği‐, ‐Adhoc_HiyerarŒi‐, ‐Bilgiteknoloji_Kolaylığı‐, ‐Organik‐, ‐BilgipaylaŒım_Değerleri‐, ‐BilgipaylaŒım_DavranıŒları‐ boyutları arasında ters yönde ve anlamli bir iliŒki vardir. ($p=0,00>0,01$). Katilimcilarin formalleŒme_rutin görevlerde algıları dŒtkçe ‐Topluculuk_Grup BaŒarısı‐ ($r=- 0,175$), ‐Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği‐ ($r=- 0,286$), ‐belirsizlik_toleransı‐ ($r=- 0,325$), ‐Adhoc_HiyerarŒi‐ ($r=- 0,277$), ‐Bilgiteknoloji_Kolaylığı‐ ($r=- 0,359$), ‐Organik‐ ($r=- 0,314$), ‐BilgipaylaŒım_Değerleri‐ ($r=- 0,423$), ‐BilgipaylaŒım_DavranıŒları‐ ($r=- 0,214$) durumları da dŒŒŒ göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu iliŒkilerin ters yönde ve anlamli bir iliŒki olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.7.1’deki bulgulara göre ‐Topluculuk_Grup BaŒarısı‐ boyutu ile ‐Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği‐, ‐Belirsizlik_Toleransı‐, ‐Adhoc_HiyerarŒi‐, ‐Bilgiteknoloji_Kolaylığı‐, ‐Organik‐, ‐BilgipaylaŒım_Değerleri‐, ‐BilgipaylaŒım_DavranıŒları‐ boyutları arasında olumlu yönde anlamli ve olumlu iliŒkiler bulunmaktadır. ($p=0,00<0,01$). Katilimcilarin ‐Topluculuk_Grup BaŒarısı‐ algisi arttikça

“Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği” ($r=0,637$), “Belirsizlik_Toleransı” ($r=0,256$), “Adhoc_Hiyerarşı” ($r=0,494$), “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” ($r=0,371$) , "Organik" ($r=0,590$) , "Bilgipaylaşım_Değerleri" ($r=0,455$) , "Bilgipaylaşım_Davranışları" ($r=0,658$), durumları da artış göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu ilişkilerin orta bir düzeylerde olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 6.7.1’ deki bulgulara göre “Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği” boyutu ile “Belirsizlik_Toleransı”, “Adhoc_Hiyerarşı”, “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” , "Organik" , "Bilgipaylaşım_Değerleri" , "Bilgipaylaşım_Davranışları" boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunmaktadır. ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların “Belirsizlik_Duygu_Tedirginliği” algısı arttıkça “Belirsizlik_Toleransı” ($r=0,459$), “Adhoc_Hiyerarşı” ($r=0,823$), “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” ($r=0,352$) , "Organik" ($r=0,628$) , "Bilgipaylaşım_Değerleri" ($r=0,621$) , "Bilgipaylaşım_Davranışları" ($r=0,759$), durumları da artış göstermektedir.

Tablo 6.7.1’ deki bulgulara göre “Belirsizlik_Toleransı” boyutu ile “Adhoc_Hiyerarşı”, “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” , "Organik" , "Bilgipaylaşım_Değerleri" , "Bilgipaylaşım_Davranışları" boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunmaktadır. ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların “Belirsizlik_Toleransı” algısı arttıkça “Adhoc_Hiyerarşı” ($r=0,448$), “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” ($r=0,750$) , "Organik" ($r=0,769$) , "Bilgipaylaşım_Değerleri" ($r=0,777$) , "Bilgipaylaşım_Davranışları" ($r=0,148$), durumları da artış göstermektedir. Ayrıca Belirsizlik_Toleransı, “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” , "Organik" , "Bilgipaylaşım_Değerleri" ile çok güçlü ve yüksek seviyede ve “Adhoc_Hiyerarşı” ile orta düzey ilişki ve "Bilgipaylaşım_Davranışları" ($r=0,148$) düşük düzeyde bir ilişkide bulunmaktadır.

Tablo 6.7.1’ deki bulgulara göre “Adhoc_Hiyerarşı” boyutu ile , “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” , "Organik" , "Bilgipaylaşım_Değerleri" , "Bilgipaylaşım_Davranışları" boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler vardır. ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların “Adhoc_Hiyerarşı” algısı arttıkça, “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” ($r=0,335$) , "Organik" ($r=0,489$) , "Bilgipaylaşım_Değerleri" ($r=0,584$) , "Bilgipaylaşım_Davranışları" ($r=0,631$), durumları da artış göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu ilişkilerin orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.7.1’ deki bulgulara göre “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” ile "Organik" , "Bilgipaylaşım_Değerleri" , "Bilgipaylaşım_Davranışları" boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler vardır. ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların “Bilgiteknoloji_Kolaylığı” algısı

arttıkça, "Organik Yapı" ($r=0,808$) , "Bilgipaylaşım_Değerleri" ($r=0,922$) , "Bilgipaylaşım_Davranışları" ($r=0,164$), durumları da artış göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları Bilgiteknoloji_Kolaylığı ile Organik Yapı ve Bilgipaylaşım_Değerleri bu ilişkilerin yüksek düzeyde ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.7.1' deki bulgulara göre "Organik Yapı" ile , "Bilgipaylaşım_Değerleri" , "Bilgipaylaşım_Davranışları" boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler vardır. ($p=0,00<0,01$). Katılımcıların "Organik Yapı" algısı arttıkça, "Bilgipaylaşım_Değerleri" ($r=0,84$) , "Bilgipaylaşım_Davranışları" ($r=0,36$), durumları da artış göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu ilişkilerin olumlu olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.7.1'deki bulgulara göre "Bilgipaylaşım_Değerleri" ile "Bilgipaylaşım_Davranışları" boyutu arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkiler bulunmaktadır. Katılımcıların "Bilgipaylaşım_Değerleri" algısı arttıkça "Bilgipaylaşım_Davranışları", ($r=0,343$) durumları da artış göstermektedir. Hesaplanan korelasyon katsayıları bu ilişkilerin orta düzeylerde olduğuna işaret etmektedir.

6.8 Kullanılan Ölçeklere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Katılımcıların örgüt kültründe adhocracy hiyerarşi, organik ve bilgi paylaşımı ve bilgi teknolojisi üzerindeki etkisini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmış ve analiz bulguları bu başlık altında sunulmuştur. Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir ya da birden daha fazla değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bir analiz türüdür. Çoklu regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir veya birden fazla bağımsız değişkenlerin olduğu regresyon modellerini test etmede kullanılmaktadır. Analiz kapsamında elde edilen R2 değeri, bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişkenlerdeki değişim tarafından açıklanan % olarak oranı verecektir. Çoklu regresyon modeline eklenen bağımsız değişkenler sayıları arttıkça R2 değerinde de artış gösterecektir. Bu bağımlı değişkene etki gücüne sahip olmazsa da modele eklenen her bir bağımsız değişken R2 değerini arttırmasıyla modelin açıklayıcılığının arttığı yanılsamalarını oluşturmasına sebebiyet verecektir. Bu sebepten de regresyon modelinin gerçek açıklama gücünü anlamak için bağımsız değişkenin etkisiz olması sonucu suni etkisini ortadan kaldırmasına sebep olan R2 değeri alınması öngörülür (Arslan, 2016; 79).

Tablo 6.8.1 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Paylaşım Davranışı			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		13,414	0,00		
Adhoc_Hiyerarşi	0,598	12,819	0,00	0,761	1,315
Organik yapı boyutu	0,067	1,439	0,151	0,761	1,315
R²: 0,401		Adj. R²: 0,398			
F: 121,270		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi paylaşımı davranışı bağımsız değişken olan kurum kültürünün Adhoc_Hiyerarşi boyutuna olumlu yönde anlamlı olarak etkilenmektedir.

Kurum kültürünün organik yapı boyutu bağımlı değişkendeki değişimi anlamlı olarak açıklayamamıştır.

Anlamlı etkisi ortaya çıkan Adhoc_Hiyerarşi kültürü ise bilgi paylaşımı davranışı değişkenindeki varyansı %40 olumlu yönde açıklamaktadır.

Tablo 6.8.2 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Paylaşım Değeri			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		3,715	0,00		
Adhoc_Hiyerarşi	0,227	7,473	0,00	0,761	1,315
Organik	0,73	24,043	0,00	0,761	1,315
R²: 0,746		Adj. R²: 0,745			
F: 532,381		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımsız değişkenlerde olan Adhoc_Hiyerarşi kültürü ve organik yapı kültürü bilgi paylaşım değeri değişkenin varyansını %74 açıklaya bilmiştir. Her iki kurum kültürü olumlu yöne anlamlık göstermektedir. Organik yapı kültürün görece etkisi daha yüksektir.

Tablo 6.8.3 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Teknoloji Kolaylığı			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		13,414	0,00		
Adhoc_Hiyerarşi	-0,079	-2,251	0,025	0,761	1,315

Organik	0,847	24,022	0,00	0,761	1,315
R²: 0,658		Adj.R²: 0,656			
F: 347,905		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi teknoloji kolaylığı boyutu kurum kültürü boyutu yalnızca organik yapı ile anlamlı etki göstermiştir. Bağımsız değişken olan örgüt kültürü Adhoc_Hiyerarşi boyutunan bilgi teknoloji kolaylığı varyans anlamlı olarak açıklamamaktadır. Organik yapı değişkeni açıklayıcı gücü %66 dir.

Tablo 6.8.4 Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken	Bilgi Teknoloji Öz Yetenek				
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		11,849	0		
Adhoc_Hiyerarşi	0,689	17,747	0	0,761	1,315
Organik	0,135	3,479,	0,001	0,761	1,315
R²: 0,585		Adj. R²: 0,582			
F: 254,746		Anlamlılık değ:		0	

Bağımlı değişken olan bilgi teknoloji öz yetenek bağımsız değişkenlere olan Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı kültürlerinden anlamlı derecede etkilenmektedir. Her iki kültür türü bilgi teknoloji öz yetenek boyutuna olumlu yönde açıklamakla birlikte Adhoc_Hiyerarşi kültürünün göreceli etkisi daha yüksektir.

6.9 Araştırmanın İran ve Türkiye Örneğinde Yapılan Analiz Sonuçları

Her iki ülkeninde katılımcılarının örgüt kültüründe adhocracy hiyerarşi, organik ve bilgi paylaşımı ve bilgi teknolojisi üzerindeki etkisini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmış ve analiz bulguları bu başlık altında sunulmuştur.

Tablo 6.9.1 İran Örneğinin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken	Bilgi Paylaşım Davranışı				
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		22,431	0,00		
Adhoc_Hiyerarşi	-0,02	-0,28	0,78	0,991	1,009

Organik yapı boyutu	-0,371	-5,305	0,00	0,991	1,009
R²: 0,140		Adj. R²: 0,13			
F: 14,378		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi paylaşımı davranışı bağımsız değişken olan kurum kültürünün Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı boyutuna olumsuz yönde etkilenmektedir. Kurum kültürünün her iki boyutuda bağımlı değişkendeki değişimi anlamlı olarak açıklayamamıştır.

Tablo 6.9.2 İran Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Paylaşım Değeri			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		1,967	0,051		
Adhoc_Hiyerarşi	0,202	4,064	0,00	0,991	1,009
Organik	0,707	14,256	0,00	0,991	1,009
R²: 0,568		Adj. R²: 0,563			
F: 116,414		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımsız değişkenlerde olan Adhoc_Hiyerarşi kültürü ve organik yapı kültürü bilgi paylaşım değeri değişkenin varyansını %56'sını açıklaya bilmiştir. Her iki kurum kültürü olumlu yönde anlamlık göstermektedir. Organik yapı kültürün görece etkisi daha yüksektir.

Tablo 5.9.3 İran Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Teknoloji Kolaylığı			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		2,146	0,033		
Adhoc_Hiyerarşi	-0,036	-0,741	0,46	0,991	1,009
Organik	0,769	15,839	0,00	0,991	1,009
R²: 0,587		Adj.R²: 0,582			
F: 125,723		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi teknoloji kolaylığı boyutu kurum kültürü boyutu yalnızca organik yapı ile anlamlı etki göstermiştir. Bağımsız değişken olan örgüt kültürü Adhoc_Hiyerarşi boyutunan bilgi teknoloji kolaylığı varyans anlamlı olarak açıklamamaktadır. Organik yapı değişkeni açıklayıcı gücü %58 dir.

Tablo 6.9.4 İran Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Teknoloji Öz Yetenek			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		21,272	0,00		
Adhoc_Hiyerarşı	0,281	3,993	0,00	0,991	1,009
Organik	-0,261	-3,717	0,00	0,991	1,009
R²: 0,133		Adj.R²: 0,123			
F: 13,595		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi teknoloji öz yetenek boyutu kurum kültürü boyutlarından yalnızca adhoc_hiyerarşı ile anlamlı etki göstermiştir. Bağımsız değişken olan örgüt kültürü organik yapı boyutundan bilgi teknoloji öz yetenek varyans anlamlı olarak açıklamamaktadır. adhoc_hiyerarşı değişkeni açıklayıcı gücü %133 dur.

Tablo 6.9.5 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Paylaşım Davranışı			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		7,714	0,00		
Adhoc_Hiyerarşı	0,723	12,432	0,00	0,608	1,644
Organik yapı boyutu	0,102	1,747	0,082	0,608	1,644
R²: 0,625		Adj. R²: 0,621			
F: 151,931		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi paylaşımı davranışı bağımsız değişken olan kurum kültürünün Adhoc_Hiyerarşı ve organik yapı boyutu olumlu yönde etkilenmektedir. Kurum kültürünün her iki boyutunda bağımlı değişkendeki değişimi anlamlı olarak açıklamıştır. Adhoc_Hiyerarşı boyutu bilgi paylaşımı davranışına olan etkisi daha yüksek düzeydedir.

Tablo 6.9.6 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Paylaşım Değeri			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF

(Sabit)		3,28	0,001		
Adhoc_Hiyerarşı	0,225	5,494	0,00	0,608	1,644
Organik	0,745	18,225	0,00	0,608	1,644
R²: 0,815		Adj. R²: 0,813			
F: 400,969		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi paylaşımı değeri bağımsız değişken olan kurum kültürünün Adhoc_Hiyerarşı ve organik yapı boyutu olumlu yönde etkilenmektedir. Kurum kültürünün her iki boyutuda bağımlı değişkendeki değişimin varyansını %81' ini anlamlı olarak açıklamıştır.

Tablo 6.9.7 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Teknoloji Kolaylığı			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		5,578	0,00		
Adhoc_Hiyerarşı	-0,102	-1,94	0,054	0,608	1,644
Organik	0,893	16,966	0,00	0,608	1,644
R²: 0,693		Adj.R²: 0,69			
F: 205,865		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi teknoloji kolaylığı boyutu kurum kültürü boyutlarından yalnızca Organik yapı ile anlamlı etki göstermiştir. Bağımsız değişken olan örgüt kültürü adhoc_hiyerarşı boyutunun bilgi teknoloji kolaylığı varyans anlamlı olarak açıklamamaktadır. Organik yapı değişkeni açıklayıcı gücü %69 dur.

Tablo 6.9.8 Türkiye Örnekleminin Regresyon Ana Değişken Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken		Bilgi Teknoloji Öz Yetenek			
Bağımsız Değişkenler	Standart Beta	T değeri	P değeri	Tolerance	VIF
(Sabit)		6,446	0,00		
Adhoc_Hiyerarşı	0,759	16,169	0,00	0,608	1,644
Organik	0,162	3,442	0,001	0,608	1,644
R²: 0,756		Adj.R²: 0,753			
F: 281,970		Anlamlılık değ:		0,00	

Bağımlı değişken olan bilgi teknoloji öz yetenek bağımsız değişken olan kurum kültürünün Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı boyutu olumlu yönde etkilenmektedir. Kurum kültürünün her iki boyutuda bağımlı değişkendeki değişimi anlamlı olarak açıklamıştır. adhoc_hiyerarşi boyutu bilgi teknoloji öz yetenek olan etkisi daha yüksek düzeydedir.

6.10. Moderatör Analiz Bulguları

Şartlı değişkenin varlığının teşhisi için hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bağımsız değişkenler, şartlı değişken ve etkileşim değişkenleri sırayla incelenmiştir.

Regresyonun birinci aşamasında anlamlı etkisi ortaya çıkan bağımsız değişkenler göz önüne alınarak; üçüncü aşamada söz konusu bağımsız değişken örgüt kültüründe adhoc_hiyerarşi ve organik ve formalleşme (şartlı değişken) ile çarpımları regresyonun üçüncü aşamasına dahil edilmiştir. Şartlı değişken etkisinin teşhisinde regresyon belirlilik katsayısında istatistiksel olarak anlamlı artış, etkileşim teriminin anlamlı olması ve etkileşim ile elde edilen değişkenin ilk duruma göre daha yüksek bir standart Beta katsayısına sahip olması kriterleri aranmıştır.

Özellikle etkileşim terimleri için çoklu doğrusallık incelemesi yapılmış, Tolerans $< 0,20$; VIF > 5 ve CI > 30 koşulları göz önüne alınmıştır. Etkileşim terimlerinin regresyona eklenmesi ile ortaya çıkabilecek çoklu doğrusallık probleminin giderilmesinde ortalamaya merkezileştirme (mean-centered) yöntemi ile bağımsız değişkenler ve şartlı değişken kendi ortalama değerlerinden çıkarılarak çarpım terimi elde edilmiş (Aiken, West, 1991) bu şekliyle 3.aşamaya dahil edilmiştir.

Regresyon denklemlerinde anlamlı bulunan etkileşimler grafik çizimleri ile doğrulanmıştır. Her iki organizasyon yapı boyutunun yüksek ve düşük düzeyleri için örgüt kültürü boyutları ve bağımlı değişkenler arasında eğimi farklı doğrular elde edilmiştir. Bu amaçla medyan ile bölme yöntemi kullanılarak toplulukçuluk ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin medyan değerinden düşük olanlar ve yüksek (medyan değeri dahil) olanlar ayrımı yapılarak iki değer belirlenmiş; bazı değişkenler arasındaki ilişkide moderatör teşhisini daha net anlaya bilme için veri üç sete bölünmüştür. SPSS programında 1- Veri böl, 2- Yeni kategorik değişken oluştur komutlarından araştırmada kullanılan iki şartlı değişken için iki yada üç kategorik değişken oluşturulmuştur. Grafik çizimi için Feyes tarafından geliştirilen ve grafik çiziminde kullanılan örnek bir syntax (<http://www.afhayes.com>) ekte sunulmuştur (Çiçek, 2013).

6.10.1 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Davranışı ve Formalleşme

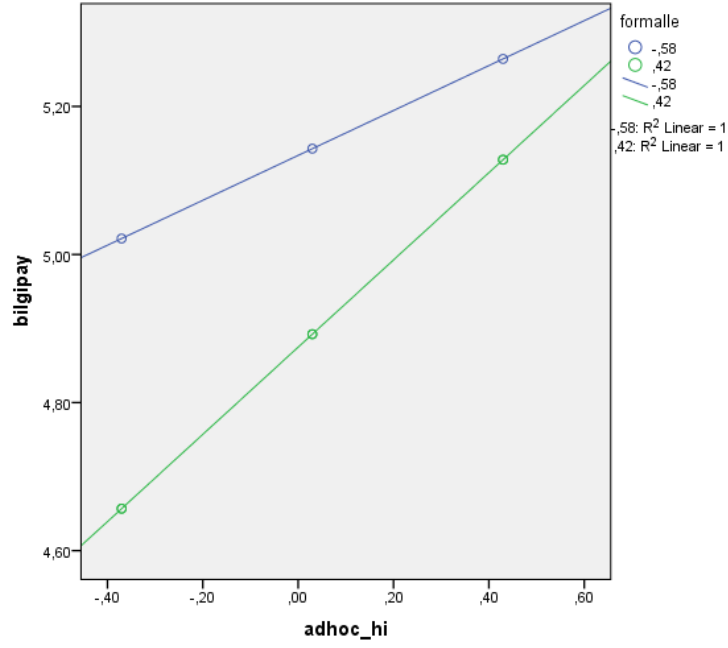
Bilgi Paylaşım Davranışı ve Formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,598	0,593	0,471
Formalleşme		-0,031	0,022
adhoc_hiyerarşi X Formalleşme			0,413
R ²	0,401	0,402	0,515
P	0		
Δ R ²		0,001	0,113
F	121,27	80,908	95,636

Moderatör etki ortaya çıkmamıştır.

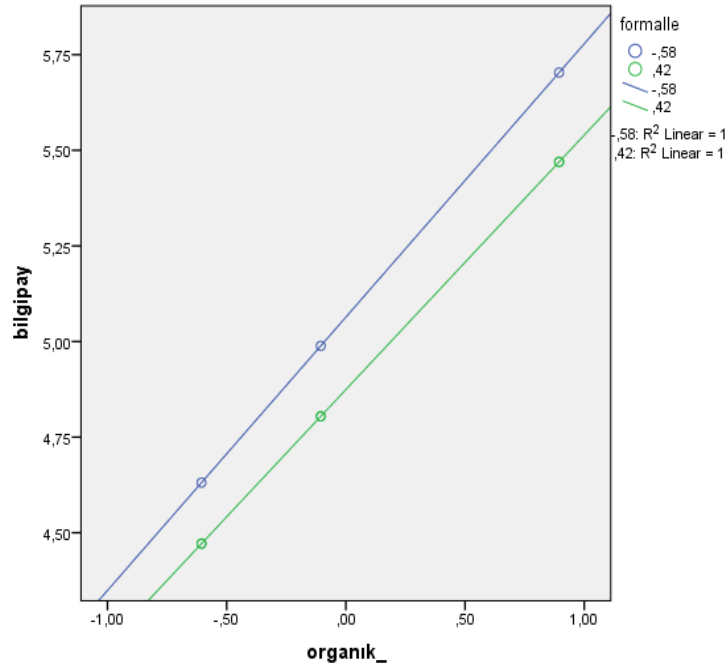
6.10.2 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Değeri ve Formalleşme

Bilgi Paylaşım Değeri ve Formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,227*	0,203*	0,289*
Organik yapı	0,73*	0,695*	0,704*
Formalleşme		-0,149*	-0,151*
Adhoc_hiyerarşi X Formalleşme			0,069
Organik yapı X Formalleşme			-0,207*
R ²	0,746*	0,766*	0,786*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,019*	0,021*
F	0,532	0,393	0,264

Formalleşmenin Adhoc_Hiyerarşi kültürünün ve organik yapı kültürünün bilgi paylaşım değerine olan etkisi anlamlı olarak değişmektedir. Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım değerine olan etkisine formalleşme ile artmaktadır. Organik yapının bilgi paylaşım değerine olumlu yönde etkisi formalleşme ile azalmaktadır. Diğer bir ifade ile olumlu yönlü bir etki olumsuz yöne dönmektedir. Ortaya çıkan moderatör etki grafik gösterimi ile doğrulanmamıştır.



Şekil: 6.10.1 Adhokrasi-hiyerarşi ile bilgi paylaşım değeri arasında formalleşmenin moderatör etkisi



Şekil: 6.10.2 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım değeri arasında formalleşmenin moderatör etkisi

6.10.3 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Formalleşme

Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Formalleşme

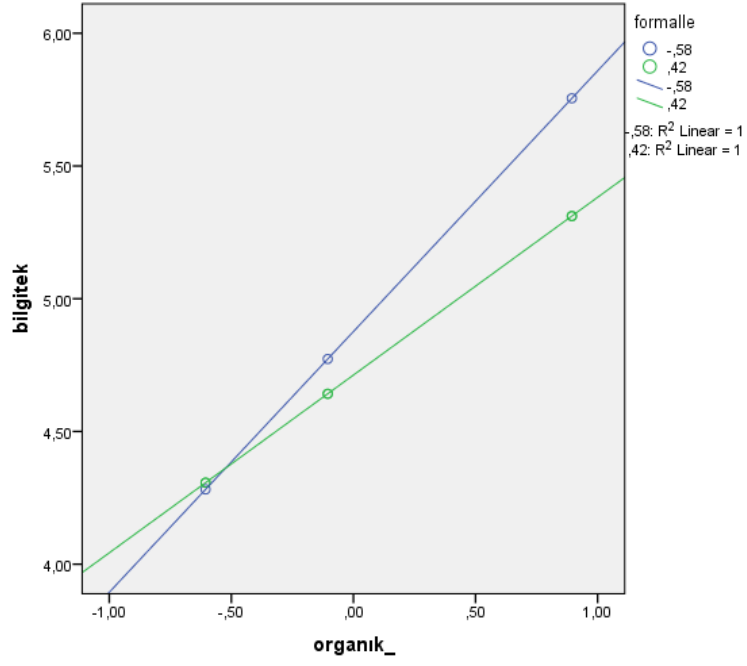
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,689*	0,679*	0,521*
Organik yapı	0,135	0,12	0,019
Formalleşme		-0,064	-0,023
adhoc_hiyerarşi X Formalleşme			0,247*
Organik yapı X Formalleşme			0,165*
R ²	0,582*	0,585	0,671*
P			
ΔR^2		0,004	0,083*
F	254,75	171,19	146,377

Şartlı değişken olan formalleşme hiyerarşi regresyon analizinde ikinci aşamada anlamlı bir etki göstermediği için şartlı değişken rolü ortaya çıkmamıştır.

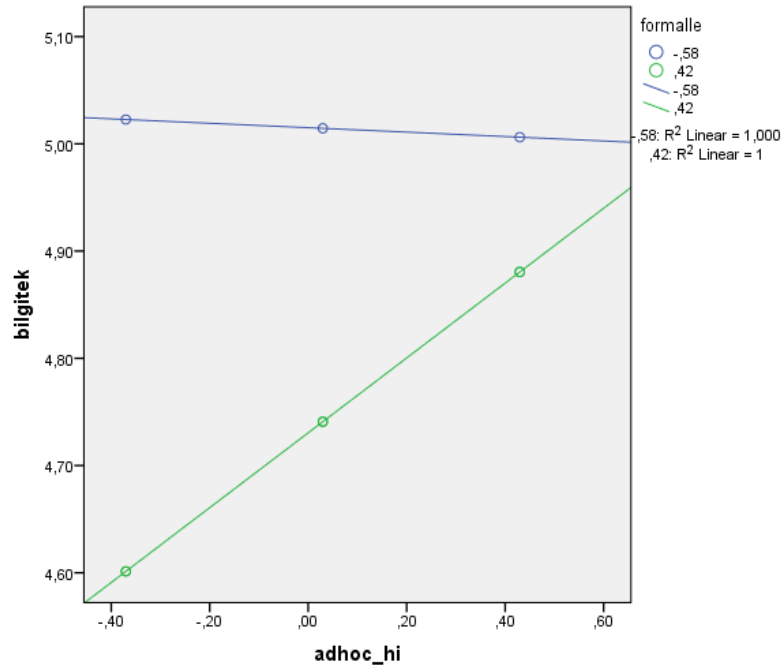
6.10.4 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Formalleşme

Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,079	-0,101	0,001
Organik yapı	0,847*	0,816*	0,826*
Formalleşme		-0,131*	-0,133*
adhoc_hiyerarşi X Formalleşme			0,081
Organik yapı X Formalleşme			-0,243*
R ²	0,658*	0,673*	0,701*
P	0,00	0,00	0,00
ΔR^2		0,015*	0,028*
F	347,905	247,544	168,63

Hem Adhoc_Hiyerarşi kültürünün ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kullanım kolaylığı olan etkisinde değiştirici bir rol üstelenmiştir. Ancak Adhoc_Hiyerarşi kültürünün olumsuz yönlü etkisi formalleşme ile olumlu yönüyle dönülmüş ve organik yapı kültürünün olumlu yönlü etkisi ise olumsuz bir forma dönüşmüştür. O zaman Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kullanım kolaylığın üzerindeki etkisinde formalleşme şartlı değişken rolü üstelenmiştir.



Şekil: 6.10.3 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında formalleşmenin moderatör Etkisi

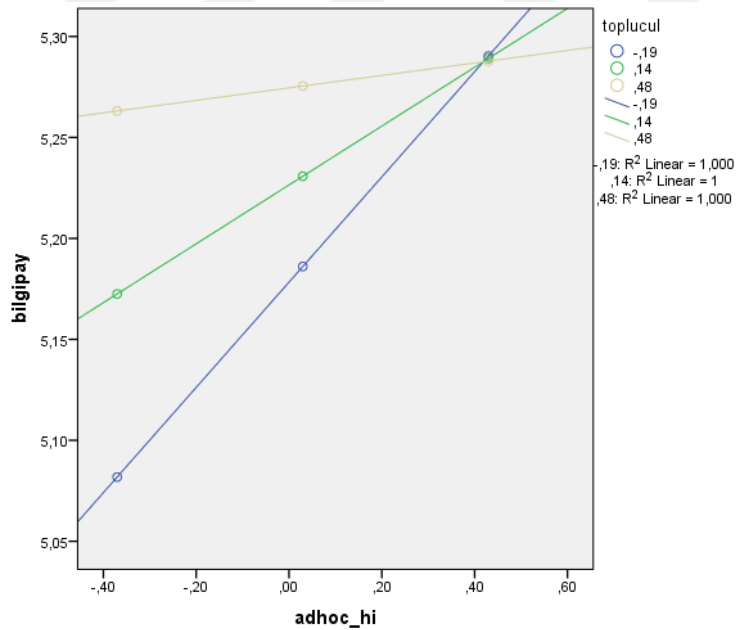


Şekil: 6.10.4 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında formalleşmenin moderatör Etkisi

6.10.5 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Davranışı ve Toplulukçuluk

Bilgi Paylaşım Davranışı ve Toplulukçuluk			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,598*	0,452*	0,263*
Organik yapı	0,67	-0,182*	-0,286*
Toplulukçuluk		0,543*	0,239*
adhoc_hiyerarşi X Toplulukçuluk			-0,570*
R ²	0,401*	0,577*	0,664*
P			
Δ R ²		0,176*	0,87*
F	121,27	164,131	177,883

Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşımına kullanım olan etkisinde toplulukçuluk kültürel değeri etkiyi değiştirici bir rol üstlenmiştir. Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım davranışına artırıcı etkisi söz konusu toplulukçuluk kültürü ile olumsuz bir etkiye dönüşmüştür. Bu nedenle toplulukçuluk değer boyutu Adhoc_Hiyerarşi kültürünü ile bilgi paylaşım davranışı ile şartlı rolü üstlenmiştir.

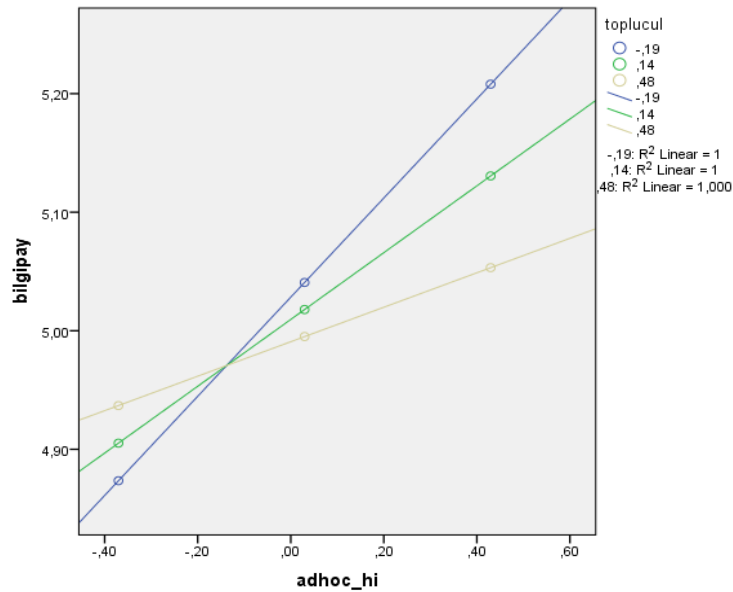


Şekil 6.10.5 adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım davranışı arasında toplulukçuluğun moderatör Etkisi

6.10.6. Genel Moderatör Analizinde Bilgi Paylaşım Değeri ve Toplulukçuluk

Bilgi Paylaşım Değeri ve Toplulukçuluk			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,227*	0,267*	0,199*
Organik yapı	0,730*	0,798*	0,767*
Toplulukçuluk		-0,148*	-0,257*
adhoc_hiyerarşi X Toplulukçuluk			-0,205*
R ²	0,746*	0,759*	0,771*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,013*	0,011*
F	0,532	379,557	302,279

Regresiyona etkileşim terimleri için VIF değeri sırası ile 7,534 ve 5,587 olarak hesaplanmıştır. Değişkenler hiyerarşik regresyon analizinde son aşamada kullanmadan önce ortalama merkezileşme işlemi yapılmasına rağmen oklu doğrusallık eşik değeri olan $VIF > 5$ tolerans $< 0,2$ değerleri aşkın skorları elde edilmiştir. Bu anlamda yalnızca Adhoc_Hiyerarşi kültürünün şartlı değişkenteşisi için analiz yapma yoluna gidilmiştir. Analiz sonucuna göre Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım değeri üzerindeki olumlu yönlü etkisi grubun toplulukçuluk değeri ile olumsuz yönlü etkiye dönüşmüştür. Bu nedenle Ahoc_Hiyerarşi kültürü ile bilgi paylaşım değeri arası ilişkide toplulukçuluk değer yönlerini şartlı değişken rolü üstelenmiştir.



Şekil: 6.10.6 Adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım değeri arasında toplulukçuluğun moderatör Etkisi

6.10.7 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma duygu

tedirginliği

Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,079	0,226*	0,207*
Organik yapı	-0,847*	0,980*	0,962*
Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği		-0,450*	-0,503*
adhoc_hiyerarşi X Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği			-0,1
R ²	0,658*	0,709*	0,713*
P	0,00	0,00	0,041
Δ R ²		0,052*	0,003*
F	347,91	293,83	223,385

Etkileşim terimi anlamlı çıkmadığı için moderatör etkisinden söz edilemez.

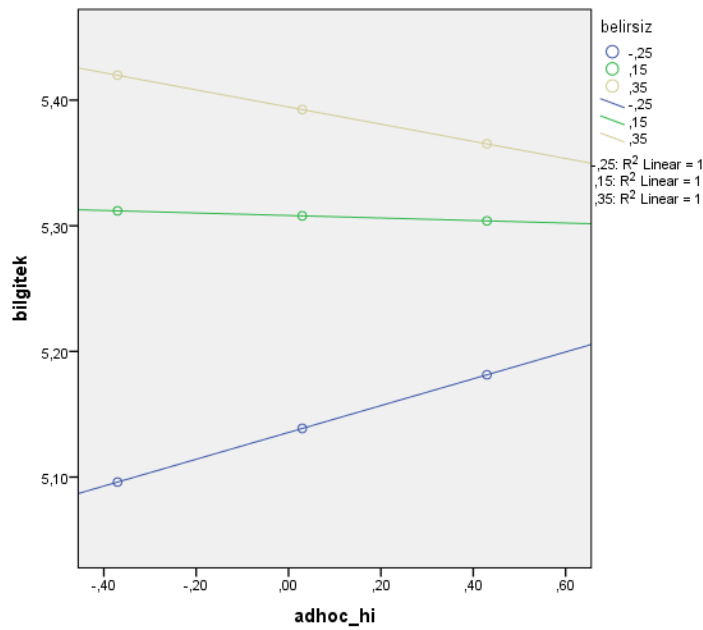
6.10.8 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Belirsizlikten kaçınma

duygu tedirginliği

Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,689*	0,097	0,008
Organik yapı	0,135	-0,124*	-0,214*
Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği		0,873*	-0,616
adhoc_hiyerarşi X Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği			-0,487*
R ²	0,585*	0,779*	0,859*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,195*	0,08*
F	254,75	424,874	548,53

Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kullanımının öz yetenek boyutunu anlamlı olarak olumlu yönde etkilemekte iken belirsizlikten kaçınma davranışının duygusal tedirginlik

boyutunun etkileşim önceki olumlu yönlü ilişki tersine dönmüştür. Bunun yanı sıra VIF > 5 tolerans < 0,2 değerleri aşkın skorları elde edilmiştir.

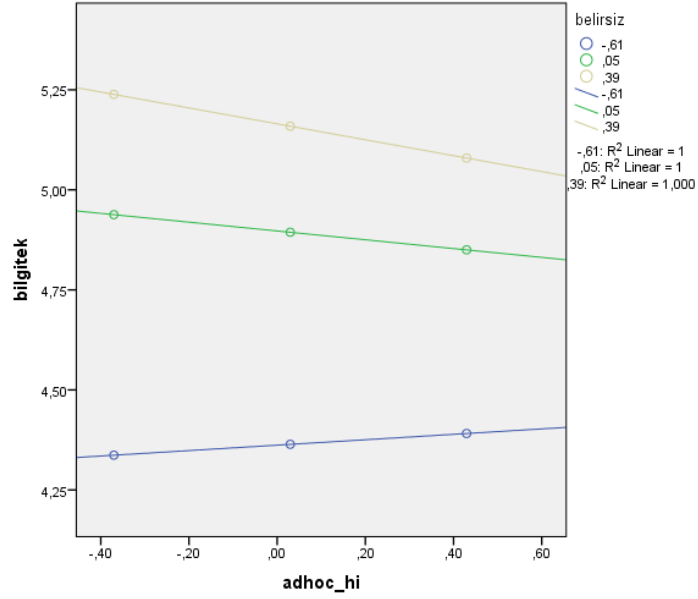


Şekil: 6.10.7 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz y etenek arasında Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliğin moderatör etkisi

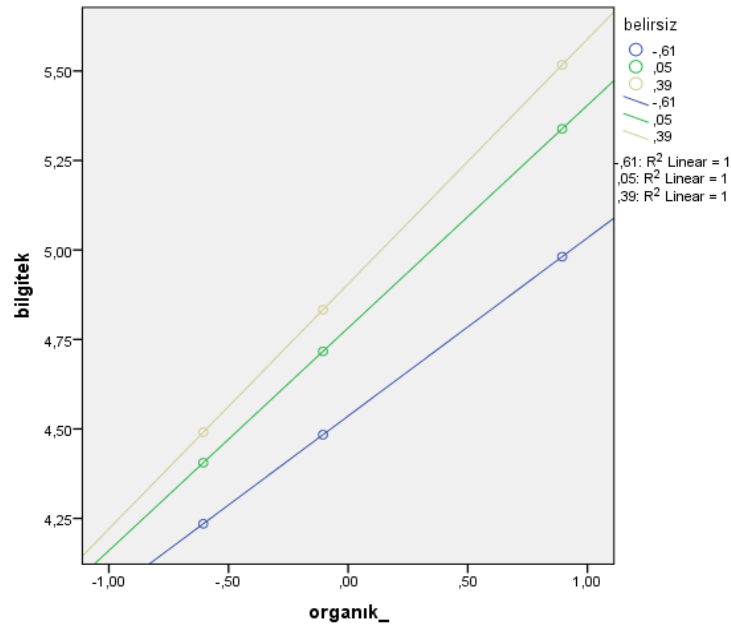
6.10.9 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma Toleransı

Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma Toleransı			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,079	-0,111	-0,034
Organik yapı	0,847*	-0,606*	0,584*
Belirsizlikten kaçınma Toleransı		0,334*	0,362*
adhoc_hiyerarşi X Belirsizlikten kaçınma Toleransı			-0,305*
Organik yapı X Belirsizlikten kaçınma Toleransı			0,379*
R ²	0,658*	0,702*	0,739*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,045*	0,036*
F	347,905	284,008	202,944

Analiz sonucuna göre belirsizlikten kaçınma toleransı değişkeni şartlı değişken etkisi göstermiştir. Adhoc_Hiyerarşi kültürünün olumsuz yönlü etkisi ve organik yapı kültürünün olumlu yönlü etkisi katılımcıların belirsizliğe karşı geliştirdikleri tolerans tutumunda yön değiştirmeden güçlendirmiştir.



Şekil:6.10.8 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi

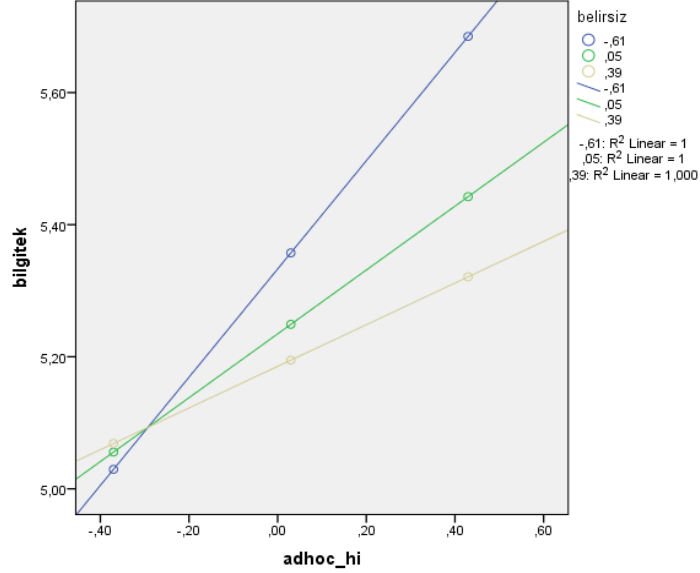


Şekil:6.10.9 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi

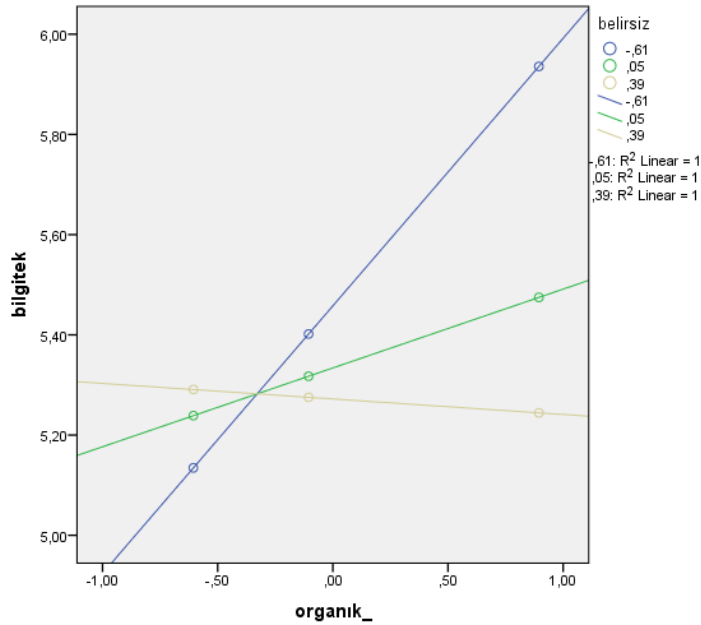
6.10.10 Genel Moderatör Analizinde Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Belirsizlikten kaçınma Toleransı

Bilgi Teknoloji Öz Yetenek ve Belirsizlikten kaçınma Toleransı			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,689*	0,719*	0,547*
Organik yapı	0,135	0,359*	0,123*
Belirsizlikten kaçınma Toleransı		-0,310*	-0,263*
adhoc_hiyerarşi X Belirsizlikten kaçınma Toleransı			-0,408*
Organik yapı X Belirsizlikten kaçınma Toleransı			-0,104*
R ²	0,585*	0,623*	0,769*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,039*	0,145*
F	254,746	199,028	238,488

Adhoc_Hiyerarşi kültürünün ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulüne olan öz yetenek boyutuna olumlu etkileri belirsizlikten kaçınma davranışının tolerans boyutu yön değiştirmiştir. Bu nedenle belirsizlikten kaçınma tolerans boyutu şartlı değişken etkisi göstermiştir.



Şekil: 6.10.10 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi



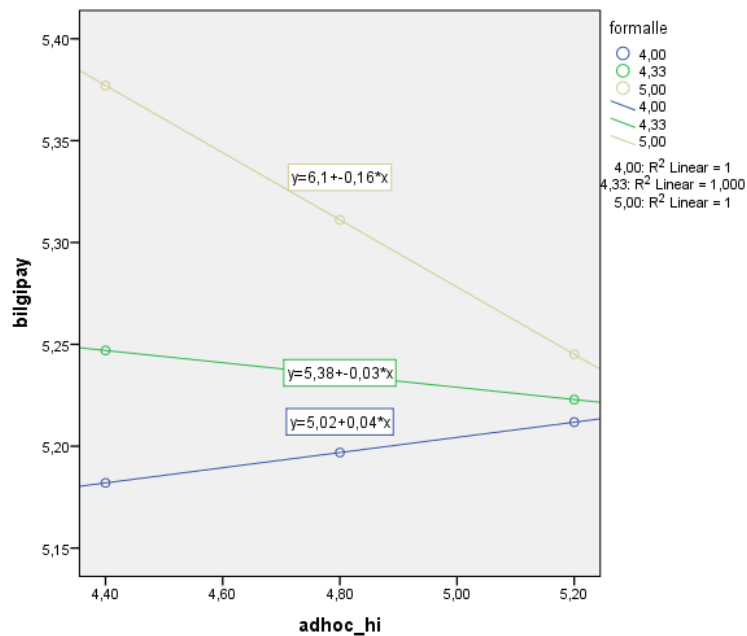
Şekil: 6.10.11 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek arasında belirsizlikten kaçınma toleransının moderatör etkisi

6.11. Iran Moderatör Analiz Bulguları

6.11.1 Iran Örnekleminde Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşme

Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,02	-0,035	-0,123
organik yapı	-0,371	-0,358*	-0,319*
Formalleşme		0,196	0,179
adhoc_hiyerarşi Xformalleşme			-0,09
organik X formalleşme			0,258*
R ²	0,140*	0,178	0,241
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,038	0,063
F	14,378	12,705	11,077

Iran örnekleminde kendi başına organik yapı kültürü boyutunan bilgi paylaşım davranışı üzerine olumsuz yönlü etkisi formalleşmenin modele dahil edilmesi ile anlamlı bir etki sağlamış ancak bu etki yön değiştirmiştir bu nedenle organik yapı kültürünün bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde formalleşme şartlı değişken rolü üstelenmiştir.

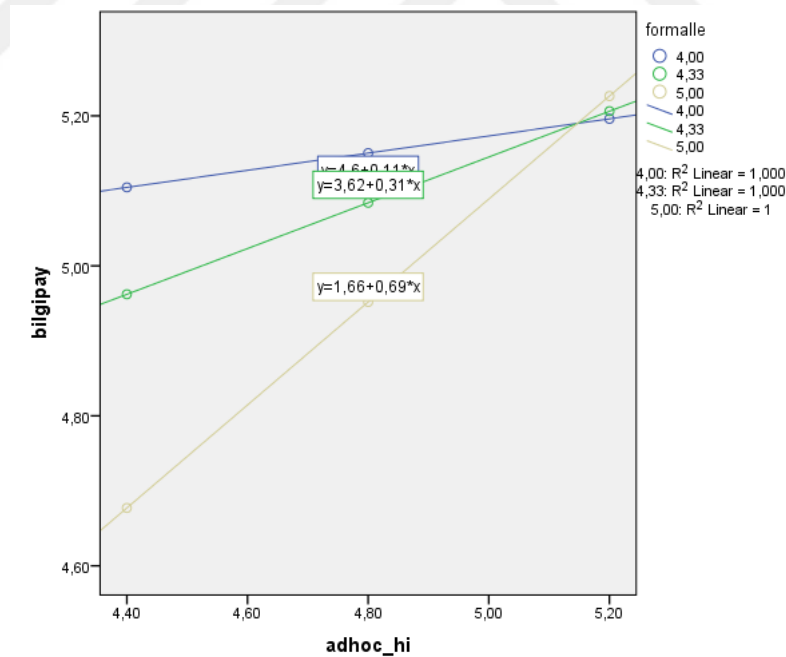


Şekil: 6.12.1 Adhokrasi kültürü ile Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşmenin moderatör etkisi

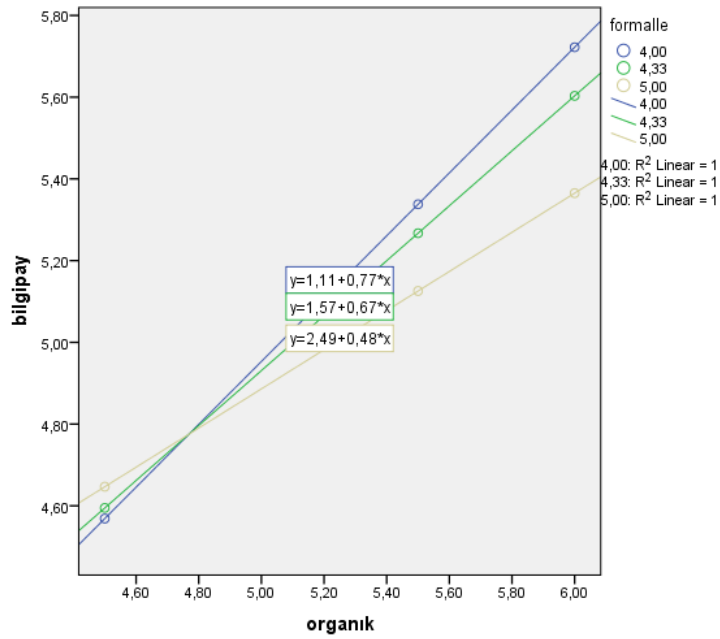
6.11.2 Iran Örnekleminde Bilgi paylaşım değeri ve formalleşme

Bilgi paylaşım değeri ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,202*	0,213*	0,297*
organik yapı	0,707*	0,697*	0,661*
Formalleşme		0,154	-0,136
adhoc_hiyerarşi Xformalleşme			0,079
organik X formalleşme			-0,253*
R ²	0,568*	0,592	0,652*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,024	0,060*
F	116,414	85,003	65,15

Adhoc_Hiyerarşi kültürünün ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulüne olan öz yetenek boyutuna olumlu etkileri belirsizlikten kaçınma davranışının tolerans boyutu yön değiştirmiştir. Bu nedenle belirsizlikten kaçınma tolerans boyutu şartlı değişken etkisi göstermiştir.



Şekil: 6.12.2 Adhokrasi kültürü ile Bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderatör etkisi



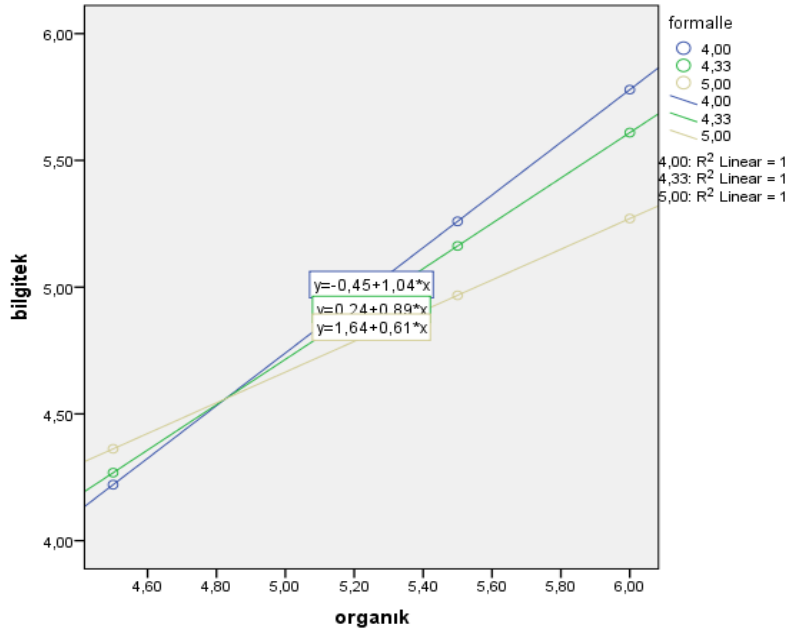
Şekil: 6.12.3 Organik yapı kültürü ile Bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderatör etkisi

6.11.3 Iran Örneğinde Bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşme

Bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,036	-0,025	-0,059
organik yapı	0,769*	0,759*	0,721*
formalleşme		-0,141	-0,127
adhoc_hiyerarşi Xformalleşme			0,093
organik X formalleşme			-0,235*
R ²	0,587*	0,607	0,660*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,02	0,054*
F	125,72	90,435	67,581

Iran örneğinde organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulünün kolaylığı boyutu üzerindeki anlamlı etkisi formalleşme ekileşimi ile tekrar incelenmiştir. Etkileşim teriminin

anlamli olduğu görünmüş ancak başlangıçtaki olumlu yönümlü etkisi organik yapı kültürü için formalleşme ile birlikte olumsuz yöne dönüşmüştür. Bu nedenle organik yapı kültürünün bilgi teknolojilere kolaylık boyutu üzerindeki etkisinde formalleşme şartlı değişken olarak üstlenmiştir.



Şekil: 6.12.4 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşmenin

6.11.4 İran Örneğinde Bilgi teknoloji öz yetenek ve formalleşme

Bilgi teknoloji öz yetenek ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,281*	0,270*	0,205
organik yapı	-0,261*	-0,252*	-0,22
formalleşme		0,137	0,131
adhoc_hiyerarşi Xformalleşme			-0,083
organik X formalleşme			0,169
R ²	0,133*	0,152	0,181
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,019	0,029
F	13,595	10,501	7,681

İran örneğinde ikinci aşamada formalleşmenin anlamı etkisi teşhis edilmeden bu değişkenler arasındaki ilişkiler için şartlı değişken rolü ifade edilemez.

6.11.5 Iran Örnekleminde Bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluk

Bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluk			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,02	0,003	-0,141
organik yapı	-0,371*	-0,403*	-0,317*
Topluculuk		0,113	0,222
Adhoc_hiyerarşi X Topluculuk			0,122
organik X Topluculuk			0,339*
R ²	0,140*	0,151	0,266*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,011	0,115*
F	14,378	10,448	12,627

işken rolü taşıs edilen toplulukçuluk yönelimi değeri anlamlı bir etki göstermediğinden söz konusu değışkenin organik yapı kültürünün ve bilgi paylaşım davranışı üzeri ilişkide şartlı değışken rolü söz edilemez. Şartlı değışken teşhisı için gerçekleştiren hiyerarşik regresyon ikinci aşamasında şartlı değil

6.11.6 Iran Örnekleminde Bilgi paylaşım değeri ve Toplulukçuluk

Bilgi paylaşım değeri ve Toplulukçuluk			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,202*	0,0168	0,238*
organik yapı	0,707*	0,753*	0,733*
Topluculuk		-0,164	-0,211*
Adhoc_hiyerarşi X Toplulukçuluk			-0,227*
organik X Toplulukçuluk			-0,031
R ²	0,568*	0,592	0,631
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,024	0,038*
F	116,414	85,219	59,393

Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı kültürünün Iran örnekleminde bilgi paylaımı değeri ile olan anlamlı ilişkisi toplulukçuluk değeri yönelim modele dahil edilmesi ile etkileşim terimleri

olarak yeniden incelenmiş ve Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım değeri olan ilişkisinde toplulukculuk değer yöneliminin şartlı değişken rolü teşhis edilmiştir. Ancak öncesinde olumlu yönde olan ilişkisi toplulukculuk değer yöneliminin modele dahil edilmesi ile olumsuz yönü ile dönüşmüştür.

6.11.7 Iran Örneğinde Bilgi teknoloji kolaylığı ve Tolerans

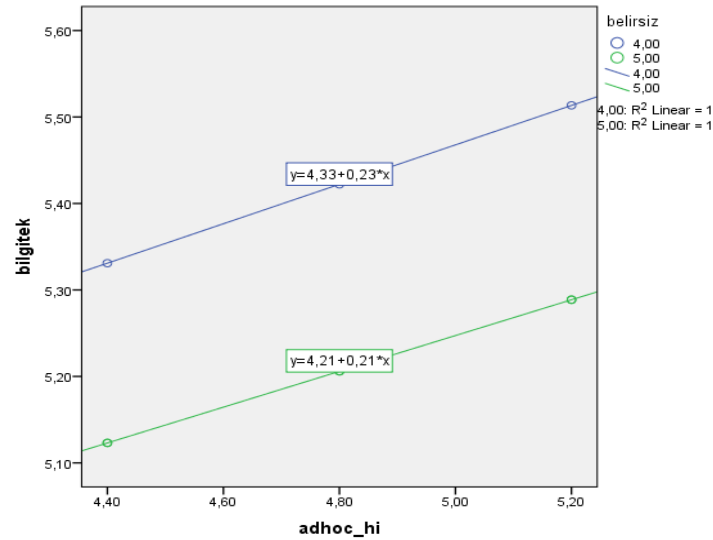
Bilgi teknoloji kolaylığı			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,036	-0,086	0,012
organik yapı	0,769*	0,540*	0,560*
belirsizlikten Tolerans		0,329*	0,274*
adhoc_hiyerarşi X belirsizlikten duaygu			-0,074
organic X belirsizlikten duaygu			0,238*
R ²	0,587*	0,638*	0,690*
P	0,00	0,00	0,00
ΔR^2		0,051*	0,052*
F	125,723	103,375	77,48

Başlangıçta organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kolaylığı üzerindeki Iran örneğinde anlamlı etki belirsizlikten kaçınma tolerans ile tekrar incelenmiş ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kolaylığı üzerinde etkisi belirsizlik tolerans ile aynı yönlü olarak artmaktadır dolaysı ile şartlı değişken vardır.

6.11.8 Iran Örneğinde Bilgi teknoloji öz yetenek ve Tolerans

Bilgi teknoloji öz yetenek			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,281*	0,368*	0,307*
organik yapı	-0,261*	0,134	0,112
belirsizlikten Tolerans		-0,568*	-0,524*
adhoc_hiyerarşi X belirsizlikten Tolerans			0,022
orgnik X belirsizlikten Tolerans			-0,183
R ²	0,133*	0,285*	0,315
P	0,00	0,00	0,00
ΔR^2		0,152*	0,03
F	13,595	23,44	16,039

Başlangıçta Adhoc_Hiyerarşi hem organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulünü öz yetenek boyutu üzerindeki etkileri İran örnekleminde belirsizlikten kaçınma tolerans değişken ile birlikte etkileşimle tekrar incelenmiştir yalnızca organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulünde öz yetenek boyutu üzerindeki etkisinde belirsizliğe karşı toleransın anlamlı etkisi tespit edilmiştir, başlangıçtaki etkinin yönü değişmemiştir. Bu nedenle organik yapı kültürünün bilgi teknolojileri kabulünde öz yetenek boyutu üzerindeki etkisinde belirsizliğe karşı tolerans şartlı değişken etkisi göstermiştir.



Şekil: 6.12.5 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve toleransın moderatör etkisi

6.11.9 İran Örnekleminde Bilgi Teknoloji öz yetenek ve Belirsizlikten Kaçınma Duygu Tedirginliği

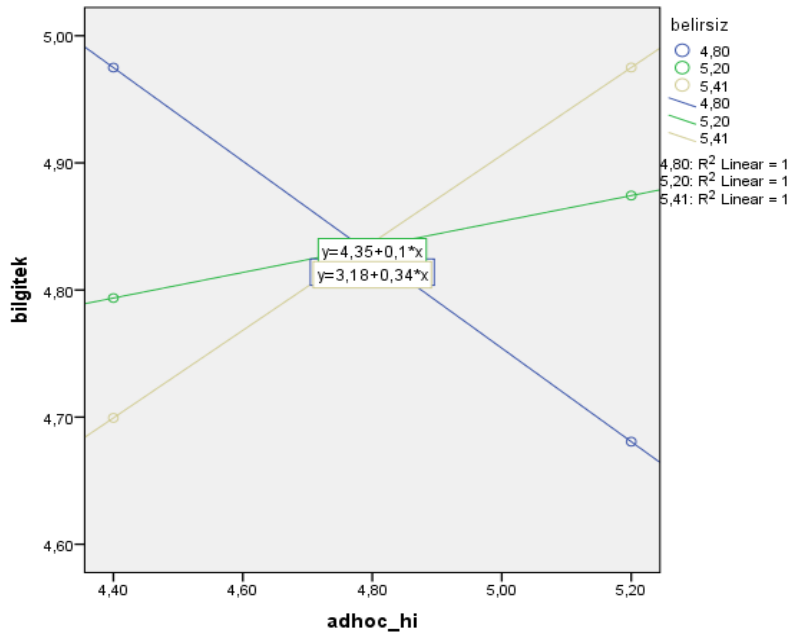
Bilgi Teknoloji öz yetenek			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,281*	-0,107	-0,025
organik yapı	-0,261*	-0,392*	0,393*
belirsizlikten duygu		0,659*	0,660*
adhoc_hiyerarşi X belirsizlikten duygu			-0,211
organik yapı X belirsizlikten duygu			0,035
R ²	0,133*	0,390*	0,428
P	0	0	0
Δ R ²	-	0,257*	0,038
F	13,595	37,55	26,04

Adhoc_Hiyerarşi kültürü ve organik yapı kültürünün İran örnekleminde bilgi teknoloji kabulünde öz yetenek boyutuna olan anlamlı etkileri belirsizlikten kaçınma davranışını duygusal tedirginliği tekrar incelemiştir. Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji öz yetenek boyutunda etkisi, etkileşim terimi olarak anlamlıdır ve ancak ilk başta olumlu yönlü etki etkileşimle ters yöne geçmiştir. Dolaysı ile belirsizlikten kaçınma davranışı için duygusal tedirginlik boyutunu şartlı değişken boyutunan söz edilebilir.

6.11.10 İran Örnekleminde Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma Duygu tedirginliği

Bilgi Teknoloji Kolaylığı			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	- 0,036*	0,123*	0,014*
Organik yapı	0,769*	0,822*	0,802*
Belirsizlikten kaçınma Duygu tedirginliği		-0,270*	-0,245*
adhoc_hiyerarşi X Belirsizlikten kaçınma Toleransı			0,195*
Organik yapı X Belirsizlikten Duygu tedirginliği			0,113*
R ²	0,587*	0,630*	0,675*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,043*	0,045*
F	125,72	99,942	72,254

Organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kolaylığı üzerinde anlamlı etkisi modele belirsizlikten kaçınma duygusunun tedirgin olma duygusu ile tekrar etkileşimi incelenmiş ve etkileşim teriminin anlamlı olduğu görünmüştür. Buna dayanarak organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulü kolaylığı üzerindeki etkisi belirsizlikten kaçınma tedirginlik duygusu ile artmaktadır. Başka bir ifade ile belirsizlikten kaçınma duygusal tedirginliğe şartlı değişken rolü üstelenmiştir.



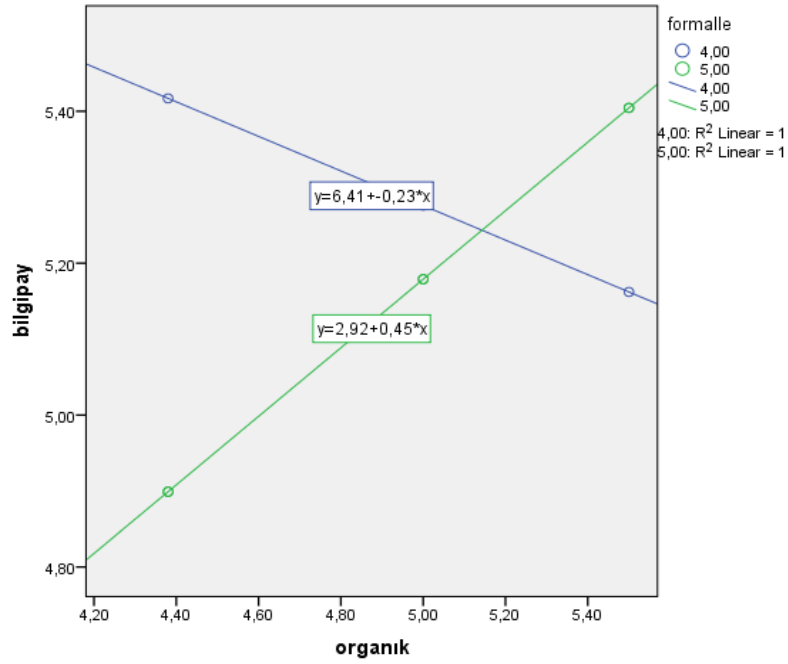
Şekil: 6.12.6 Adhokrasi kültürü ile Bilgi Teknoloji Kolaylığı ve Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği moderatör etkisi

6.12. Türkiye Moderatör Analiz Bulguları

6.12.1 Türkiye Örnekleminde Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşme

Bilgi paylaşım davranışı ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,723*	0,723*	0,541*
organik yapı	0,102	0,102	0,019
Formalleşme		0,00	0,06
adhoc_hiyerarşi Xformalleşme			0,258*
organik X formalleşme			0,137
R ²	0,625*	0,625	0,689
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,00	0,063*
F	151,931	100,731	79,165

Türkiye örnekleminde bilgi paylaşım davranışını Adhoc_Hiyerarşi kültürünün olumlu yönde etkilendiği görünmüştür formalleşme ise söz konusu bağımsız değişkenin bilgi paylaşım davranışına olan etkisini aynı yönde güçlendirmektedir. Organik yapı kültürünün kendi başına anlamlı bir etkis göstermediğinden moderatör etkisi zaten düşünülmez.

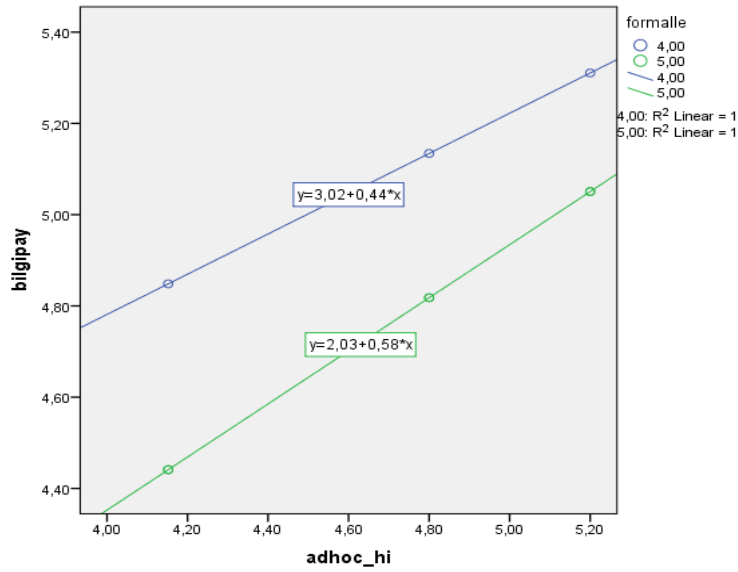


Şekil: 6.12.7 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım davranışı ve formalleşmenin moderator etkisi

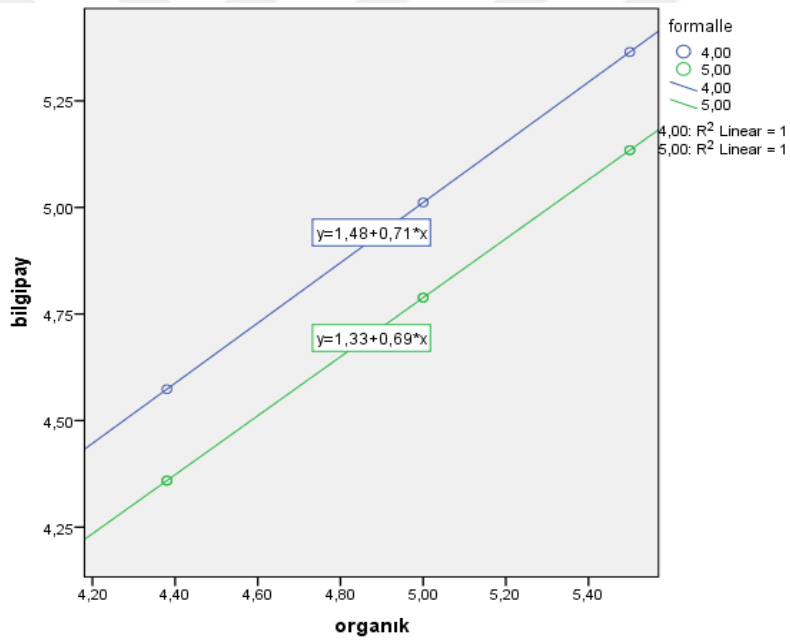
6.12.2 Türkiye Örneğinde Bilgi paylaşım değeri ve formalleşme

Bilgi paylaşım değeri ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,225*	0,184*	0,259*
organik yapı	0,745*	0,701*	0,724*
Formalleşme		-0,159*	-0,170*
adhoc_hiyerarşi Xformalleşme			-0,02
organik X formalleşme			-0,152
R ²	0,815*	0,834*	0,844
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,019*	0,009
F	400,969	300,781	193,034

Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı kültürünün Türkiye örneğinde bilgi paylaşım değeri olumlu yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Formalleşmenin analize dahil edilmesi ile birlikte analiz sonucuna göre organik yapı kültürünün formalleşme ile etkileşimini anlamlı olduğu görülmüştür ancak formalleşme organik yapı kültürünün bilgi paylaşım değeri üzerinde yönünü değiştirmiştir.



Şekil: 6.12.8 Adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderator etkisi



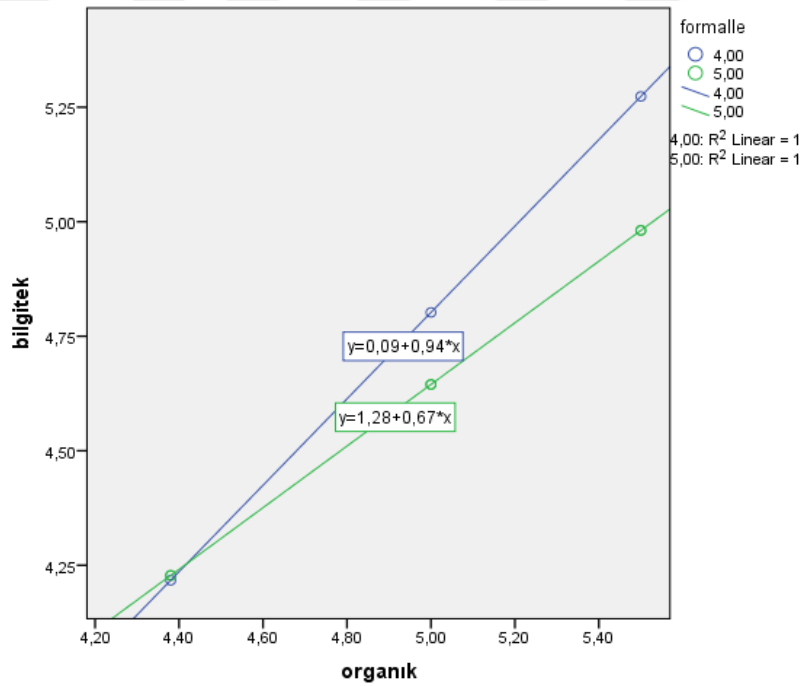
Şekil: 6.12.9 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve formalleşmenin moderator etkisi

6.12.3 Türkiye Örnekleminde Bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşme

Bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc hiyerarşi	-0,102	-0,139	-0,052
organik yapı	0,893*	0,853*	0,877
Formalleşme		-0,144	-0,153*

adhoc_hiyerarşi X formalleşme	0,053		
organik X formalleşme	-0,199		
R ²	0,693*	0,709	0,723
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²	0,016		0,014
F	205,865	147,23	93,656

Türkiye örnekleminde yalnızca organik yapı kültürünün boyutubilgi teknolojileri kabulü üzerinde kolaylığı boyutu üzerinde anlamlı etkisi formalleşme ile birlikte yön değiştirerek yine anlamlı bir etki göstermiştir. Bu sonuca göre organik yapı kültürünün ve bilgi teknolojilerin kabulü kolaylığı arasındaki ilişkide formalleşmenin şartlı değişken etkisi gösterdiği ifade edilebilir. Adhoc_Hiyerarşi kültürü kendi başına zaten bir anlamlı ilişki etki göstermediği için formalleşmenin ilişkide bir şartlı değişken etkisi zaten teşhis edilemez.



Şekil: 6.12.10 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı ve formalleşmenin moderator etkisi

6.12.4 Türkiye Örnekleminde Bilgi teknoloji öz yetenek ve formalleşme

Bilgi teknoloji öz yetenek ve formalleşme			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,759*	0,749*	0,617*
organik yapı	0,162	0,151	0,091

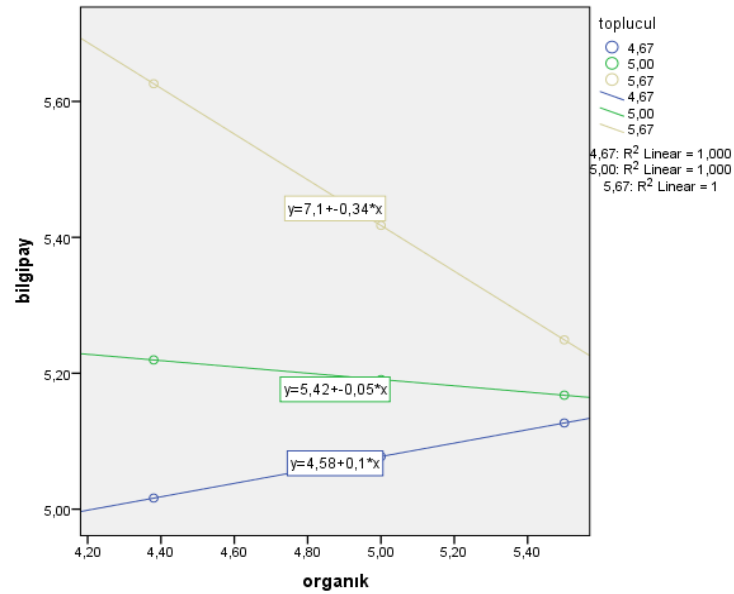
Formalleşme	-0,039	0,005	
adhoc_hiyerarşi Xformalleşme		0,189	
organik X formalleşme		0,098	
R ²	0,756*	0,757	0,791*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,001	0,034*
F	281,97	188,14	135,246

Adhoc_hiyerarşi ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulüne öz yetenek boyutu üzerindeki anlamlı etkileri formalleşmenin modele dahil edilmesi ile incelenmiştir. Ancak hiyerarşinin ikinci aşamasında formalleşme anlamı etki göstermediğinden bu regresyon analizi için formalleşmenin şartlı değişkenin söz edilemez.

6.12.5 Türkiye Örneğinde Bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluk

Bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluk			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,723*	0,507*	0,252*
organik yapı	0,102	-0,149	-0,205*
Toplulukçuluk		0,554*	0,317*
organik X Toplulukçuluk			-0,562*
R ²	0,625*	0,755*	0,829*
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,129*	0,074*
F	151,93	185,627	217,961

Adhoc_Hiyerarşi kültürünün türkiye örneğinde bilgi paylaşım davranışı üzerindeki olumlu önde etkisi modele katılımcı grubun toplulukçuluk ynelimi etkilenmesi ile birlikte tekrar incelenmiş ancak etkileşim terimi anlamlı çıksada VIF değeri eşik değerin üzerinde olduğunan regresyon sonuu yorumlanmamış bu nedenle şartlı değişken teşhisi gerçekleştirilmemiştir.

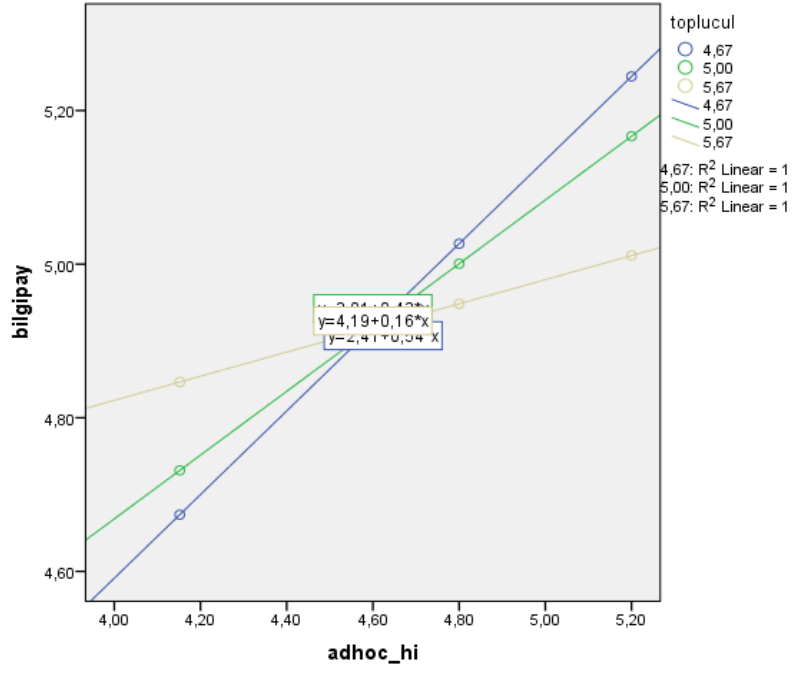


Şekil: 6.12.11Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım davranışı ve Toplulukçuluğun moderator etkisi

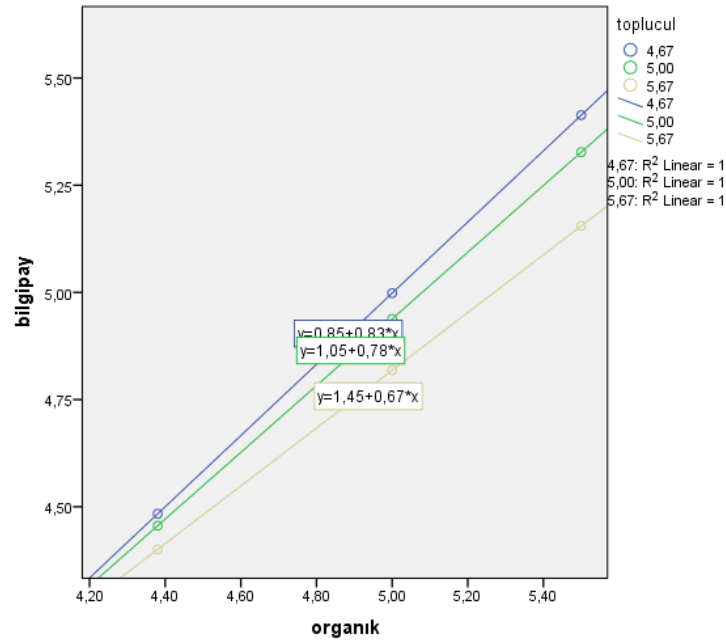
6.12.6 Türkiye Örnekleminde Bilgi paylaşım değeri ve Toplulukçuluk

Bilgi paylaşım değeri ve Toplulukçuluk			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,225*	0,297*	0,276*
organik yapı	0,745*	0,828*	0,823*
Topluculuk		-0,184*	-0,203*
organik X Topluculuk			-0,046
R ²	0,815*	0,829*	0,83
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,014*	0,001
F	400,969	293,082	219,38

Etkileşim terimlerinden biri anlamlı etki sağlamamıştır diğer teriminde çoklu doğrusallık katsayısı VIF değeri eşik değer üzerinde olduğundan birtanesi tekrar çıkarılarak Adhoc_Hiyerarşi regresyon analiine dahil edilmiştir ortaya çıkan bulgulara göre VIF değeri etkileşim terimi için yine kabul edilen eşik değeri üzerindedir. Bu nedenle moderatör analizi yorumlanmamıştır.



Şekil: 6.12.12 Adhokrasi kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve toplulukçuluğun moderator etkisi

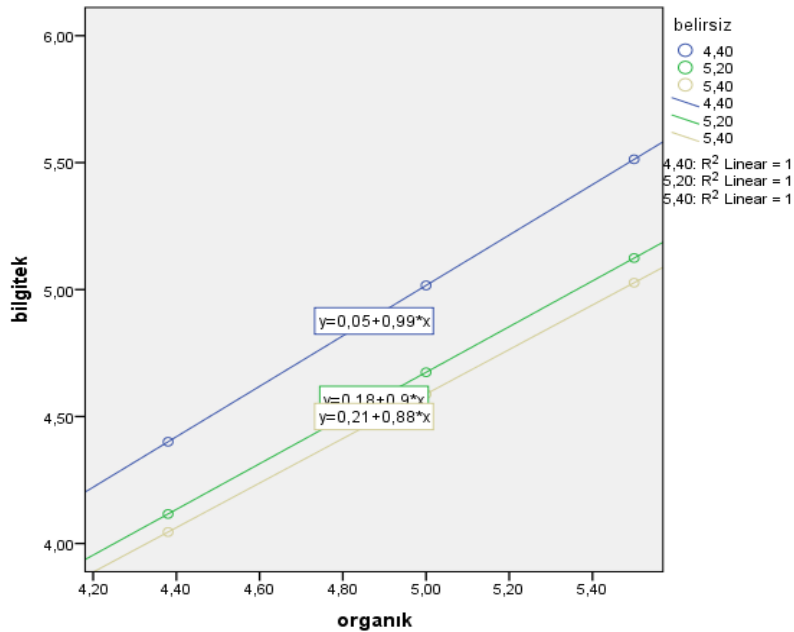


Şekil: 6.12.13 Organik yapı kültürü ile bilgi paylaşım değeri ve toplulukçuluğun moderator etkisi

6.12.7 Türkiye Örneğinde Bilgi teknoloji kolaylığı ve belirsizlikten Kaçınma duygu

Bilgi teknoloji kolaylığı belirsizlikten Kaçınma duygu			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,102	0,332*	0,273
organik yapı	0,893*	1,076*	1,040*
belirsizlikten duygu		-0,624*	-0,691*
adhoc_hiyerarşi X belirsizlikten duygu			-0,168*
R ²	0,693*	0,761*	0,767
P			
Δ R ²		0,067*	0,006
F	205,865	191,876	147,775

Türkiye örneğinde kendi başına organik yapı kültürünün bilgi teknolojilerin kolaylığı boyuu üzerindeki anlamlı etkisi belirsizlikten kaçınma duygusal kaygı boyutu modele dahil edilmesi ile tekrar ncelenmiş olup ve etkileşim terimleri VIF katsayısı için belirlenen değerin üzerinde olmuştur o yüzden birisi çıkarılarak tekrar modele dahil edildiğinde eşik değerin yinede aşıldığı gözükmiştir ve bulgulara dayanarak söz konusu ilişkide bilgi teknolojide belirsizlikten kaçınma duygusal değişkenin şartlı değişken üstlenmiştir.

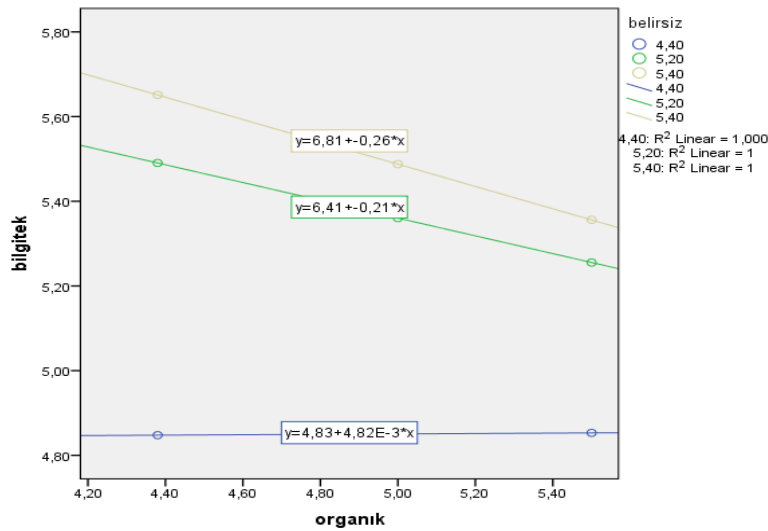


Şekil: 6.12.14 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji kolaylığı ve belirsizlikten Kaçınma duygunun moderator etkisi

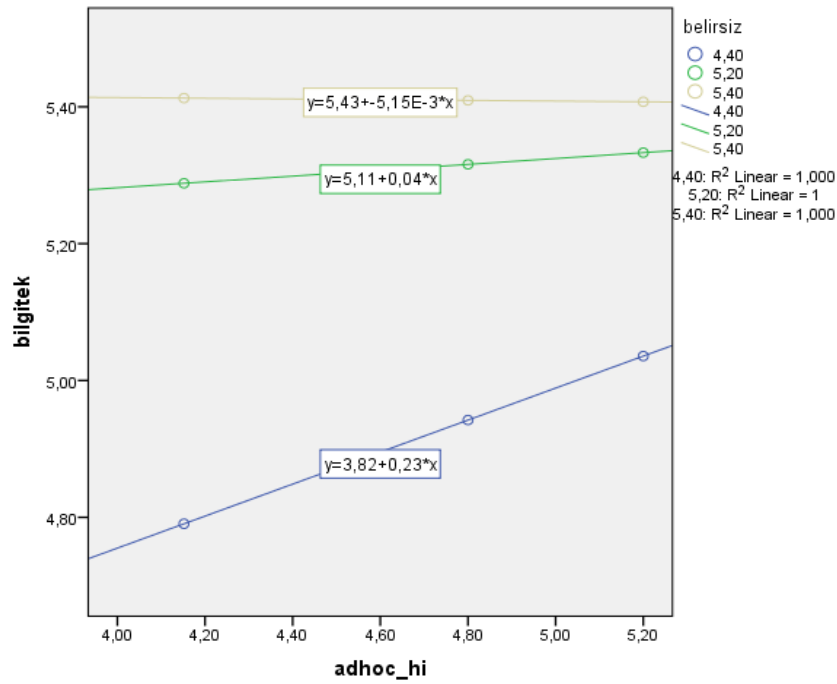
6.12.8 Türkiye Örneğinde Bilgi Teknoloji öz yetenek ve duygu

Bilgi Teknoloji öz yetenek			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,759*	0,198	0,046
organik yapı	0,162	-0,076	-0,169*
belirsizlikten duygu		0,807*	0,631*
adhoc_hiyerarşi X belirsizlikten duygu			-0,436
R ²	0,756*	0,869	0,908
P	0	0	0
ΔR^2		0,113*	0,039*
F	282	399,368	442,35

Türkiye örneğinde organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kaulünde öz yetenek boyutunda anlamlı etkisi modele bilgi teknoloji belirsizliğe karşı duygusal tedirginlik değişkenin dahil edilmesi ile incelenmiş etkileşim terimlerinin VIF değerinin üzerinde olduğu görünmüştür ayrıca yiniden belirlenen eşik değerinin altına inmesi bu regresyon analizine göre belirsizlikten kaçınma duygusal tedirginlik değişkeninin şartlı değişken olarak teşhis edilmemiştir.



Şekil: 6.12.15 Organik yapı kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve belirsizlikten Kaçınma duygunun moderator etkisi

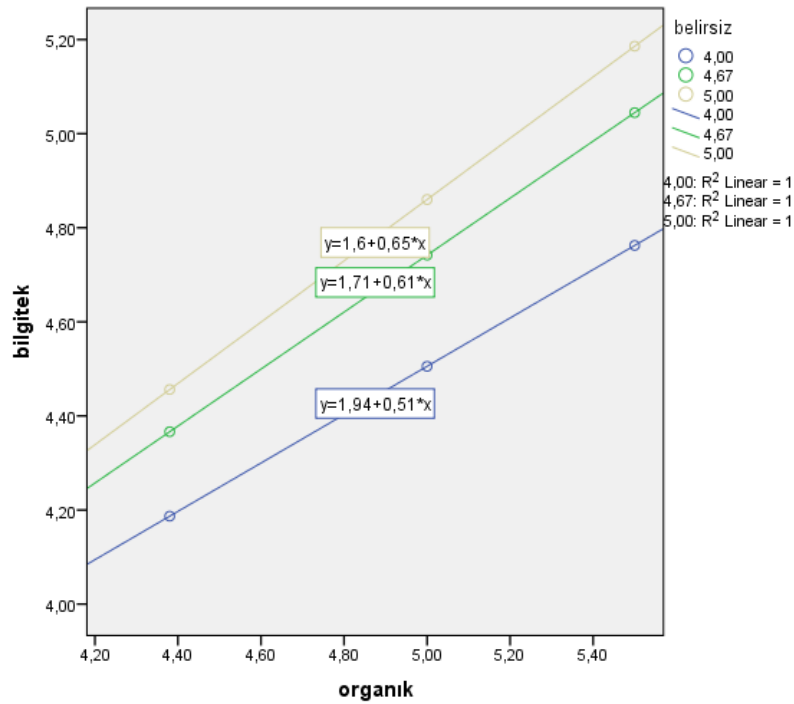


Şekil: 6.12.16 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve belirsizlikten Kaçınma duygunun moderator etkisi

6.12.9 Türkiye Örnekleminde Bilgi Teknoloji kolaylığı ve Tolerans

Bilgi Teknoloji kolaylığı ve Tolerans			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	-0,102	-0,12	-0,144
organik yapı	0,893*	0,642*	0,610*
belirsizlikten Tolerans		0,333*	0,338*
adhoc_hiyerarşi	X		
belirsizlikten Tolerans			-0,063
R ²	0,693*	0,735*	0,737
P	0,00	0,00	0,00
Δ R ²		0,042*	0,002*
F	205,865	167,35	126,016

Organik yapı kültürünün Türkiye örnekleminde bilgi teknoloji kabulü kolaylığı değişkeni üzerinde olumlu etkisi belirsizlikten kaçınma toleransı değişkeni modele dahil edilmiş incelenmiş etkileşim terimi anlamlı bir ilişki göstermiştir. Bu nedenle bilgi teknoloj kolaylığı değişkeninin üzerindeki bağımsız değişkenin etkisinde belirsilik tolerans değişkeni şartlı değişken olarak teşhis edilmemiştir.

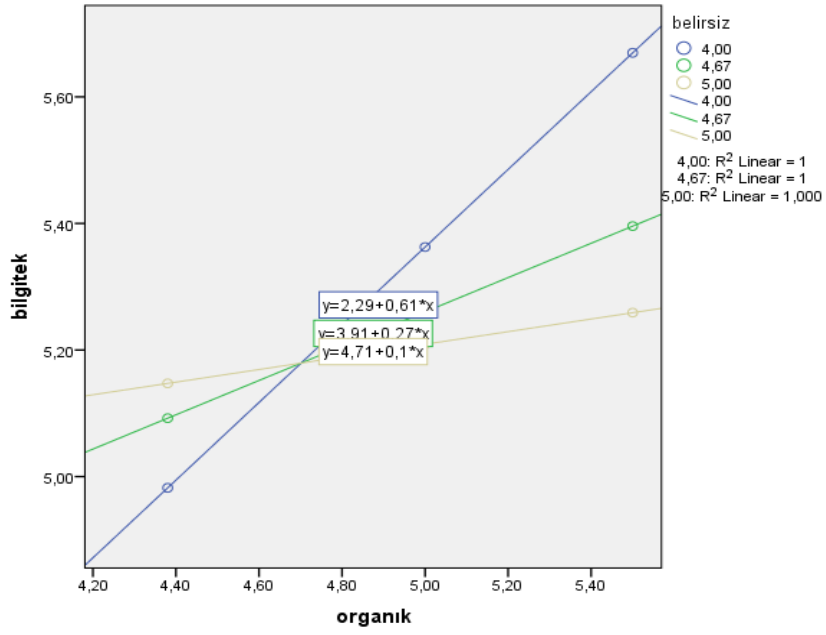


Şekil: 6.12.17 Organik yapı kültürü ile Bilgi Teknoloji kolaylığı ve Toleransın moderator etkisi

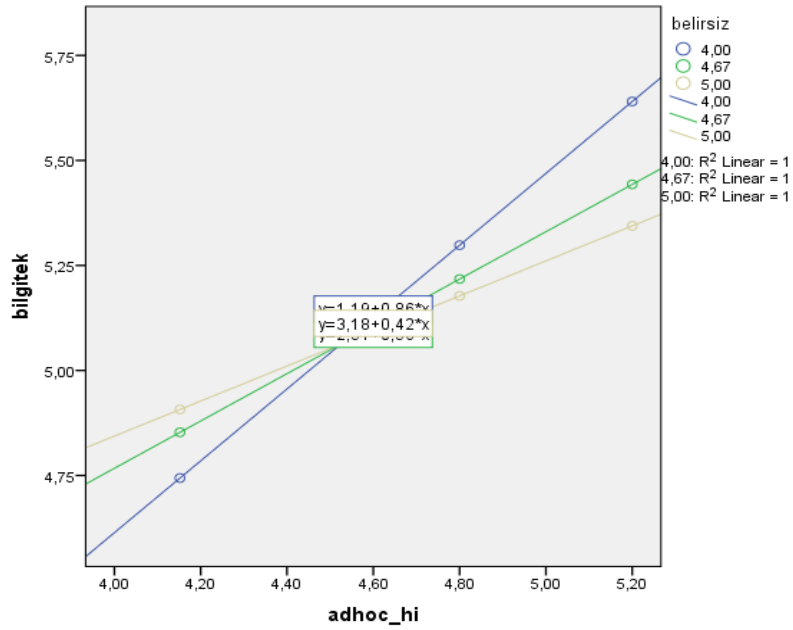
6.12.10 Türkiye Örneğinde Bilgi teknoloji öz yetenek ve belirsizlikten kaçınma Tolerans

Bilgi teknoloji öz yetenek ve belirsizlikten kaçınma Tolerans			
Yordayıcılar	1	2	3
Adhoc_hiyerarşi	0,759*	0,771*	0,609*
organik yapı	0,162	0,327*	0,114
belirsizlikten Tolerans		-0,218*	-0,179*
adhoc_hiyerarşi X belirsizlikten Tolerans			-0,426*
R ²	0,756*	0,774*	0,859*
P	0	0	0
Δ R ²		0,018*	0,085*
F	281,97	206,542	274,622

Adhoc_Hiyerarşi kültürünün ve organik yapı kültürünün bilgi teknolojilerin öz yetenek boyutu üzerinde her ikisinde anlamlı etkisi araştırma modeline dahil edilmesi ile incelenmiş ve etkileşim terimlerinin biri anlamlı ve biri anlamsız çıkmıştır, Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulünde öz yetenek boyutu üzerinde anlamlı etkisi belirsizlikten kaçınma tolerans değişkeni ile yön değiştirerek etki devam etmektedir.



Şekil: 6.12.18 Organik yapı kültürü ile Bilgi Teknoloji öz yetenek ve toleransın moderator etkisi



Şekil: 6.12.19 Adhokrasi kültürü ile bilgi teknoloji öz yetenek ve toleransın moderator etkisi

6.13 Moderatör Analizinde Elde Edilen Bulgular

6.13.1 Moderatörün Genel Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Moderatör	Etki Durumu
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Davranışı	Formalleşme	Yok
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Değeri		Adhoc_Hiyerarşi (+)
Organik yapı			Organik yapı (-)
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Formalleşme	Adhoc_Hiyerarşi (+)
Organik yapı	Bilgi Teknoloji öz yetenek		Organik yapı (-)
Adhoc_Hiyerarşi			yok
Organik yapı		Yok	
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Davranışı	Toplulukçuluk	Adhoc_Hiyerarşi (-)
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Değeri		Adhoc_Hiyerarşi (-)
Organik yapı			Yok
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği	Yok
Organik yapı	Bilgi Teknoloji öz yetenek		Yok
Adhoc_Hiyerarşi			Adhoc_Hiyerarşi (-)
Organik yapı		Yok	
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Belirsizlikten kaçınma Tolerans	Adhoc_Hiyerarşi (+)
Organik yapı	Bilgi Teknoloji öz yetenek		Organik yapı (+)
Adhoc_Hiyerarşi			Adhoc_Hiyerarşi (-)
Organik yapı		Organik yapı (-)	

6.13.2 Moderatörün İran Örnekleme Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Moderatör	Etki Durumu
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Davranışı	Formalleşme	Adhoc_Hiyerarşi(+)
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Değeri		Adhoc_Hiyerarşi(-)
Organik yapı			Organik yapı(-)
Organik yapı	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Formalleşme	Organik yapı(-)
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji öz yetenek		Yok
Organik yapı			Yok
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Davranışı	Toplulukçuluk	Yok
Organik yapı	Bilgi Paylaşımı Değeri		Yok
Adhoc_Hiyerarşi			Yok
Organik yapı		Yok	
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği	Adhoc_Hiyerarşi(+)
Organik yapı	Bilgi Teknoloji öz yetenek		Yok
Adhoc_Hiyerarşi			Yok
Organik yapı		Yok	
Adhoc_Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Belirsizlikten kaçınma Tolerans	Yok
Organik yapı	Bilgi Teknoloji öz yetenek		Yok
Adhoc_Hiyerarşi			Adhoc_Hiyerarşi(-)
Organik yapı		Yok	

6.13.3 Moderatörün Türkiye Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Moderatör	Etki Durumu	
Adhoc Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Davranışı	Formalleşme	yok	
Organik yapı			Organik yapı(+)	
Adhoc Hiyerarşi	Bilgi Paylaşımı Değeri		Adhoc Hiyerarşi(+)	
Organik yapı			Organik yapı(-)	
Organik yapı	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Formalleşme	Organik yapı(-)	
Adhoc Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji öz yetenek		yok	
Organik yapı			yok	
Organik yapı	Bilgi Paylaşımı Davranışı	Toplulukçuluk	Organik yapı(+)	
Adhoc Hiyerarşi			Bilgi Paylaşımı Değeri	Adhoc Hiyerarşi(-)
Organik yapı				Organik yapı(-)
Organik yapı	Bilgi Teknoloji kolaylığı		Belirsizlikten kaçınma duygu tedirginliği	Organik yapı(+)
Adhoc Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji öz yetenek	Adhoc Hiyerarşi(-)		
Organik yapı		Organik yapı(+)		
Organik yapı	Bilgi Teknoloji kolaylığı	Belirsizlikten kaçınma Tolerans	Organik yapı(+)	
Adhoc Hiyerarşi	Bilgi Teknoloji öz yetenek		Adhoc Hiyerarşi(+)	
Organik yapı			Organik yapı+	

Tablo: 6.13.4 Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H	Hipoteler	Sonuç
H1	H1a:Klan kültürün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumlu yöndedir.	Kısmen Kabul
	H1b:Adhocracy kültürün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumlu yöndedir.	Kabul
	H1c:Pazar kültürün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumsuz yöndedir.	Ret
	H1d:Hiyerarşi kültürün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumsuz yöndedir.	Ret
H2	H2a:Klan kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumsuz yöndedir	Ret
	H2b:Adhocracy kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumlu yöndedir	Kısmen Kabul
	H2c:Pazar kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumlu yöndedir.	Kabul
	H2d:Hiyerarşi kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumlu yöndedir.	Kısmen Kabul

H3	Hipoteler	Sonuç
H3 Genel	H3a:Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk güçlendirici roldür.	Ret
	H3b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Ret
	H3c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Kabul
	H3d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Kabul
H3 İran	H3a:Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk güçlendirici roldür.	Kısmen Kabul
	H3b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Ret
	H3c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Kısmen Kabul
	H3d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Kabul
H3 Türkiye	H3a:Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk güçlendirici roldür.	Ret
	H3b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Ret
	H3c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Kabul
	H3d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür.	Kabul
H4	Hipoteler	Sonuç
H4 Genel	H4a:Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.	Ret
	H4b: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.	Ret
	H4c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.	Kabul
	H4d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.	Kabul
H4 İran	H4a:Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.	Kısmen Kabul
	H4b: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.	Ret
	H4c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.	Kısmen Kabul
	H4d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.	Kabul
H4 Türkiye	H4a:Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.	Ret
	H4b: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.	Ret
	H4c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür.	Kabul
	H4d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür.	Kabul

H5	Hipoteler	Sonuç
H5 Genel	H5a: Klan kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kabul
	H5b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Kabul
	H5c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kabul
	h5d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Ret
H5 İran	H5a: Klan kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kısmen Kabul
	H5b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Kabul
	H5c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kısmen Kabul
	h5d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Ret
H5 Türkiye	H5a: Klan kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kabul
	H5b: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Kısmen Kabul
	H5c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kabul
	h5d: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kısmen Kabul
H6	Hipoteler	Sonuç
H6 Genel	H6a: Klan kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme etkilidir.	Kabul
	H6b: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kısmen Kabul
	H6c: Pazar kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Kısmen Kabul
	H6d: Adhocracy kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Kısmen Kabul
H6 İran	H6a: Klan kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme etkilidir.	Kabul
	H6b: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kabul
	H6c: Pazar kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Ret
	H6d: Adhocracy kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Kabul
H6 Türkiye	H6a: Klan kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme etkilidir.	Kabul
	H6b: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir.	Kabul
	H6c: Pazar kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Ret
	H6d: Adhocracy kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir.	Ret

SONUÇ VE TARTIŞMA

Sonuç ve Tartışma

Bilginin öneminin ve teknolojik inovasyonun üst seviyelere ulaştığı günümüzde başarıyı yakalamak ve en önemlisi sürdürmek isteyen her örgütün elde ettiği veya ürettiği bilginin örgütte paylaşılmasını sağlamak en önemli amaçlarından biri haline gelmiştir. Bugünün organizasyonları bilginin önemini ve bilgi paylaşımını ve yayılmasını destekleyen bir organizasyon kültürü oluşturma gereğini vurgulamaktadır.

Araştırmada 6 ana ve dört alt hipotez geliştirilmiştir.

Bunlardan H1 kodlu “H1: Örgüt kültürünün bilgi paylaşımına yönelik tutumuna etkisi ” hipotezimizi yapılan analiz sonucuna göre incelediğimizde 4 alt hipotezden H1a: Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumlu yöndedir, kısmen kabul edildi ve H1b : Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumlu yöndedir, kabul edildi ve diğer iki alt hipotezimiz H1c: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumsuz yöndedir ve H1d: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumsuz yöndedir, ret edildiler.

Örgüt kültürü konusunda geliştiren modellerinden birisi, Ouchi'nin (1980; Wilkins ve Ouchi, 1983) ve Quinn'in (1988; Quinn ve McGrath, 1985; Quinn ve Rorborough 1983) çalışmasıdır. Ouchi, örgüt kültürünü tanımlamak için üçlü bir tipoloji (klan, pazar ve bürokrasi) önermiştir. Bu üç tür kültür, alternatif kontrol modelleri olarak tanımlanmaktadır. Ouchi'ye göre, klan tipi kültürler, örgüt üyelerini, kişisel hedeflerini kuruluşun hedefleri doğrultusunda görmeleri için sosyalleşmeye tabi tutunmaktadır. Pazar türü kültürlerde rekabet ve ödül mekanizmaları bir yönetim modeli olarak benimsenmektedir. Bu nedenle, araştırmada pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna etkisini olumlu yönlü olacağı ifade edilebilir.

Lopez ve arkadaşlarına göre, Saeed ve ark. Klan kültürü olarak işbirlikçi olan bir kültürde, örgüt üyeleri arasında bilgi alışverişini geliştirmek için bilginin şekillendirilmesine yardımcı olur. Bu, klan kültürünün bilgi paylaşımının sosyalleşme süreci ile ilgili olduğunu belirten Gray ve Den-sten tarafından önerilen konsepte uyumludur. Bilgi yönetiminin temel amacı, kuruluşun diğer kuruluşlarla rekabet edebilmesi için rekabet üstünlüğü sağlamaktır. Bilgi yönetimi'nin başarısını ölçen göstergelerden biri kuruluşun performansını ölçmektir. Bu, yüksek bir klan kültürüne sahip olan organizasyonların yeni bilgi paylaşım sistemine daha

kolay adapte olacağı anlamına gelir (Mallak ve ark., 2003). Bu yaklaşım, araştırma bulgularını desteklemektedir.

Hiyerarşik kültürlerde, pozisyonlar, roller ve görevler insanlardan daha önemlidir. Bu kültürlerde rolleri ve görevleri belirleyen ve karar veren kişidir. Bu kişilerin imtiyazlı oldukları ve hatta suçlandıkları herkes tarafından bilinmektedir. İktidara sahip olanların imtiyazı doğal hakları olarak kabul edildiğinde, liderler bu kültürlerde otoriter hale gelir. Liderin bile otoriter davranması beklenmiyor. Hiyerarşik olmayan yapılarda, bilgi yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru akar. Karar vermek için hiyerarşinin tepesinde olmanıza gerek duyulmamaktadır. Bu yapılarda eşitlikçi ilişkilere ve özerk bireylere alt ilişkiler ortaya çıkmaktadır. İş süreçleri sürekli yenilenir. Daha esnek bir organizasyondan oluşur. Tüm çalışanların çalışmalarında bu yapılar önem bulacak, iş tatmini, yaratıcılık ve katkı maksimize edilecek; İnsanların bireysel renklerini ortaya çıkarabilecekleri yapılardır. Buna dayanarak araştırma sonucunda ortaya çıkan hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşımını desteklemediğini ifade edilir.

Türk yönetim literatürü incelenirken Holly ve Hals'a (2001) ait bir ampirik çalışma vardır. Hals (2001) çalışmasında, "Türkiye Örgüt Kültüründeki Eğilimler" konulu konum analizinde örgüt kültürünün esnek olup olmadığı, durumsal özellikler gösterip göstermedikleri ve kurum kültürü boyutları arasındaki ilişki (inovasyon / risk) incelenmektedir. Başarı / amaç, işbirliği, güven / destek ve hiyerarşi / kuruluşların çevresel değişimin hızına cevap verecek kadar kültürel özelliklere sahip olup olmadıklarıdır. Bu bulgu, araştırma da klan kültürün kısmen kabul olmasını desteklemektedir. Bu bulgu araştırma pazar ve adhokrasi hipotezlerin desteklenmesine yönelik bir açıklama olarak ifade edilebilir.

Ek olarak, bir başka sonuç da Halis'in, kuruluşların çevresel koşullara adapte olmak için kültürel özelliklere sahip olmadığıdır. Bu ifadeye göre, klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna etkisi olumsuz yönde de olabilir ve araştırma bulgularına dayanarak, bu hipotez kısmen kabul edilmektedir.

Bulgulara dayanarak, bir örgütün pazara girmesi ve pazarda rekabet etmesi başarısını arttırmayı hedefleyen bir pazar kültürü, bilgi paylaşımını artırarak başarıya ulaşmasına katkıda bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, adhocracy kültürünün gelişimi bilgi paylaşımını artırsa bile, hiyerarşik kültür bilgi paylaşımını daha da artırma eğilimindedir. Hiyerarşi kültürü ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Bu sonuca dayanarak, bir organizasyonun klan veya hiyerarşi kültürü oluşturma çabalarının, bilgi

paylaşımının çok önemli olduğu organizasyonlarda veya meslek gruplarında yararlı olabileceği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın bir sonucu olarak, pazar kültürü ve adhocracy kültürü ile bilgi paylaşımı arasında önemli bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca dayanarak, açık bilgi paylaşımını sağlamayı veya artırmayı hedefleyen bir organizasyonun pazar kültürünü organizasyon kültürü olarak benimsenmesinin yarar sağlayıcı düşünülür.

Başka bir çalışmada, hastane personelinin örgüt kültürü ile bilgi paylaşım algısının incelenmesi amacıyla hastanelerde çalışan farklı meslek mensubu 107 kişiye Cameron ve Quin (2006) tarafından geliştirilen örgüt kültürü anketi uygulanmıştır. Kaya (2008) tarafından yapılan çalışmada “kamu kuruluşları ve özel sektör kuruluşları arasında örgüt kültürü sonuçlarına dayanarak devlet hastanelerinde hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım üzerindeki etkisi, bu araştırma sonucunu desteklemektedir. Bu durumun kamu hastanelerindeki bürokratik yapının bir gereği olan emir komuta zincirinin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceği düşünülebilir. Buna dayanarak, araştırma sonucunda ortaya çıkan hiyerarşi ve pazar kültürünün bilgi paylaşımını desteklemediğini ifade edilmektedir.

Araştırmanın bir diğer hipotezi H2 kodlu “H2: Örgüt kültürünün bilgi teknoloji kabulüne yönelik tutuma olan etkisi ” analiz sonuçlarına göre 4 alt hipotezden H2a: Klan kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumsuz yöndedir, ret edildi ve H2b : Adhocracy kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumlu yöndedir, kısmen kabul edildi ve diğer iki alt hipotezimiz H2c:Pazar kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumlu yöndedir, kabul ve H2d:Hiyerarşi kültürün bilgi teknoloji kabulü tutumuna etkisi olumlu yöndedir, kısmen kabul edildi.

Klan kültürün İnsanlara yönelik ve kurum içi esnekliğe sahip bir organizasyonun destekleyici bir klan kültürü vardır. Bu kültürel türünde insan merkezi bir pozisyon alır. İnsanlar birbirlerine güvenirler, birbirlerine yardım ederler ve kendilerini evlerinde hissederler. Klan kültürünü izleyen bir organizasyonda BT, işbirliğini ve bilgi paylaşımını desteklemek için bir altyapı oluşturarak uygulanır. Silver ve vd. (1995), ekip çalışması yerine bireysellik değerine önem veren bir organizasyonda, grup yazılım sistemlerinde - özellikle de anonimlikle çalışanların - üretken işbirlikçi çalışmayı teşvik etmenin istenen sonuçlarını elde etmede başarısız olabileceğine karar vermiştir. Öte yandan, diğer özellikleri göz önüne aldıkta, böyle bir grup yazılımı sistemi kurum kültürünü daha ekip odaklı yapmak için bilinçli bir çabanın

parçası olarak kullanılabilir. Bu nedenle, örgüt kültürü ile BT sistemleri arasındaki ilişkinin iki yönlü olabileceği ifade edilebilir. Bu nedenle, araştırma bulgusu bu açıklamayla tutarlıdır.

Adhocracy kültürü organizasyonel esnekliği ve firma ile çevresi arasındaki ilişkileri vurgulamaktadır. Böyle bir firmadaki meslek profesyonelleri, her türlü yeni şeyi aramaya yönelmişlerdir. Büyüme, risk alma, yaratıcılık, rekabet, bireysel sorumluluk, bilimsel çalışmalara açık olma ve bilgi ve becerileri geliştirmek için eğitimin adhokrasi kültürünün özellikleri arasındadır.

Boland ve Tenkasi (1995), kapsamlı bilgi firmaların uzmanlaşmış uzmanlığa sahip birden fazla topluluktan oluştuğunu ve genellikle hiyerarşik örgütsel biçimlerden ziyade yanal olarak nitelendirildiklerini iddia etmişlerdir. Bu tür firmalarda yenilikçi ürünler ve süreçler oluşturmak için bilgi üretmek, toplum içinde güçlü perspektiflere sahip olmanın yanı sıra bir başkasının perspektifini göz önünde bulundurma yeteneğini gerektirir. Adhocracy kültürü, bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesindeki motordur ve adhocracy ile ihtiyaçlar belirlenir ve ihtiyaçların karşılanması ile ilerleme yolları sonuçlanır.

Barley (1996) 'nın yazdığı gibi, 'hiyerarşik uygulamalar ve ideolojiler, yöneticiler tarafından daha fazla işbirliğine dayalı uygulamaları benimseme konusunda samimi olsalar da yeniden birleşme yoluna sahiptir'. Böyle bir görüşü destekleyecek bazı fikirler vardır (Quinn ve diğ., 1990), bir yandan hiyerarşi ve adhocracy ile diğer yandan, klan ve pazar birbirini dışlamaktan ziyade tamamlayıcı niteliktedir. Hiyerarşik bir işbölümü, kapsamlı ve odaklanmamış araştırmalar yoluyla farklı bilgilerin edinilmesinin yanı sıra yeni bilgilerin uygulanması, kullanılması ve toplanması için daha verimli ve etkilidir.

Bir yandan hiyerarşi ve adkrasinin tamamlayıcı kullanımı, bir yandan da klan ve pazar, BT topluluğu için yeni bir rekabet etme anlamına gelir. Bu nedenle, verimlilik üzerine bir vurgunun olduğu aynı firma için, bu süreçleri destekleyen bilgi sistemlerinin oluşturulması ve yaratıcılığın vurgulandığı yerlerde, bu süreçleri destekleyen diğer bilgi sistemlerinin tasarlanması gerekir. Bu bulgu, araştırmanın hiyerarşi hipotezinin kısmen kabul olduğuna yönelik bir açıklama olarak ifade edilmektedir.

Erbil (2015), kurum kültürü ve girişimci yönelimini belirlemek için inşaat sektöründe 5 girişimci ve 5 tasarım firması ile ilgili bir çalışma yürütmüştür. Bulgulara göre, her iki şirkette de klan kültürünün baskın olduğu ve taşeron firmaların daha girişimci olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, işin büyüklüğü ve yaşı, kurum kültürü ve girişimcilik arasında önemli bir

negatif ilişki vardır. Bu sonuç, araştırmanın klan ve adhokrasi hipotezlerin desteklemesi yöndedir.

Üçüncü hipotezimiz **H3** kodlu “**H3**: Örgüt kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan etkisinde bireycilik ve topluculuk güçlendirici/ azaltıcı rolü nedir ” hipotezimiz yapılan analiz sonucuna göre incelediğimizde 4 alt hipotezden **H3a**: Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde topluculuk güçlendirici roldür, ret edildi **H3b**: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve topluculuk güçlendirici roldür, ret edildi ve diğer iki alt hipotezimiz **H3c**: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür, kabul edildi ve **H3d**: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde bireycilik ve toplulukçuluk azaltıcı roldür, kabul edildi.

Örgüt kültürünün bilgi paylaşım davranışı ve bilgi paylaşım değerindeki etkisi toplulukçuluk şartlı değişken olarak dahil edilmesi ile birlikte Adhoc_Hiyerarşi olumsuz bir etkiye dönüşmüştür. Burada organik yapı kültürü her iki değişkendede toplulukçuluk şartlı değişken taşhis edilmediğinden dolayı rolü olabilmaz.

Toplum içinde “ben” duygusunun hakim olduğu bireyci kültür düzeyinin, örgütlerde “biz” vurgusu yapan klan kültürünün oluşma görüşüne dayanarak geliştirilen H1 hipotezi, öngörülen düşüncüyü ret etmiştir. kolektivizimin tam tersi bireycinin “kazanan herkesi ele al” tutumunun aile yönelimi üzerinde olumsuz bir görüşe yol açmasını ve klan kültürünün eşitliğine odaklanmasını vurgulamaktadır. Kavramsal ve ampirik olarak bireycilikle ilişkilendirilen başarı ve iktidar değerlerinin, klan kültürünün merkezi olduğu düşünülen iyilik ve evrenselliğin değerlerine karşı olduğu görünmektedir.

Oishi ve meslektaşlarının (1998) maliyet teorisinde belirttiği ve ampirik olarak doğruladığı gibi, kolektivistler klan kültürünün değerleri ile tutarlı olan değerleri ve evrenselliği vurgulamaktadır. Aslında, bu özellikler ve değerler klan kültüründe bulunan ekip oluşturma, uyum ve katılım ile uyumlu görünmektedir (Cameron ve Quinn, 1999). Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre 3 ve 4'üncü hipotezimi ret olduğundan dolayı söylemek gerekir ki, kolektivizm üzerine düşük puan alan çalışanlar eşitliği vurgulamazlar ve kollektifin tüm üyelerini aynı olarak görmezler. Bu tür çalışanlar bağlılığı, ortak amaçları ve karşılıklı bağımlılığı vurgulamazlar ve kendilerini diğer grup üyelerine benzer olarak görmezler (Triandis ve Gelfand, 1998).

Ancak bu durum, araştırmadaki H3a hipotezi ile olumsuz yöndedir. Aslında, bu özellikler ve değerler klan kültüründe bulunan ekip oluşturma, uyum ve katılım ile uyumlu görünmemektedir.

Yapılan önceki araştırmalara dayanarak, kolektivistlerin hiyerarşi kültüründe bilgi paylaşımı ile daha az ilgi duyduğunu göstermektedir, çünkü bu profil güvenlik, gelenek ve uygunluk konusundaki önemiyle tutarlı değildir (Oishi ve diğerleri, 1998). Ek olarak, bazı kişilerin hiyerarşi kültüründe bulunan durum farklılıkları ile uyumsuzluk içinde olan bir perspektife sahip olduklarını (Triandis ve Gelfand, 1998) tanıdıklarını kabul ederek, kendilerini grubdan ayrı olarak görmeye meyillidirler. Önceki çalışmalar, kolektivizmin sosyal davranışta ulusal kültürün en önemli boyutunu oluşturduğunu göstermektedir (örneğin, Kadıköybaşı, 1987; İmamoğlu, 1998; Triandis, 1995). Kolektivist davranışın hüküm sürdüğü toplumlarda, çalışanlar duygusal bağları ile kuruluşlarına bağlanır ve alt ve üst arasındaki ilişki aile ilişkileri gibi ahlaki kurallara dayanır. Ayrıca, çalışanlar itaat, tutarlı davranış, grup benlik saygısı, grup başarısı, bireyler arasında karşılıklı bağımlılık, hiyerarşi kabulü ve dikey ilişkiler gibi davranışlar sergilerler (aile-çocuk ilişkisi gibi). Bu çalışmada H3a ve H3b bu özellikleri taşımamaktadır ve iki hipotezde olumsuz olarak etkilemektedir.

Önceki araştırmalara göre, bireycilik toplumdaki bireylerin gruplarda bütünleşme derecesinin yansımadır. Amerika ve Avrupa ülkelerinde bireyselcilik yüksek iken, Asya ülkelerinde düşük çıkıyor. Araştırmada bulgularına göre, bu çalışma, Türkiye'de ve İranda koltenciliğin temelini oluşturan bilgi paylaşımı konusundaki tutum ve öznel normlarla bilgi paylaşımının etkisine odaklanmıştır. Yapılan araştırmada H3 hipotezin İran ve Türkiye kıyaslamasında H3c ve H3d kabul edildi ama İran'da klan kültrünün bilgi paylaşım üzerindeki olumlu etkisinde topluculuk güçlendirici yöndedir, kabul edildi. İran örnekleminde toplulukçuluk değeri, Türkiye örneklemine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektedir. ($x_{tr}=4,75 < x_{Ir}=4,97$ mann whitney u ($p= 0,00$)).

Kolektivizm, "bireylerin gruplara ne derece dahil edildiği" dir (Hofstede & Bond, 1988, s. 10). İran, geleneksel kolektivist toplumun bir örneği olarak düşünülebilir (McConatha, Hayta, Rieser-Danner, McConatha ve Polat, 2004). Bağımsızlık ve özerklik kazanmaya çalışsa da, İran toplumunun aileye ve gruba güçlü bir bağlılığı vardır (Kadıköybaşı, 1994). Doğal olarak, kolektif bir toplumda yaşayan bireyler, grubun çıkarlarını (örneğin aile üyeleri veya arkadaşlar) kendilerinden önce düşünürler (Hofstede, 2001). Bu, İranda'de yaşayan çalışanların bilgi paylaşımına karşı olumlu tutumları olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, İran toplumunda Türkiye toplumuna göre kolektivizmin bilgi paylaşımına H3 yönelik

tutumlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağını ve kolektivizmin bilgi paylaşımı konusundaki öznel normlar üzerinde önemli bir olumlu etkisi olacağını varsaymaktadır.

Dördüncü hipotezimiz **H4** kodlu “**Örgüt kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici/ azaltıcı rol nedir** ” hipotezimiz yapılan analiz sonucuna göre incelediğimizde 4 alt hipotezden **H4a**: Klan kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumsuz etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür, ve hipotezimiz ret edildi ve **H4b**: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür, ret edildi ve diğer iki alt hipotezimiz **H4c**: Pazar kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma güçlendirici roldür, kısmen kabul edildi ve **H4d**: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım tutumuna olan olumlu etkisinde belirsizlikten kaçınma azaltıcı roldür, kısmen kabul edildi.

Belirsizlikten kaçınmak, kültür üyelerinin belirsiz veya bilinmeyen durumlar tarafından tehdit edilme derecesi olarak tanımlanmaktadır. ” Belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan toplumlarda, insanlar çalışırken ve tercihlerini ne olduğu durumlar anlamında kullanırken belirsizlikten kaçınırlar. Belirsizlikten kaçınma oranının düşük olduğu toplumlarda insanlar kolayca risk alabilir (Hofstede, 1983; Hofstede ve diğerleri, 1990; Aktaş ve Sofyalioğlu, 2001; Yakut, 2012; Dursun, 2013; Nazaryan ve diğerleri, 2013).

Analiz sonucuna göre belirsizlikten kaçınma toleransı değişkeni şartlı değişken etkisi göstermiştir. Adhoc_Hiyerarşi kültürünün ve organik yapı kültürünün etkisi katılımcıların belirsizliğe karşı geliştirdikleri tolerans tutumunda yön değiştirmeden güçlendirmiştir.

Adhoc_Hiyerarşi kültürünün ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kabulüne olan öz yetenek boyutuna belirsizlikten kaçınma davranışının tolerans boyutu yön değiştirmiştir. Bu nedenle belirsizlikten kaçınma tolerans boyutu şartlı değişken etkisi göstermiştir. Adhoc_Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kullanımının öz yetenek boyutunu etkisi belirsizlikten kaçınma davranışının duygusal tedirginlik boyutunun etkileşim önceki olumlu yönlü ilişki tersine dönmüştür. Bilgi Teknoloji Kolaylığında belirsizlikten kaçınma duygusal tedirginliği etkileşim terimi anlamlı çıkmadığı için moderatör etkisinden söz edilemez.

Ulusal kültür belirsizlikten kaçınmanın boyutunda, toplumun üyelerinin belirsiz ve bilinmeyen durumlardan ne ölçüde tehdit altında bulunduğunu ve onlardan ne kadar kaçındıklarını ifade etmektedir (Jackson, 2001). Hofstede'ye (2001) göre, belirsizliğin düşük olduğu toplumlarda organik organizasyon yapıları hakimdir. Ancak belirsizliğin yüksek olduğu toplumlarda yasalar ve kurallar duygusal bir ihtiyaçtır ve bireylerin davranışları buna

dayanmaktadır. Bu nedenle, belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu topluluklardaki kuruluşların, daha mekanik bir yapıya sahip olduğu ve bireylerin örgütsel düzende yönetilmeyi tercih ettiği söylenebilir. Benzer şekilde, nispeten istikrarlı bir ortamda faaliyet gösteren hiyerarşi kültürü türünde, kurallar ilk sırada yer almaktadır. Bu tür bir kuruluşun çalışanları ne yapmayı ve varsayılan rollerle ilgili ne yapmayı beklemektedir. Öte yandan, yöneticiler genel ve doğrudan bir çalışandır ve bireysel biçimlerin korunması gibi değerleri vurgulamaktadır (Aram, 2007; Badgeut ve Kookesh, 2011). Bu nedenle, bu kuruluşlardaki bireylerde belirsizlik, yöneticilerin kendi adına verdikleri kararlarla azaltılmaktadır. Genel amaç odağını vurgulayan, ancak statik ve kontrol yönleriyle örgütsel ortamları ifade eden pazar tipi kültür, aynı zamanda mekanik işlemlerin özelliklerine sahiptir. Bu nedenle, bu tür organizasyonlarda, hiyerarşi kültür türü kadar değildir, ancak çalışanlar ne yapmaları gerektiği konusunda yöneticiler tarafından bilgilendirilir. Bu nedenle, belirsizliğin düşük olduğu toplumlarda hiyerarşi ve pazar türü kültürünün daha az benimsenebileceği doğrulanabilir. Bu bulgulara dayanarak, araştırma sonucunda ortaya çıkan hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü tutumuna olan etkisini desteklenmesini ifade etmektedir.

Schwartz (1999) çalışmasında, tüm kültürlerde risk kavramı belirsizlik hataları ile ilişkilidir. Kültürler riski ve belirsizliği diğerlerinden farklı olarak yorumlar, bu nedenle bazı kültürler riskli hareketlerden kaçınmaya çalışır, bazıları ise aynı kaygıda bulunmazlar. Yüksek risk ve belirsizlik kültürlerinde aktif güvenlik yüksek, saldırgan, duygusal özellikler baskındır. Bu nedenle, özgürlük daha fazla belirsizlik getirdiğinden, bu ülkelerdeki belirsizliği önlemeye yönelik düzenlemelerin artması istenmektedir. Bununla birlikte, bu varsayım, belirsizlikten kaçınma algısının klan ve adrokrasi kültürleriyle ilgili olmadığı anlamına gelmez. Aksine, belirsizlikten kaçınma algısının yüksek olduğu toplumlarda klan ve adhokrasi kültürüne sahip kuruluşların bu değerden hiyerarşi ve pazar kültürü kadar etkilenmeyeceği ve aralarında ters bir ilişki olacağı beklenmektedir. Elde edilen bulgular, araştırmada ki klan kültürü ile ilgili hipotezi desteklemektedir.

Iran ve Türkiye'de yapılan araştırmaya göre, Iran kültüründe H4a kısmen kabul olundu ama Türkiyede ret edildi. Buna göre Türkiye' de toplumunda bilgi teknoloji kabulünde belirsizlikten kaçınma, klan kültürünün bilgi paylaşımındaki rolü güçlendiricidir. Bu nedenle Türkiye kurumları belirsizliğin yüksek seviyede olduğundan dolayı mekanik bir yapıya sahipler ama Iran'da belirsizlik düşük olduğundan dolayı organik yapıdadırlar.

Bilgi İşleme Yöntemine Göre Çevre belirsizliği arttıkça, kurumun amaçlarını ve hedeflerini vurgulayan bir karar alma mekanizması gelişmekte ve karar vericilerin gücü artmaktadır. Öte

yandan, belirsizlik ve durgunluk koşulları altında, organizasyon, üyelerinin davranışlarını daha fazla düzenleyen bir karar alma mekanizması geliştirmektedir.

Belirsizlikten kaçan kültürlerden insanlar saldırgan, gergin ve hoşgörüsüz hale gelir. Örneğin, Yunanistan ve Portekiz. Bu nedenle, bu ülkelerdeki reklamlar garantilere, geri ödemelere ve diğer konulara vurgu yapar. Belirsizliği benimseyen kültürlerin bireyleri, kendisinden farklı olan bireylere hoşgörülüdür. Örneğin, Güneydoğu Asya ve Hindistan.

Beşinci hipotezimiz **H5** kodlu “**Örgüt kültürünün bilgi paylaşımı üzerinde olan etkisinde formalleşme olumlu/olumsuz etkilidir.**” hipotezimiz yapılan analiz sonucuna göre incelediğimizde 4 alt hipotezden **H5a**: Klan kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, hipotezimiz kabul edildi ve **H5b**: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir, kabul edildi ve diğer iki alt hipotezimiz **H5c**: Pazar kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, kabul ve **H5d**: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, ret edildi.

Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı kültürünün bilgi paylaşım davranışında formalleşmenin anlamlı etki göstermediği için şartlı değişken rolü ortaya çıkmamıştır. Aksine Bilgi paylaşım değerinde formalleşmenin şartlı değişken olarak dahil edilmesi ile birlikte Adhoc_Hiyerarşi bilgi paylaşım üzerindeki etkisi olumlu ve güçlendirici etki belirlenmiştir ama organik yapı kültürünün bilgi paylaşım değerine formalleşmenin şartlı değişken olarak dahil edilmesinde olumsuz ve azaltıcı role sahiptir.

R. Mintzberg'e göre, B'nin bürokratik makinelerde en üst düzeydeki uzmanlığı rutin ve resmidir. Operatör ve yönetici seviyeleri birçok alt birimlerdir. Bu kuruluşların dayandığı ortam basit bir yapıya sahiptir. Bu yüzden standardizasyon seviyesi yüksektir. Mintzberg (1979) tarafından önerilen yapısal biçimlerden biri olan "adhocracy", organik modele oldukça yakındır. Bu tür bir yapının karmaşık yollarla yenilikçi olması gereken organizasyonlar için uygun görüldüğü söylenebilir, çünkü genellikle çok disiplinli takımlarda çalışan ve nadiren kendi başlarına çalışan uzmanları için yüksek derecede esneklik ve ademi merkeziyetçilik gerekmektedir. Davranışlar bu tür bir organizasyonel yapı içerisinde standart hale getirilmemiştir veya formalize edilmemiştir. Dolayısıyla formal toplumlarda adhokrasi kültürünün olacağını öngören hipotezi, elde edilen veriler ışığında desteklenmiştir.

Iran'da Klan kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, hipotezimiz kabul edildi ve **H5b**: Hiyerarşi kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan

olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir, kabul edildi ve diğer iki alt hipotezimiz **H5c**: Pazar kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, kabul ve **H5d**: Adhocracy kültürünün bilgi paylaşım üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, ret edildi. Aksine Türkiye'de tüm hipotezlerimiz kabul ve ya resmen kabul edildi.

Türkiye'de yapılan araştırmaya göre H5a resmi kurumlarda adhocracy, çevresel değişimlerden ve kuruluşlardaki fırsatlardan yararlanılması açısından mevcut değişikliklere hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlamak için bir inovasyon süreci olarak görülmektedir (Zahra ve ark., 2000). Koçel (1988), kurumsal girişimciliği veya adhocracy mevcut bir işletmede birden çok grup bireylerinin organizasyon içinde formal biçimde yeni bir ekip kurarak oluşan yeni yapı dâhilinde yenilenme ve yeniliği teşvik etme noktasında bir süreç olarak nitelenmektedir.

Altıncı hipotezimiz **H6** kodlu “**Örgüt kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan etkisinde formalleşme etkilidir.**” hipotezimiz yapılan analiz sonucuna göre incelediğimizde 4 alt hipotezden **H6a**: Klan kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumsuz etkisinde formalleşme etkilidir ,ve hipotezimiz kısmen kabul edildi ve **H6b**: Hiyerarşi kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, kısmen kabul edildi ve diğer iki alt hipotezimiz **H6c**: Pazar kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu etkilidir, kısmen kabul edildi ve **H6d**: Adhocracy kültürünün bilgi teknoloji kabulü üzerinde olan olumlu etkisinde formalleşme olumsuz etkilidir, kısmen kabul edildi.

Bilgi teknoloji kabulünde Adhoc_Hiyerarşi kültürünün etkisi ise formalleşme ile olumlu yönü ile dönmüş ve organik yapı kültürünün etkisi ise olumsuz bir forma dönüşmüştür. O zaman Adhoc_Hiyerarşi ve organik yapı kültürünün bilgi teknoloji kullanım kolaylığın üzerindeki etkisinde formalleşme şartlı değişken rolü üstelenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuca göre H6c yani pazar kültürünün bilgi teknoloji kabulüne olan olumlu etkisinde formalleşme olumlu yönde etkilidir, her iki ülkedede ret edilmiştir.

Bilgi teknolojisi, rekabetçi ortamda rekabette başarılı olmak isteyen, değişen iş koşullarını önceden tahmin etmek ve bunlara hızla cevap vermek isteyen şirketlerin işlerinin tüm yönlerini destekleyen sistemdir. Bilgi çağında, şirketler piyasada faaliyet göstermek için büyük ölçüde bilgi teknolojisini kullanmalıdır. Bilgi teknolojisindeki değişiklikler, şirketlerin iş yapma şeklindeki değişikliklere yol açmıştır.

Kuruluşun amaçlarına ve bu amaçlara ulaşmak için araçların kontrolüne yönelik bir kuruluşun pazar kültürüne sahip olması gerekmektedir. Burada biçimsel olan kuruluşlarda herkes aynı müşteri odaklı çalışmaktadır. Verimlilik vurgulanır. Hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunan insanlar ödüllendirilir. BT uygulamaları, yöneticilerin kaynakların optimum kullanımını kontrol etmelerine yardımcı olmak için oluşturulabilir. İnsanların zihinsel modellerinin ve organizasyonun yapısının ve kültürünün, grup yazılımının nasıl uygulandığını ve kullanıldığını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Araştırmada bulgulara dayanarak her iki ülkede, teknolojik tabanlı kurumlarda pazar kültürü olumsuz olarak etkilemektedir.

Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre İran ve Türkiye H6 hipotez, her iki ülkede H6c(pazar) ret edildi ve ayrıca Türkiyede H6d (adhocracy) de ret edildi.

Durumsallık Yaklaşımına göre İşletme organizasyonlarının yapı ve işleyişini, işletmelerin içinde buldukları çevre koşullarının özellikleri, işletmede kullanılan teknoloji ve işletmelerin büyüklükleri etkilemektedir.

Yapılan önceki araştırmalarda Alanya’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan çalışanların, genel olarak toplumsal çıkarları kişisel çıkarlarının üzerinde tutan “toplumcu” kültürel değerlere sahip oldukları görülmektedir (Aziz ve Eda, 2015). Benzer biçimde çalışanların buldukları örgütlerde ağırlıklı olarak, birlik ve beraberliğin önem kazandığı klan kültürünü paylaştıkları tespit edilmiştir. Belirsizlikten kaçınmanın çalışanlar arasında toplumsal kültüre ait bir değer olmasının, örgüt içinde adokrasi kültürünün oluşmasını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu toplumlarda adokrasi kültürünün oluşamayacağını öngören hipotezi, elde edilen veriler ışığında desteklenmiştir. Konaklama işletmelerinde çalışanların belirsizliklerden kaçınma düzeylerinin yüksek olması, yaratıcı, yenilikçi, esnek ve girişimci bir kültürün örgüt içinde paylaşılmasını engellemektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya katılan kurumların seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış, rassal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Rassal örneklem kullanılarak elde edilen bulguların doğruluk derecesini arttırabilmektedir.

Çalışmada veri toplamanın normatif ölçek (likert) kullanılarak gerçekleştirilmesi, değişkenlerin değerlerinin belirlenmesinde sosyal beğenirliği yüksek yanıtlar vermelerine neden olabilecektir. Kullanılan ölçek türü nedeniyle güvenirliliğin yapay olarak artabileceği

göz önünde bulundurulmalıdır (Meglino ve Ravlin, 1998; Maden, 2010). (Çiçek,2013)' göre bu nedenle sosyal beğenirlik ölçeğinin kullanılması düşünülmüş olsa da katılımcıların yanıtlandıracağı ölçek maddelerin sayısını fazlalaştıracağından yeni bir ölçek eklenmesi yoluna gidilmemiştir.

Yönetsel Uygulama

Robert Bachman'dan, bilgi yönetimi için üç hayati faktörü tanımlaması istendiğinde, “kültür, kültür ve kültür” demiştir (O'Dell ve Grayson, 1998).

Kuruluşun örgütsel yapısı organikleştikçe ve kuruluşlar bilgi odaklı hale geldikçe, kuruluşun performansı artacaktır. Organik bir organizasyon yapısına sahip olan organizasyonlar, faaliyetlerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirirler çünkü esnek bir yapıya sahiptirler. Performansları, bu kuruluşların çevreye adapte olmaları ve doğru bilgileri elde etmeleri ve kullanmaları kolaylaştığından artacaktır. Çalışmanın bulguları dikkate alındığında, teknoloji tabanlı kurumlarda organik bir yapı ve bilgi odağı olduğunda bu kuruluşların sonuçları artacaktır. Bu sebeple kuruluşlarının yapısı mümkün olduğunca organik hale getirilmeli ve bilgi odaklı bir şekilde bu kuruluşların başarısı artırılmalıdır. Bilgi yönetiminin kuruluşlarda etkin bir şekilde uygulanması için kuruluşun liderlerinin bilgi yönetimi altyapısını oluşturması gerekir.

Bu altyapı hem teknik hem de sosyal altyapı olarak düşünülmelidir. Bilgi teknolojisini organizasyona teknik bir altyapı olarak getirmek ve gerektiğinde organizasyona bilgi sağlayacak ve gerektiğinde paylaşılacak bilgisayar, internet, intranet, veritabanı gibi uygulamalar geliştirmek gereklidir. Sosyal paylaşım altyapısı olarak bilgi paylaşımını destekleyecek ve çalışanların bilgi paylaşımının neden önemli ve gerekli olduğu konusunda farkındalığı artıracak bir organizasyon kültürü oluşturulması gerekmektedir. bilgi paylaşımının bir kuruluşa girişi, bu kurumun kültürü tarafından etkinleştirilebilir veya engellenebilir. Bir kuruluşun bilgi paylaşımı benimsemeye hazır olduğu kültürel hazırlığı değerlendirmenin bir yoludur, bilgi paylaşımının bir çalışanın faaliyetler, toplantılar ve tutumlar üzerindeki etkisini incelemektir. Kurumun kültürü, bireyin günlük çalışma rutinlerinde değişiklik yapılmasını kolaylaştırırsa, çalışanın yeni çalışma sistemini kabul etmesi daha muhtemeldir. Kurumların mevcut kültürlerinin bilgi paylaşımının başarılı bir şekilde uygulanması için uygun olup olmadığını değerlendirmelerine yardımcı olacak bir

model önerdik. Bu model, bilgi paylaşımının başarılı bir şekilde benimsenmesine ilişkin bir dizi vaka çalışmasına ve bilgi paylaşımının üstlenemediği vaka çalışmalarına dayandırılmıştır.

Organizasyon kültürü, herhangi bir zorluğun üstesinden gelmek için izlenmesi gereken ortak bir misyon, tutarlılık, teşvikler ve kuralları kullanarak bir organizasyon içindeki KS'yi kolaylaştırabilir. Teşvikler çalışanların bilgiyi paylaşmaya teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır, ancak bu çalışmada katılımcıların vurguladığı teşvikler finansal değildi; kendi kurumlarında bilgili kişiler olarak tanınmak, terfi etmek ve bilgilerini kendi isimleriyle yaymak istiyorlar. BT ortamındaki son gelişmeler yeni gereksinimler getirdi ve bir kurumun sonuçlarına yansıyan iş yapma şeklini değiştirdi. Bu nedenle kuruluşlar KS'yi çalışanların etkileşime girmesi için fırsatlar yaratarak ve departmanlar arasındaki iletişimi teşvik ederek destekleyebilir (Liebowitz ve Megbolugbe, 2003; Yang ve Chen, 2007).

Türkiye'de yapılan araştırmaya göre resmi kurumlarda adhocracy, çevresel değişimlerden ve kuruluşlardaki fırsatlardan yararlanılması açısından mevcut değişikliklere hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlamak için bir inovasyon süreci olarak görülmektedir (Zahra ve ark., 2000). Koçel (1988), kurumsal girişimciliği veya adhocracy mevcut bir işletmede birden çok grup bireylerinin organizasyon içinde formal biçimde yeni bir ekip kurarak oluşan yeni yapı dâhilinde yenilenme ve yeniliği teşvik etme noktasında bir süreç olarak nitelemektedir.

Gelecek Araştırma Öneriler:

Araştırmada farklı örgüt kültürü boyutları ile üretim ve hizmet sektörlerinde teknoloji bilimlerinde yenilenebilir. Bunun yanı sıra bilgi paylaşımına olan etkilerikültür bileşenleri dışında kişilik özellikleri ile (deneyime açık olma, dışa dönüklük) araştırma modeline dahil edilerek bir şartlı değişken olarak incelenebilir.

Araştırma spesifik olarak alt işkolları boyutunda araştırma- geliştirme firmaları, teknoloji yoğunluklu argeler, GSM operatörleri ve teknolojinin çok yoğun kullanıldığı üretim ve hizmet sektörleri alt işkolları spesifikleştirerek yeniden tasarlanabilir.

Onun dışında bilgi teknolojilerin kabulünde kurmla ilgili spesifik ve (merkezileşme, informal haber kanalları, kontrol alanı) ve işle ilgili bazı değişkenler (işte özerklik) ile yeni model değişkenleri eklenerek tekrarlanabilir.

Kaynakça

- Al-Alawi, A.I., Al-Marzooqi, Y.N. and Mohammed, F.Y. (2007), "Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors", *Journal of knowledge management*, Vol. 11 No. 2, pp. 22-42.
- Al-Hawamdeh, S. (2002), *Knowledge management: Re-thinking information management and facing the challenge of managing tacit knowledge*. *Information Research*8(1): Paper no. 143. [http:// InformationR.net/ir/8-1/paper143.html](http://InformationR.net/ir/8-1/paper143.html).
- Alavi, M., and Leidner, D. E. "Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues," *MIS Quarterly* (25:1), March 2001, pp. 107-136
- Alavi, M. "Managing Organizational Knowledge," in *Framing the Domains of It Management: Projecting the Future through the Past*, R.W. Zmud (Ed.), Pinnaflex Publishing, Cincinnati, OH, 2000, pp. 15-28.
- Alamur B., "Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Anadolu Üniversitesi İİBF „de Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 2005.
- Alvesson, M. (2004). *Knowledge work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford University Press
- Alvesson, M. (2004). *Knowledge work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford University Press.
- Alvesson, M. and Sveningsson, S. (2015) *Changing Organizational Culture: Cultural Change, work in progress* (2nd edn). London: Routledge
- Andrews, P. H., Herschel, R. T. 1996. *Organizational Communication: Empowerment in a Technological Society*. Houghton Mifflin Company
- Anand, V., C.C. Manz, and W.H. Glick. 1998. An organizational memory approach to information management. *Academy of Management Journal*23(4): 796–809.
- Ang, Z & Massingham, P 2007, 'National Culture and the Standardization Versus Adaptation of Knowledge Management', *Journal of Knowledge Management* vol. 11, no. 2, pp. 5-21.
- Ardichvili, A, Maurer, M, Li, W, Wentling, T & Stuedemann, R 2006, 'Cultural Influences on Knowledge Sharing Through Online Communities of Practice', *Journal of Knowledge Management*, vol. 10, no. 1, pp. 94-107.

- Aranda, D. and Fernandez, L. Determinants of innovation through a knowledge-based theory lens *Industrial Management & Data Systems* 2002; 102(5): 289-96.
- Awad, E & Ghaziri, H 2004, *Knowledge Management* Prentice Hall., Upper Saddle River, N.J. BAUM, J.R. and Wally, S. (2003), "Strategic Decision Speed and Firm Performance", *Strategic Management Journal*, (in Press).
- Barley, S.R. 1990. The alignment of technology and structure through roles and networks. *Administrative Science Quarterly* 35: 61–103.
- Aybas, Meryem(2007). "Türk İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Bilişim Teknolojiler Ve Örgütsel Bağlam İlişkilerin İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı
- Aydoğan, Dilek(2013."İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Bilişim Teknolojilerine Yönelik Tutumları İle Bilişim Teknolojileri Okuryazarlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi *Journal of the Institute of Social Sciences* Sayı Number 11, 63-76
- Baltazard, P. A., & Cooke, R. A. (2003). Organizational culture and knowledge management success: Assessing the behavior-performance continuum (Working Paper). Arizona State University West. BAUM, J.R. and Wally, S. (2003), "Strategic Decision Speed and Firm Performance", *Strategic Management Journal*, (in Press).
- Beckman, TJ 1999, 'The Current Stage of Knowledge Management', in *The Knowledge Management Handbook*, Liebowitz J (ed.). CRC Press, New York.
- Bhatt, GD 2001, 'Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction Between Technologies, Techniques, and People', *Journal of Knowledge Management*, vol. 5, no. 1, pp. 68-75.
- Bhattacharjee, A., & Hirschheim, R. (1997). IT and organisational change: Lessons from client/server technology implementation. *Journal of General Management*; 23 (2), 31-46.
- Bird, A., & Lehrman, W. (1993). The effects of major information technology adoption in Japanese corporations. *Japan and the World Economy*, 5, 217-242.

- Bektaş, Meral ve Erdem, Ramazan(2015). "Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve", *Journal of Economics and Administrative Sciences*-Volume: XVII Issue:1 Pages: 125-139
- Boardman, Special Agent Chase H. *Organizational Culture Challenges to Interagency Intelligence Community Communication and Interaction*. Norfolk: Joint Advanced Warfighting School, 2006.
- Brown A.D., "Organisational Culture", Second Edition, Financial Times Management, 1998.
- Cabrera, E.F. and Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 5, pp. 720-736.
- Cabrera and Cabrera. (2002), "Knowledge-Sharing Dilemmas", *Organization Studies*, Vol. 23 No. 5, pp. 687-710.
- Cabrera, A. and Cabrera, E.F. (2002), "Knowledge-sharing dilemmas", *Organization Studies*, Vol. 23 No. 5, pp. 687-710.
- Calantone, RJ, Cavusgil, ST & Zhao, Y 2002, 'Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance', *Industrial Marketing Management*, vol. 31, no. 6, pp. 515-24.
- Camy, Jean. Leigh, Robinson (2007). "Managing olympic sport organization". *Human Kinetics*, first Ed.PP:37-44.
- Carrillo, PM, Robinson, H, Al-Ghassani, A & Anumba, CJ 2004, 'Knowledge Management in UK Construction: Strategies, Resources and Barriers', *Project Management Journal*, vol. 35, no. 1, pp. 46-56.
- Chang, Shuchih Ernest & Lin Chin-Shien, "Exploring organisational security culture for information security management", *Industrial Management & Data Systems*, 107: 3, 2007, 438–458.
- Choy, CS, Yew, WK & Lin, B 2006, 'Criteria for Measuring KM Performance Outcomes in Organizations', *Industrial Management & Data Systems*, vol. 106, no. 7, pp. 917-36.
- Davenport, T & Prusak, L 1998, 'Working Knowledge: Managing What Your Organisation Knows', Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of organisational life*. Reading/T. Deal, A. Kennedy. –Mass: Addison-Wesley, 2, 98-103.

- Deal T.E and Kennedy A.A (2000) *Corporate Cultures* (Reading, MA: Addison- Wesley)
- Fatehi, Kamal, 2000, *The Effect of Culture and Social Values on Strategic Management*, Tadbir, No. 69.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2000), "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior", *Psychological Inquiry*, Vol. 11 No. 4, pp. 227-68.
- Demirel, Y. ve Seçkin , Z. (2011) “Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma”, *Bilig, Kış, Sayı 56*, 99-119
- DeLong, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127
- Demirel, Y. ve Seçkin , Z. (2011) “Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma”, *Bilig, Kış, Sayı 56*, 99-119
- Denison, D.R, and Mishra, A.K.(1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6, 204-223.
- Dewett, T., and G. Jones. 2001. The role of information technology in the organization: A review, model and assessment. *Journal of Management*27(3): 313–346.
- Dinç E., “Örgüt Kültürünün İşgücü Verimliliğine Etkisi ve Bir Model Önerisi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslar Arası İşletmecilik Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2006.
- Disterer, G. (2001). Individual and social barriers to knowledge transfer. In *Proceedings of the 34th Hawaii international conference on system sciences*, Hawaii, USA, January 3–6.
- Dur, Serkan(2010). "Bilgi Yönetimi Ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü Ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri", *Ege Akademik Bakış*, 10 (1) 2010: 71-93
- Evaristo, R. 2003. *The Mangement of Distributed Projects across Cultures*. *Journal of Global Information Management* 11(4), 58-70.
- Finestone, N & Snyman, R 2005, 'Corporate South Africa: Making Multicultural Knowledge Sharing Work', *Journal of Knowledge Management* vol. 9, no. 3, pp. 128-41.
- Filieri, R. (2010). *Overcoming knowledge sharing barriers through communities of practice: empirical evidence from a big automotive supplier*. Cambridge Scholars Publishing, Newcastle Upon Tyne.
- Fischer, R., Poortinga, Y.H.: Are cultural values the same as the values of individuals? An examination of similarities in personal, social and cultural value structures. *Int. J. Cross Cult.*

- Manag.12(2), 157–170 (2012).
- FitzPatrick, L., Valskov, K. 2014. *Internal Communications: A Manual for Practicioners*. Kogan Page Publishers.
- Fong and Kwok, 2009 P.S.W. Fong, C.W.C. Kwok *Organizational Culture and Knowledge Management Success at Project and Organizational Levels in Contracting Firms* *Journal of Construction Engineering and Management*, 135 (12) (2009), pp. 1348-1356
- Fong, Patrick Sik-wah ve Lily Chu (2006). “Exploratory Study of Knowledge Sharing in Contracting Companies: A Sociotechnical Perspective”, *Journal of Construction Engineering and Management*, 132, 928-939
- Ford, D.P., Chan, Y.E.: *Knowledge sharing in a multi-cultural setting: a case study*. *Knowl. Manag. Res. Pract.*1(1), 11–27 (2003).
- Galliers, R., Merali, Y., & Spearing, L. (1994). *Coping with information technology? How British executives perceive the key information systems management issues in the mid-1990s*. *Journal of Information Technology*, 9, 223-238.
- Gammelgaard, J. and Ritter, T. *Knowledge retrieval process in multinational consulting firms*, Danish Social Sciences Research Council, Frederiksberg, Denmark 2000; available at: <http://web.cbs.dk/departments/int/seminarpapers/JG-Knowledge.pdf> (accessed 4 September 2004).
- Geertz, C 1993, *The Interpretation of Cultures - Selected Essays*, Fontana Press, London.
- Graham, B & Thomas, K 2006, 'The Development and Implementation of Knowledge Management for Irish Construction Through Grounded Theory', Waterford Institute of Technology, Postgraduate Paper, Waterford, Republic of Ireland.
- Grant, R. (1996). *Toward a knowledge-based theory of the firm*. *Strategic Management Journal*, 17, pp. 109–122.
- Gretton, P., Gali, J. and Parham, D. (2002). *Uptake and Impacts of ICT in the Australian Economy: Evidence from Aggregate, Sectoral and Firm Levels*. Paper presented at OECD Workshop on ICT and Business Performance, Productivity Commission, Canberra, December.

- Gunasekaran, A., P. Love, F. Rahimi, and R. Miele. 2001. A model of investment justification in information technology projects. *International Journal of Technology Management* 21: 349–364.
- Halawi, L.A., McGarthy, R.V. and Aronson, J.E. (2006). Knowledge management and the competitive strategy of the firm. *The Learning Organization*, 13, 4, pp. 384-397.
- Hempell, T., Van Leeuwen, G. and Van der Wiel, H. (2004) ICT, Innovation and Business Performance in Services: Evidence for Germany and the Netherlands, in *The Economic Impact of ICT Measurement, Evidence, and Implications*, OECD Paris. 131 – 152.
- Hargie, O., Tourish, D. 2004. *Key Issues in Organizational Communication*. Psychology Press.
- Hartmann, A & Naaranoja, M 2006, 'Improving the Conditions for Knowledge Sharing within Construction Firms', paper presented to *Computing and Decision Making in Civil and Building Engineering*, Montréal, Canada, June 14-16.
- Hayes, N., and G. Walsham. 2003. Knowledge sharing and ICTs: A relational perspective. In *Handbook of organizational learning and knowledge management*, ed. M. Easterby-Smith, and M.A. Lyles, 55–77. Malden, MA: Blackwell.
- Hofstede, G & Hofstede, GJ 2005, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, Revised and Expanded 2nd edn, McGraw Hill, New York.
- Hofstede, G & Hofstede, GJ 2010, Site of Geert and Gert Jan Hofstede, viewed 2.5.2010 <<http://www.geerthofstede.nl/research--vsm/vsm-08.aspx>>.
- Hofstede, G, Hofstede, GJ & Minkov, M 2010, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, Revised and Expanded 3rd edn, McGraw-Hill New York.
- Hofstede, G, Hofstede, GJ, Minkov, M & Vinken, H 2008, 'Values Survey Module 2008 Handbook', <<http://www.geerthofstede.nl/research--vsm/vsm-08.aspx>>.
- Hofstede, G 1980, *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Sage Publications, Inc, Beverly Hills.
- Hofstede, G 1984, *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Sage Publications, Inc, Beverly Hills.
- Hofstede, G 1998, *Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Cultures*, Sage Publications, Inc.

- Hofstede, G 2001, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, Sage Publications, Inc, Thousand Oaks, Calif.
- Hofstede, G & Bond, MH 1988, 'The Confucius Connection: from Cultural Roots to Economic Growth', *Organizational Dynamics*, vol. 16, no. 4, pp. 5-21.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. & Sanders, G. (1990). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative & Quantitative Study across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), pp. 286-316.
- Hofstede, G. (1991) "Cultures and Organizations Software of the Mind, Harper Collins Manufacturing, Glasgow
- Holsapple,C.W. and Joshi, K.D. (2000), "An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations", *The Journal of Strategic Information Systems*, Vol. 9 No. 2–3, pp. 235-61.
- Huber, G. 1991. *Organizational learning: Contributing processes and the literatures*. *Organizational Science*2: 88–115.
- Huber, G. 1990. *A theory of the effects of advanced information technologies on organizational design, intelligence, and decision making*. *Academy of Management Review*15(1): 47–71.
- Hung, S.-Y., Lai, H.-M. and Chang, W.-W. (2011), "Knowledge-sharing motivations affecting R&D employees' acceptance of electronic knowledge repository", *Behaviour & Information Technology*, Vol. 30 No. 2, pp. 213-30.
- Inkpen, A.C. & Dinur, A. (1998). *Knowledge Management Process and International Joint Ventures*. *Organization Science*, 9, 4, pp. 454–468.
- İlter, H. Kemal(2007). " Bilgi Sistemleri Perspektifinden Kurumsal Kaynak Planlaması: Etkiler Ve Değerler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:6 Sayı:11 Bahar 2007/2 s.1-20*
- Ipe, M. (2003). *Knowledge sharing on organizations: A conceptual framework*. *Human Resource Development Review*, 2, 4, pp. 337–359.
- Janz, B.D. and Prasarnphanich, P. (2003), "Understanding the Antecedents of Effective Knowledge Management: The Importance of a Knowledge-Centered Culture", *Decision Sciences*, Vol. 34 No. 2, pp. 351.
- Jarvenpaa, S.L. & Staples, D.S. (2001). *Exploring Perceptions of Organizational Ownership of Information and Expertise*. *Journal of Management Information Systems* 18:1, 151–183.

- Jones, Charles W.L. Hill and Gareth R. Strategic Management: An Integrated Approach, 9th Edition. Mason: South-Western Cengage Learning, 2009.
- Kabakcı H., “Örgüt Kültürü Kavramı: HÜ İİBF ve AÜ SBF Örgüt Kültürlerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- Karlsen, J.T., Hagman, L. and Pedersen, T. (2011). Intra-project transfer of knowledge in information systems development firms. *Journal of System and Information Technology*, 3, 1, pp. 66-80.
- Karvardar, Gülşah(2012). "Çalışan İlişkileri Ve Bilgi Paylaşımı:Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", Giresun Üniversitesi İİBF, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 145-156
- Kirchner, K., Razmerita, L. and Sudzina, F. (2008), "New Forms of Interaction and Knowledge Sharing on Web 2.0", in Miltiadis Lytras, E.D., Patricia Ordonez De Pablo (Ed.) *Web2.0: The Business Model*, Springer Science and Business Media, New York, NY, USA, pp. 21-37.
- Kirchner, K., Razmerita, L. and Sudzina, F. (2008), "New Forms of Interaction and Knowledge Sharing on Web 2.0", in Miltiadis Lytras, E.D., Patricia Ordonez De Pablo (Ed.) *Web2.0: The Business Model*, Springer Science and Business Media, New York, NY, USA, pp. 21-37.
- Kogut, B. & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3, 3, pp. 383–397.
- Kojuri, Davood, Aghajani, Hossein Ali, 2004, *Organizational Behavior Management, Concepts of Opinions and Applications*, Chalous, Azad University, pp. 153-154.
- Koufteros , Xenophon ve Peng, Xiasong ve Lu, Guanyi ve Peters, Richard(2014). "The Impact Of Organizational Structure On Internal And External Integration An Empirical, Cross-Regional Assessment", *Journal of Organization Design JOD*, 3(2): 1-17
- Köseoğlu, M.A ve Gider, Ömer ve Ocak, Saffet(2011). "Bilgi Paylaşımı Tutumunu Etkileyen Faktörler Nelerdir? Bir Kamu Hastanesi Örneği", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 215-243
- Kutanis, Rana Özen ve Mercan, Nuray(2015). "Bilgi Paylaşımı Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma" , *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt-Sayı | Volume-Issue: 2(2) ss | pp: 147-155

- Law, CCH & Ngai, EWT 2008, 'An Empirical Study of the Effects of Knowledge Sharing and Learning Behaviors on Firm Performance', *Expert Systems with Applications*, vol. 34, no. 4, pp. 2342-9.
- Lee, J. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information & Management*, 38, 5, pp. 323-335.
- Lee, H.C., and B. Choi. 2003. Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*20(1): 179–228.
- Levy, M. (2011). Knowledge retention: minimizing organizational business loss, *Journal of Knowledge Management*.
- Long, D.W.D.and Fahey,L. 2000. Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *The Academy of Management Executive* 14(4), 113-127.
- Mabawonku, A.O.: Cultural framework for the development of science and technology in Africa. *Sci. Public Policy*30(2), 117–125 (2003).
- McDermott, R. & O'Dell, C.(2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge, *Journal of Knowledge Management*, 1, 5, pp. 76-85.
- McSweeney, B.: Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: a triumph of faith –a failure of analysis. *Hum. Relat.*55(1), 89–118 (2002).
- Mahmoudi, Mehdi, 2005, The Role of Organizational Culture in Preventing Corruption, *Tadbir Journal*, No. 160, p. 29.
- Maier, J.L., R.K. Rainer, and C.A. Snyder. 1997. Environmental scanning for information technology: An empirical investigation. *Journal of Management Information Systems*14(2): 177–201.
- Mimizadeh, Jafar, 1998, Culture Foundation of Organization, *Tadbir Journal*, No. 68. Malone, T.W. 1997. Is empowerment just a fad? Control, decision making and IT. *Sloan Management Review*38(2): 22–35. Marwick, A. 2001. Knowledge management technology. *IBM Systems Journal* 140(4): 814–830.
- Marouf, LN 2007, 'Social Networks and Knowledge Sharing in Organizations: A Case Study', *Journal of Knowledge Management*, vol. 11, no. 6, pp. 110-25.
- Mason, R.M. 1993. Strategic information systems: Use of information technology in a learning organization. *Proceedings of the Twenty-Sixth Hawaii International Conference on System Sciences '93*, 840–849. CA: IEEE Press.

- Mehraban, Shirin, 2004; *Organizational Culture and Development*, Tadbir, No. 148, pp. 43 and 45.
- Messarra, Leila, Silva Karkoulian ve Aida Younes (2008). "Four Facets of Cultural Intelligence Predictors of Knowledge Sharing Intentions", *Review of Business Research*, 8 (5), 126-131
- Morçin,Sine.E. ve Morçin İlhami(2014). "Otel Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Tutum Düzeyleri: 4 Yıldızlı Bir Otelin Odalar Bölümünde Uygulama", Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı: 3, (Sf. 25-34)
- Naktıyok A., "Çevresel Çalkantı ve Örgüt Kültürü", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, 1999.
- Navarro ve Vidal ve Leiva(2011). "Exploring the Role of National Culture on Knowledge Practices: A Comparison between Spain and the UK" *The Spanish Journal of Psychology* Copyright 2011 by The Spanish Journal of Psychology 2011, Vol. 14, No. 2, 808-819
- Negroponte, Nicholas, *Dijital Dünya*, çev. Zülfü Dicleli, İstanbul: Türk Henkel Dergisi, 1996.
- Narayanan, V.K. 2001. *Managing technology and innovation for competitive advantage*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Navimipour, N. J., & Charband, Y. (2016). Knowledge sharing mechanisms and techniques in project teams: literature review, classification, and current trends. *Computers in Human Behavior*, 62, pp. 730-742.
- Newell, S., Robertson, M., Scarbrough, H. and Swan, J. (2009), *Managing Knowledge Work and Innovation*, Palgrave Macmillan, Hampshire, England.
- Nonaka, I & Takeuchi, H 1995, *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press USA.
- OECD (2003) *ICT and Economic growth: evidence from OECD countries, industries and firms*, Paris.
- Olivera, F. 2000. Memory systems in organizations: An empirical investigation of mechanisms for knowledge collection storage and access. *Journal of Knowledge Management* 37(6): 811–832.
- Papa, M. J., Daniels, T. D., Spiker, B. K. 2007. *Organizational Communication: Perspectives and Trends*. Sage Publications.
- Paroutis, S. and Al Saleh, A. (2009), "Determinants of knowledge sharing using Web 2.0 technologies", *Journal of knowledge management*, Vol. 13 No. 4, pp. 52-63.

- Pauleen, D & Murphy, P 2005, 'In Praise of Cultural Bias', MIT Sloan Management Review, vol. 46, no. 2, p. 21.
- Pathirage, CP, Amaratunga, DG & Haigh, RP 2007, 'Tacit Knowledge and Organisational Performance: Construction Industry Perspective', Journal of Knowledge Management, vol. 11, no. 1, pp. 115-26.
- Pathirage, CP, Amaratunga, DG & Haigh, RP 2007, 'Tacit Knowledge and Organisational Performance: Construction Industry Perspective', Journal of Knowledge Management, vol. 11, no. 1, pp. 115-26.
- Pilat, D. & Wolfl, A. (2004) ICT Production and ICT Use: What role in Aggregate Productivity Growth? in The Economic Impact of ICT-easurement, Evidence, and Implications, 85 -104, OECD, Paris.
- Popa, I. (2004). Management Strategic. Bucharest: Editura Economica. Trompenaars, F. (1993). Riding the waves of culture. Understanding cultural diversity in business. London. Nicholas Brealey Publishing.
- Probst, G, Raub, S & Romhardt, K 2000, Managing Knowledge: Building Blocks for Success, John Wiley & Sons, New York.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life. Research in Organizational Change and Development, 5, 115–142.
- Quintas, P, Lefere, P & Jones, G 1997, 'Knowledge Management: A Strategic Agenda', Long Range Planning, vol. 30, no. 3, pp. 322, 85-91.
- Reardon, J., R. Hasty, and B. Coe. 1996. The effect of information technology on productivity in retailing. Journal of Retailing 72(4): 445–461.
- Razmerita, L., Phillips-Wren, G. and Jain, L. (2016), "Advances in Knowledge Management: An Overview", in Razmerita, L., Phillips-Wren, G. and Jain, L.C. (Eds.), Innovations in Knowledge Management, Springer Berlin Heidelberg, pp. 3-18.
- Razmerita, L., Kirchner, K. and Nabeth, T. (2014), "Social Media in Organizations: Leveraging Personal and Collective Knowledge Processes", Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce, Vol. 24 No. 1, pp. 74-93.
- Razmerita, L., Kirchner, K. and Sudzina, F. (2009), "Personal Knowledge Management: The Role of Web 2.0 tools for managing knowledge at individual and organisational levels", Online Information Review, Vol. 33 No. 6, pp. 1021-39.
- Riege, A 2005, 'Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider ', Journal of Knowledge Management, vol. 9, no. 3, pp. 18-35.

- Robey, D., Boudreau, M.-C., and Rose, G. M. "Information Technology and Organizational Learning: A Review and Assessment of Research," *Accounting, Management and Information Technologies* (10) 2000, pp. 125-155.
- Özpınar, Alper ve Kazaskeroğlu, Ebru ve Öz, Özgün(2010). "Bilgiye Erişim, Paylaşım ve Bilgi Teknolojileri Alanında Etik Olmayan Davranışlar ve Sebepleri", İstanbul, Bilgisayar Mühendisliği Bölümü, Ticaret Üniversitesi
- Sarı E., "Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Mersin Defterdarlığı Örneği", Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2005.
- Schein, E. H. (1991). "What is culture" i PJ Frost, LF Moore, MR Louis, CC Lundberg & J. Martin (red.) *Reframing Organisational Culture*: Sage, Newbury Park.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative science quarterly*, 229-240.
- Schein, E. H. (2004). *Organisational culture and leadership* (3rd ed.). USA: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2009). *The corporate culture survival guide* (Vol. 158): John Wiley & Sons.
- Straub, D., Loch, K., Evaristo, R., Darahanna, E., and Strite, M. (2002). Toward a Theory-Based Measurement of Culture. *Journal of Global Information Management*. 10 (1). 13-23.
- Shepstone, Carol, and Lyn Currie. "Transforming the Academic Library: Creating an Organizational Culture that Fosters Staff Success." *The Journal of Academic Librarianship*, 34, no. 4, (July 2008): 358–368.
- Shao H, Chu L, Jaleel CA, Zhao C (2008) Water-deŒcit stress-induced anatomical changes in higher plant. *C.R. Biologies* 331:215-225.
- Sha'in, Edgar, 2004, *Organizational Culture and Leadership Management*, Translation by Berzou Farahi Bowzjani, Shamsedin Nouri Najafi, Tehran, Sima Young First Printing.
- Shekary, Gholam Abbas, 2002, *Investigating the Relationship between Organizational Culture and the Effectiveness of Leadership in Khorasan Province*, PhD Thesis.
- Sitembölükbaşı, Ş., 2003. İletişim Teknolojisindeki Yenilikler ve Temsili Demokrasinin Geleceği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), Ankara.
- Snowden, D 2003, 'Innovation as an Objective of Knowledge Management. Part I: The Landscape of Management', *Knowledge Management Research & Practice*, vol. 1, no. 2, pp. 113-9.

- Sowa, J 1984, *Conceptual Structures: Information Processing in Mind and Machine*, Reading, Mass. Addison-Wesley.
- Sözer Z., “Örgüt Kültürünün İşgören Motivasyonu İle İlişkisi ve Bir Uygulama”, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2006.
- Stephen p. Robbins, 1997, “Essentials of organizational Behavior” , fifth edition, Prentice Hall International. Inc. pp: 54,115.
- Steinberg, S. 2007. *An Introduction to Communication Studies*. Juta and Company Ltd.
- Starkey, K. (1996). *How Organizations Learn*. London: International Thomson Business Press 1996.
- Şahinyan, Melissa(2011). "Örgüt Kültürünün Örgütsel Başarıya Etkisi Ve Bir Araştırma", İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi
- Şenel Ö., “Personel Güçlendirmenin Örgüt Kültürüne Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, 2006.
- Şişman M., “Örgütler ve Kültürler”, Pegem A Yayınları, 2002.
- Thelen, S., Ford, J., Honeycutt, E., (2006). "The impact of regional affiliation on consumer perceptions of relationships among behavioral constructs", *Journal of Business Research*
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (1997), *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*, Second Edition, London & Santa Rosa, Nicholas Brealey Publishing Limited.
- Taylor, J.C. 1971. *Technology and planned organizational change*. Ann Arbor, MI: Braun-Brumfield.
- Tippins, M.R., and R.S. Sohi. 2003. TI competency and firm performance: Is organizational learning a missing link? *Strategic Management Journal*24(8): 745–761.
- Tiryaki T., “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2005.
- Torun, F 2004, 'Knowledge Management Practices from a Culture Free and Culture Specific Perspective', *Knowledge Management Practices*, p. 22.
- Tsoukas, H. & Mylonopoulos, N. (2004). Introduction: Knowledge Construction and Creation in Organizations. *British Journal of Management*, 15, S1–S8.
- Von Krogh, G, Nonaka, I & Aben, M 2001, 'Making the Most of Your

- Company's Knowledge: A Strategic Framework', *Long Range Planning*, vol. 34, no. 4, pp. 421-39.
- Vera, D., and Crossan, M. "Organizational Learning and Knowledge Management: Toward an Integrative Framework," in *Blackwell Handbook of Organizational Learning & Knowledge Management*, M. Easterby-Smith and M. A. Lyles (Eds.), Blackwell Publishing, Oxford, 2003, pp. 122-141.
- Wakefield, R.L., (2005). Identifying knowledge agents in a KM strategy: the use of the structural influence index. *Information & Management*, 42, 7, pp. 935–945.
- Wang, S. & Noe, R. (2010). Knowledge sharing. A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, pp. 115–131.
- Wang, W.-T. and Hou, Y.-P. (2015), "Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective", *Information and Organization*, Vol. 25 No. 1, pp. 1-26.
- West, R., Turner, L. H. 2008. *Understanding Interpersonal Communication: Making Choices in Changing Times*. Cengage Learning.
- William A. Haviland, Dana Walrath, Harold E.L. Prins and Bunny McBride, *Cultural Anthropology: The Human Challenge (Twelfth Edition)* (Belmont, CA: Thompson Wadsworth, 2008), 26
- Williams, M., Williams, J., (2007). "A change management approach to evaluating ICT investment initiatives", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 20 No.1 , pp. 32-50.
- Williams, R. 2016. *Communications*. Random House.
- Wiig, K 1999, 'What future Knowledge Management Users May Expect', *Journal of Knowledge Management*, vol. 3, pp. 155-65.
- Wright, M. 2014. *Gower Handbook of Internal Communication*. CRC Press.
- Wong, K & Aspinwall, E 2006, 'Development of a Knowledge Management Initiative and System: A Case Study', *Expert Systems with Applications*, vol. 30, no. 4, pp. 633-41.
- Woo, J-H, Clayton, MJ, Johnson, RE, Flores, BE & Ellis, C 2004, 'Dynamic Knowledge Map: Reusing Experts' Tacit Knowledge in the AEC Industry', *Automation in Construction*, vol. 13, no. 2, pp. 203-7.
- Yahyagil, M.Y. ve Dikmen; Ç. (2001). "İletişim Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Şirketler Grubunda Bilişim Teknolojileri Uygulamalarına Bağlı Olarak Yaşanan Değişim

- Sürecinin Çalışanlar Tarafından Algılanması İle Örgütün Yapısal Ve İklimsel Özellikleri Arasındaki İlişki", İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi (24-26.Mayıs.2001)
- Yahyagil, M.Y. (2004). Denison örgüt kültürü ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Ampirik bir uygulama. Đ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü, Yönetim Dergisi, 47, 53-76.
- Yang, H & Wu, T 2008, 'Knowledge Sharing in an Organization', Technological Forecasting & Social Change, vol. 75, no. 8, pp. 1128-56.
- Yang, J 2004, 'Job-Related Knowledge Sharing: Comparative Case Studies', Journal of Knowledge Management, vol. 8, no. 3, pp. 118-26.
- Yeşil, Ahmet, E-ticaret, İnternet Ortamında Ticaret, İstanbul: Kum Saati Yayınları 2008.
- Yıldız, M. S. (2008) "Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde (kobi) bilgi teknolojilerinin kullanım düzeyi ve bilgi teknolojilerinin firmalar üzerindeki etkileri, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,,C7, S 25, 212-239.
- Yılmaz, M. Levent, "KOBİ'ler ve E-ticaret", Yeni İpekyolu Dergisi, Konya Ticaret Odası: Mayıs 2007, ss. 56-65.
- Zehir, C. ve Özşahin, M. (2006). Stratejik Karar Verme Hızını etkileyen Örgütsel Çevresel Faktörler ve Firma Performansı İlişkisi: İmalat Sektöründe Bir Saha Çalışması, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9,1, 137-157
- Zhou, L. and Nunes, M. (2012). Identifying knowledge sharing barriers in the collaboration of traditional and western medicine professionals in Chinese hospitals: A case study. Journal of Librarianship and Information Science, 44, 4, pp. 238-248.
- Zuboff, S. (1988). In the age of the smart machine. New York, NY: Basic Books.
- <http://www.alex.com/topsites>, 21.10.2010
- <http://www.alex.com/topsites>, 29.08.2010

Ekler

Sayın İlgili;

Bu envanter, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen '.....' konulu çalışmanın bir bölümü olup kişisel olarak ve içtenlikle yanıtlamanızı gerektirmektedir. Envanterin hiçbir bölümüne kimlik bilgilerinizi kesinlikle **yazmayınız**. Yanıtlarınız sonucunda bulunduğunuz kuruma ait yalnızca genel anlamda bilgiler elde edilecek olup, verilerin analizi ile elde edilecek sonuçlar bilimsel platformda tartışılacaktır.

Lütfen tüm soruları boş bırakmadan yanıtlayınız

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Demografik Bilgiler

Yaşınız: () 20-30 Cinsiyetiniz: () Bay
 () 31-40 () Bayan
 () 41-50
 () 51-60

Eğitim Durumunuz: () Lise () Ön Lisans-2 yıllık () Lisans- Fakülte () Lisans Üstü

Kurum içi pozisyonunuz:

() Üst kademe yönetici
 () Orta kademe yönetici
 () Alt kademe yönetici {kendisine en az bir ast bağlı olma durumu}
 () Yönetici pozisyonunda değilim. Bana bağlı bir astım bulunmamaktadır

Doğrudan bağlı olduğunuz ilk yöneticiniz ile ne kadar süredir ast-üst ilişkisi içinde çalışıyorsunuz?

() 6 aydan az
 () 6 ay – 1 yıl
 () 1- 5 yıl
 () 6-10 yıl
 () 11-15 yıl
 () 15 yıl üzeri

BÖLÜM I

Aşağıda işinizdeki “örgüt kültürü” ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Verilen derecelendirme ölçeğini kullanarak yanıtlayınız.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	2	3	4	5	6

Klan Kültürü							
		1	2	3	4	5	6
1	Firmamız, çalışanların çok şeylerini paylaştığı geniş bir aile gibidir.						
2	Firmamızdaki liderlik genellikle rehberlik etme, işleri kolaylaştırma ve eğitmeyi ifade etmektedir.						
3	Firmamızı bir arada tutan ve başarıya taşıyan şey, çalışanların işyerine olan bağlılıklarıdır.						
4	Firmamızda çalışanların gelişimine önem verilir.						
Adhokrasi Kültürü							
5	Firmamız girişimci ve dinamik olduğu için, çalışanlar risk almaya isteklidirler.						
6	Firmamızdaki liderlik genellikle girişimcilik, yenilikçilik ve risk almayı ifade etmektedir.						
7	Firmamızı bir arada tutan şey, yaratıcılık ve gelişim konusunda gösterilen kararlılıktır						
8	Firmamızda yeni kaynaklar elde etmek, yeni imkânlar ve fırsatlar araştırmak çok önemlidir.						
Pazar Kültürü							
9	Çalışanların rekabetçi ve başarı odaklı olduğu firmamızda işler sonuca yöneliktir.						
10	Firmamızdaki liderlik, rekabetçi bir anlayışa sahiptir.						
11	Firmamızda çalışanları bir arada tutan şey, hedeflerin başarılmasına verilen önemdir.						
12	Firmamızda pazar üstünlüğünün elde edilmesi çok önemlidir.						
Hiyerarşi Kültürü							
13	İşyerimde çalışanlar gözlem ve kontrol altında çalışmaya heveslidir.						
14	Firmamızdaki liderlik genellikle koordine etmeyi, örgütlemeyi ya da düzgün işleyen bir verimliliği ifade etmektedir.						
15	Firmamızı bir arada tutan şey, biçimsel kurallar ve politikalarıdır.						
16	Firmamızda işlerin dengeli ve sorunsuz bir şekilde yapılması çok önemlidir						

BÖLÜM II

Aşağıda “bilgi paylaşımı” ile ilgili görüşlerin değerlendirilebileceği sorular yer almaktadır. Her bir ifadeye ne kadar katıldığınızı seçtiğiniz rakamın altındaki boşluğa (√) işareti koyarak belirtiniz.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	2	3	4	5	6

		1	2	3	4	5
1	Bilgi paylaşıldıkça daha çok değer üretir.					
2	“Bilgi güçtür” yerine “bilgi paylaşımı güçtür” demek daha doğrudur.					
3	Bilgiye sahip olmanın sağladığı güç, bilginin paylaşılması ile azalır.					
4	Başka kişiler ile bilgimi paylaşmak hoşuma gider.					
5	Özel ya da resmi kurumlar, internet sitelerinde sadece <u>kendi yararına</u> olduğunu düşündükleri ya da <u>zorunlu</u> olan bilgileri paylaşırlar.					
6	İnternetin daha çok kullanımı, doğru bilginin yanı sıra yanlış bilginin paylaşımına da sebep olur.					
7	Özel ya da resmi kurumların kendi internet sitelerinde yayınladıkları bilgiler, toplumca paylaşıldığından yanlış bilgi olamaz.					
8	Özel ya da resmi kurumların internet sitelerinde doğru bilgi paylaşımında gösterilen duyarlılık, facebook, twitter, myspace gibi sosyal paylaşım sitelerindeki bilgi paylaşımında da gösterilmektedir.					

BÖLÜM III

Aşağıda işinizle “bilgi teknolojileri” ilgili sorulara verilen derecelendirme ölçeğini kullanarak yanıt veriniz.

1	2	3	4	5	6
Hiçbir zaman	Hemen hemen hiç	Seyrek olarak	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman

		1	2	3	4	5	6
1	Bilgi teknolojileri, konusunda uzman personel ihtiyacı doğurmaktadır						
2	Çalışanlar, bilgi teknolojileri sayesinde gerekli verilere daha kolay ulaşırlar						
3	Teknolojinin ilerlemesi işleri basitleştirmektedir.						
4	Bilgi teknolojileri, çalışanlara problemler karşısında hızlı ve doğru karar verme imkanı sağlamıştır.						
5	Bilgi teknolojileri sayesinde organizasyonun her seviyesinde çalışanlar yöneticilere rahatlıkla ulaşabilmektedir						
6	Yeni yazılım ve donanım yatırımları organizasyon içi iletişimi artırmıştır.						

7	Bilgisayar destekli üretimin/hizmetin yaygınlaşması çalışanların yetki ve sorumluluklarını arttırmıştır.						
8	Bilgisayar teknolojileri yatırımlarını yönlendirmede ana müşterinin izlediği strateji etkili olmaktadır.						

BÖLÜM IV.

Aşağıda işinizle “biçimselleşme (formalleşme)” ilgili sorulara verilen derecelendirme ölçeğini kullanarak yanıt veriniz.

1	2	3	4	5	6
Hiçbir zaman	Hemen hemen hiç	Seyrek olarak	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman

		1	2	3	4	5	6
1	Çalışanlarımız, rutin görevlerinde dahi kendilerini başarıyla yansıtır						
2	Personel, rutin olmayan süreçlerde yazılı prosedürü izler						
3	Rutin faaliyet ve süreçler için biçimsel iletişim kanalları kullanılır.						
4	Mevcut yönetim usulümüz rutin problemleri çözmemize yardımcı oluyor.						

BÖLÜM V.

Aşağıda “ulus kültürü” ile ilgili iki boyutuna yönelik ifadeler yer almaktadır. İfadeleri okuduktan sonra, ne kadar katıldığınızı seçtiğiniz rakamın altındaki boşluğa (√) işareti koyarak belirtiniz.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	2	3	4	5	6

Topluculuk Boyutu

		1	2	3	4	5	6
1	Bence, çalışılan grubun mutluluğu bireysel mutluluktan daha on planda tutulmalıdır.						
2	Bence, çalışılan grubun başarısı bireysel başarıdan daha önemli olmalıdır.						
3	Benim için çalıştığım grubun bir üyesi olarak kabul edilmiş olmak çok önemlidir.						
4	Bence, çalışanlar grubun mutluluğunu göz önüne aldıktan sonra kendi hedeflerinin peşinde koşmalıdırlar						

Belirsizlikten Kaçınma Boyutu

		1	2	3	4	5	6
1	Belirsizlik hayatın içinde gizlidir ve sürekli olarak kendisine karşı savaşılmaması gereken bir tehdittir						
2	Hayat, kuruntulardan kaynaklanan yüksek stresli bir düzen olarak devam etmektedir.						
3	Kızgınlığımız ve duygularımız açığa vurulmalıdır.						
4	Bilinen riskler kabul edilmeli, belirsiz durumlardan ve alışılmadık risklerden kaçınılmalıdır.						
5	Çocuklar için kötü ve tabu olan şeylere karşı yumuşak kurallar koymak sıkı kurallar koymaktan daha iyidir.						
6	Farklı olan şey cesaret verici değil tehlikeli olan şeydir.						
7	Öğretmenlerin “bilmiyorum” demesi her şeyi biliyormuş gibi davranmasından daha iyidir.						
8	Zaman belli şeylere yönelmek için bir çerçevedir, para değil.						
9	Dakik olmak doğal olarak olması gereken bir özelliktir. Bunu öğretmek pek mümkün değildir.						
10	Motivasyon, başarı ve saygıyla değil ancak güvenlik ve saygıyla elde edilebilir.						

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Nasrin MOHAMMADI LANBARAN
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Iran'da AlZahra Lisesinden
Lisans Diploması	Hindistan'da Aptech Üniversitesi IT bölümü Iran'da Boali sina Üniversitesinde Sociology bölümü
Yüksek Lisans Diploması	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon.
Tez Konusu	Organizasyon Kültürünün Bilgi Paylaşımı Ve Bilgi Teknolojileri Kabulüne Etkisi: Formalleşme Ve Ulus Kültürü Rolü
Yabancı Dil	İngilizce, Farsça
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	İranda Web Site Tasarımcısı Shatel Firmasında İranda Web Site Tasarımcısı Rizkaran Şirketinde İranda Yazılım Programcısı Rahavard Samaneha Amn Antalyada Türizim Şirketinde Tür Rehberi Hindistanda Türizim Şirketinde Tür Rehberi
E-Posta	Nasrin.mohammaadi@gmail.com