

BİLGİ YÖNETİMİ STRATEJİLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖĞRENME, İNOVASYON VE PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Yunus DEMİREL

y.demirel.gd@hotmail.com, İstanbul Üniversitesi,

Nurzahit KESKİN, Dr.

n.keskin@dhbbank.com, DHB Bank (Nederland) N.V.

Türker BAŞ, Prof. Dr.

turkerbas@sakarya.edu.tr, Sakarya Üniversitesi,

Özet: Türk bankacılık sektörü Türkiye'deki en rekabetçi sektörlerden biridir (Demirel *et al*, 2011). Sektör 2001 finansal krizinden ve halen devam eden küresel finansal krizden önemli derecede etkilenmiştir. Bu nedenle sektördeki rekabet artmış, bankaların kâr marjları düşmüş ve maliyetler bankalar için çok daha önemli hale gelmiştir.

Bankalar yeni ürün ve hizmetler geliştirmek ve yüksek kredibilitesi olan müşterileri kazanmak zorundadırlar. Bu noktada yeni ürün ve hizmet geliştirmek yani inovasyon bankalar için kritik önem taşımaktadır ve inovasyon sürekli olmalıdır. Bu yüzden bankaların iyi çalışan bir bilgi yönetimi sistemine sahip olmaları ve iç ve dış kaynaklardan aldıkları bilgileri yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinde kullanmaları gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle bankalar yeni ürün ve hizmetleri nasıl geliştireceklerini ve bu süreci nasıl sürekli hale getireceklerini öğrenmek zorundadırlar. Bu noktada, stratejik bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenme inovasyonun sürekliliği ve bankaların finansal performansları için çok daha önemli araçlar haline gelmektedir.

Bu çalışmada stratejik bilgi yönetiminin örgütsel öğrenme, inovasyon ve algılanan finansal performans üzerindeki etkisi ve örgütsel öğrenmenin inovasyon ve algılanan finansal performans üzerindeki etkisi bir özel bankadan toplanan veri analiz edilerek araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi yönetimi stratejileri, örgütsel öğrenme, inovasyon, performans, bankacılık sektörü

THE EFFECTS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT STRATEGIES ON ORGANIZATIONAL LEARNING, INNOVATION AND PERFORMANCE: AN APPLICATION IN THE BANKING SECTOR

Abstract: Turkish banking sector is one of the most competitive sector in Turkey (Demirel *et al*, 2011). Turkish banking sector has been influenced significantly by 2001 Turkish financial crisis and current global financial crisis. Thus, competition in the sector has been increased, profit margin has been reduced and the costs of the banks has been became more important for banks.

The banks need to develop new products and services to gain new high-quality consumer. At this point, developing new products and services, innovation, is crucial for banks and innovation must be continuous. Therefore, banks must have knowledge management system works very well and use information gets from internal and external sources to develop new products and services. In other words, banks must learn how they will develop new products and services and how they will continue this process. In this point, strategic knowledge management and organizational learning are the most important tools for the countinuity of innovation for banks and banks' performance.

In this research, the effects of strategic knowledge management on organizational learning, innovation and perceived financial performance and the effects of organizational learning on innovation and perceived financial performance are investigated by analyzing data get from a private bank in the Turkey.

Keywords: Knowledge management strategies, organizational learning, innovation, performance, banking sector

1. GİRİŞ

İşletmelerin çevrelerinde yaşanan sürekli değişimin de etkisiyle günümüz iş dünyası son derece dinamik bir yapıya sahip olmuştur (Çakar, Yıldız ve Dur, 2010). Böyle bir ortamda, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi ancak değişime ayak uydurabilmesine bağlıdır. Özellikle son çeyrek yüzyılda teknolojiye yaşanan akılcılamaz gelişim, bir yandan işletmelerin faaliyetlerini daha sistematik ve kolay hale getirirken, rekabeti de bir o denli zorlaştırmıştır.

2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri (ABD) konut piyasasında yaşanan temerrütlerle başlayan ve tüm dünyada başta finans sektörü olmak üzere ekonominin bütünü üzerinde etkili olan küresel finans krizinde işletmelerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri sürekli yenilik yapmalarına ve pazar paylarını koruyacak ve artıracak yeni stratejiler geliştirmelerine, kısacası çevrelerindeki değişime ayak uydurmaları ve onu yönetebilmelerine bağlıdır. Değişime ayak uydurmanın ve hatta bu değişimi işletme lehine kullanabilmenin ilk ve en önemli koşulu ise doğru bilgiye zamanında ulaşabilmek ve onu işletme süreçlerinde doğru şekilde kullanabilmektir (Yıldırım, 2010). Diğer bir ifadeyle işletmeler gerek çevrelerinde yaşanan değişimi algılamak ve gerek bu değişimi yönetebilmek için doğru bilgiyi doğru zamanda elde etmek ve işletme genelinde doğru süreçlere dahil etmek zorundadırlar. Bu bağlamda, doğru şekilde çalışan bilgi yönetimi sistemlerinin / stratejilerinin işletmenin geleceği için kritik bir öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür.

İşletmelerin bilgiye doğru şekilde ulaşip onu işletme süreçlerinde kullanmaları işletmelerin faaliyet gösterdikleri pazarlarda rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri için gerekli ve fakat yeterli değildir. Önemli olan bunun süreklilik arz edebilmesi ve yine aynı perspektifle sürekli değişen çevrede bilgiye nasıl ulaşılacağına da olabildiğince çabuk öğrenilebilmesidir. Bir başka deyişle işletmeler hem bilgi yönetim sistemlerini güncel değişimlere uygun şekilde revize etmek hem de karşılaştıkları her türlü durumu kayıt altına alıp, sonuçları değerlendirip çalışanlarla paylaşarak geçmiş

olaylardan ders çıkarmak zorundadırlar. Bu da öğrenmenin işletme için kritik bir diğer önemli unsur olduğunu göstermektedir. İşletmeler sahip oldukları bilgi yönetimi sistemlerinin de yardımıyla değişime ayak uyduran işletmelerden, öğrenen işletmelere dönüştükçe elde edecekleri rekabet üstünlüğünün devamlı olacağını söylemek mümkündür.

İşletmelerde doğru şekilde çalışan bilgi yönetimi sistemlerinin hiç şüphesiz işletmenin öğrenme yeteneği ve kapasitesi üzerinde olumlu etkisi olacağını söylemek mümkündür. Doğru şekilde çalışan bilgi yönetimi sistemleri işletmelerin öğrenmesinin öncelikli adımını yeterli şekilde yerine getirmiş demektir. Öğrenmek için işletmeler geçmiş olayların kayıt altına alınmasına ihtiyaç duyacaklar ve bilgi yönetimi sistemleri ise bu ihtiyacı en iyi şekilde yerine getirecektir. Hem bilgi yönetimi stratejileri ve hem de yüksek seviyede öğrenme kapasitesine sahip olma, işletmelerin rekabet avantajı elde edebilmeleri için gerekli önemli stratejilerden biri olan inovasyonun elde edilmesinde çok önemli iki unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme genelinde süreçlerin iyileştirilmesinden yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesine kadar birçok açıdan tanımlayabileceğimiz inovasyonda bilginin ve geçmiş deneyimlerin öneminin yadsınamaz oluşu, bilgi yönetimi ve öğrenmenin inovasyon için zorunlu olduğunun kanıtıdır. Bu bağlamda etkin bilgi yönetimi sistemlerine sahip ve örgütsel öğrenme kapasitesi yüksek olan işletmelerde inovasyonun artacağını söylemek, diğer bir deyişle bilgi yönetimi stratejileri ve örgütsel öğrenme ile inovasyon arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ifade etmek mümkündür. Hiç şüphesiz inovasyon da rekabet üstünlüğü elde etmek yoluyla işletmelerin performanslarına olumlu katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede, bu çalışmada bilgi yönetimi stratejilerinin örgütsel öğrenme, inovasyon ve işletme performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

II. TEORİK ÇERÇEVE

II.1. Bilgi Yönetimi Stratejileri

Bilgi, özellikle teknoloji ile birlikte ele alındığında hem bireyler hem de organizasyonlar için son derece kritik öneme sahiptir (Özdemirci ve Aydın, 2008; Kayaçetin ve Tanyer, 2009; Atılğan, 2009). Bilgi, veriden enformasyona, enformasyondan bilgiye, bilgiden de bilgeliğe doğru giden piramit şeklindeki bilme bütünü bir parçasıdır (Alkan, 2003). Bilgi, terim olarak bir araya getirilmiş, toplanmış gerçekleri, yöntemleri, prensipleri ifade etmektedir (Durna ve Demirel, 2008). Bilgi, bir organizasyonun kurumsal yapısının en önemli kaynaklarından biri olup, bilginin organizasyonun etkili ve verimli olmasını sağlayacak şekilde sistematize edilmesi gerekmektedir (Birol, Daglı ve Silman, 2010; Taner, Tetik ve Yılmaz, 2010).

"Bilgi yönetimi", bir kuruluşun bütün enformasyon varlıklarını belirlemek, elde etmek, değerlendirmek, onlara erişim sağlamak ve onları paylaşmak üzere bütünlük bir yaklaşımı benimseyen bir disiplindir. Bu enformasyon varlıkları arasında veri tabanları, belgeler, politikalar, tutulan yol ve yöntemler (prosedürler) ve kuruluştaki çalışan bireylerin daha önceden ele geçirilmemiş uzmanlıklarına yönelik bilgi, beceri ve deneyimleri de vardır (Alkan, 2003). İşletmeler bilgi yönetimi konusunda çeşitli stratejiler uygulayabilirler. Bu stratejileri kodlama (codification) ve bireyselleştirme (personalization) olarak iki gruba ayırmak mümkündür. İlk grup stratejilerde kişiye bağımlılık işletme genelindeki teknik sistemler ve dokümanlar ile en aza indirilmişken, ikinci grup stratejide esas olan bilginin bireylerde olmasıdır.

II.2. Örgütsel Öğrenme

Bilginin sadece işletme süreçlerinde kullanılması ve süreçlerin yeni bilgilere göre tasarlanması tek başına yeterli değildir. Diğer bir deyişle bilgi yönetimi kadar önemli olan diğer husus bilgi yönetiminin örgütün öğrenmesine katkı sağlaması yani bilginin etkili şekilde kullanımının örgüt kültürüne entegre hale gelmesidir. "Örgütsel öğrenme" terimini ilk kez 1963 yılında Cyert ve March (1963) dile getirmişlerdir (Koç, 2009). Örgütsel öğrenme ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Örgütsel öğrenme, örgütsel hareketlerin daha iyi bilgi ve anlayış vasıtasıyla geliştirilmesi sürecidir. Örgütsel öğrenme, çalışanların sürekli memnuniyetini sağlayacak şekilde sürekli değişim anlayışıyla birey, grup ve sistem düzeyinde öğrenme işleminin bilinçli kullanılmasıdır (Yılmaz, 2011). Örgütsel öğrenme bir anlamda bireylerin ve böylelikle de örgütün öğrenebildiği işletmelerdeki süreci ifade etmektedir. İşletme genelinde doğru şekilde işleyen bir bilgi yönetimi stratejisi örgütsel öğrenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Bu anlamda araştırmanın ilk iki hipotezinin aşağıdaki gibi formüle etmek mümkündür:

H1: Kodlama bilgi yönetimi stratejisi ile örgütsel öğrenme arasında pozitif ilişki mevcuttur.

H2: Bireyselleştirme bilgi yönetimi stratejisi ile örgütsel öğrenme arasında pozitif ilişki mevcuttur.

II.3. İnovasyon ve Performans

Örgütsel öğrenme işletmelerin değişime ayak uydurmaları ve inovasyon olarak tanımlanan yenilikleri gerçekleştirmelerinde en önemli etkenlerden biridir. İnovasyon, sözlük anlamı olarak, rakipler üzerinde avantaj sağlamak veya yenilikçi olmak için tasarımda, üretimde veya ürün pazarlamada yeni yaklaşımlar geliştirmek olarak tanımlanmaktadır (Örücü, Kılıç ve Savaş, 2011). İnovasyon hem bir süreç hem de bu süreç sonunda elde edilen bir sonucu ifade etmektedir (Mercan, Göktaş ve Gömlüksiz, 2011). İnovasyonun temel girdisi yenilik yapılmasında faydalanan olan bilgidir. Bu nedenle işletmenin etkili bir bilgi yönetimi stratejisinin, inovasyon üzerinde etkili

olması kaçınılmazdır. Bu anlamda araştırmanın 3 ve 4 nolu hipotezlerini aşağıdaki gibi formüle etmek mümkündür:

H3: Kodlama bilgi yönetimi stratejisi ile inovasyon arasında pozitif ilişki mevcuttur.

H4: Bireyselleştirme bilgi yönetimi stratejisi ile inovasyon arasında pozitif ilişki mevcuttur.

Bilgi yönetimi stratejilerinin etkin şekilde işlemesi ile inovasyon pozitif ilişkiliyken, aynı zamanda bilgi yönetimi stratejileri ile performans arasında pozitif ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma çerçevesinde incelenen performans, işletmenin algılanan performansdır (López - Nicolás ve Meroño - Cerdán, 2011). Bu kapsamda araştırmanın 5 ve 6 nolu hipotezleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

H5: Kodlama bilgi yönetimi stratejisi ile işletme performansı arasında pozitif ilişki mevcuttur.

H6: Bireyselleştirme bilgi yönetimi stratejisi ile işletme performansı arasında pozitif ilişki mevcuttur.

İşletmelerdeki yüksek örgütsel öğrenme kapasitesinin inovasyon üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür (Borghini, 2005; Daft, 1982; López - Nicolás ve Meroño - Cerdán, 2011). Bu anlamda araştırmada aşağıdaki hipotezlerin doğruluğu da araştırılmıştır:

H7: Örgütsel öğrenme ile inovasyon arasında pozitif ilişki mevcuttur.

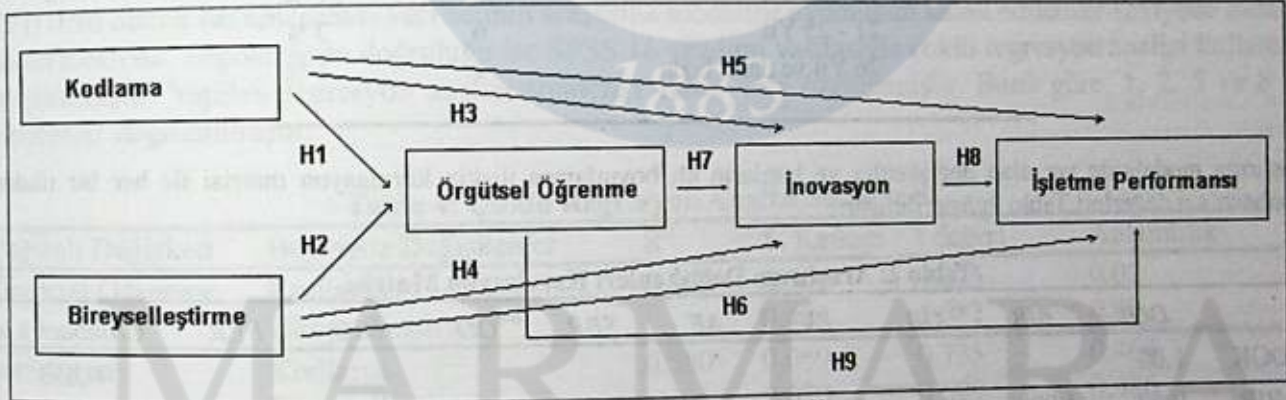
7 nolu hipotezde ifade edildiği üzere örgütsel öğrenme ile inovasyon pozitif ilişkili olup, örgütsel öğrenme seviyesi yüksek işletmelerin çıktılarında birinin inovasyon olacağı düşünülmektedir. Öte yandan inovasyon işletmenin rekabet üstünlüğü sağlaması suretiyle performansını pozitif yönde etkilemektedir. Bu bağlamda 8 nolu hipotez aşağıdaki gibi kurulmuştur:

H8: İnovasyon ile işletme performansı arasında pozitif ilişki mevcuttur.

Örgütsel öğrenme işletmelerin inovasyon yapmalarında etkili olduğu gibi işletmelerin performansları üzerinde de pozitif etkiye sahiptir. Öte yandan inovasyon da işletme performansını olumlu şekilde etkilemektedir (López - Nicolás ve Meroño - Cerdán, 2011). Bu anlamda araştırmanın son hipotezi aşağıdaki gibidir:

H9: Örgütsel öğrenme ile işletme performansı arasında pozitif ilişki mevcuttur.

Bilgi yönetimi stratejilerinin (kodlama ve bireyselleştirme) örgütsel öğrenme, inovasyon ve işletme performansı ile örgütsel öğrenmenin inovasyon ve işletme performansı arasındaki etkileşimi ölçmeyi amaçlayan bu araştırmanın modeli yukarıdaki hipotezler çerçevesinde aşağıdaki şekilde olduğu gibidir.



Şekil 1- Araştırma Modeli

III. YÖNTEM

III.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de kodlama ve bireyselleştirme bilgi yönetimi stratejilerini uygulayan ve bu suretle öğrenen örgüt haline gelen, elde ettikleri bilgiyi, hem bilgi yönetimi stratejilerini hem de örgütsel öğrenmeyi inovasyonun elde edilmesi için kullanan bankalar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Türkiye'de kodlama ve bireyselleştirme bilgi yönetimi stratejilerini örgütsel öğrenme, inovasyon ve dolayısıyla da işletme performansını artırmak için aynı anda uygulayan bir özel bankanın yeterli sayıdaki çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma, bilgi yönetimi stratejisi olarak önemli derecede kodlama stratejisini kullanan ve aynı zamanda yenilikçi çalışmaların yapıldığı, dolayısıyla da bireyselleştirme stratejisinin de gözlemlenebildiği bir bankanın şube / departmanlarında çalışan 89 personele uygulanmıştır. Anket formlarının çalışanlarla yüz yüze görüşerek doldurulması sağlanmıştır.

III.2. Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler

Yapılan çalışmada performans ile ilgili olarak Quinn ve Rohrbaugh (1983), bilgi yönetimi stratejisi ile ilgili olarak Choi ve Lee (2002; 2003) ve inovasyon ile ilgili olarak Lee ve Choi (2003) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Örgütsel öğrenme ile ilgili olarak öğrenmeye bağlılık, paylaşılan vizyon, açık fikirlilik ve sistem içi bilgi paylaşımı alt boyutlarından oluşan ölçek (Doğan, 2010) kullanılmıştır. Çalışmada tüm değişkenleri ölçmek üzere 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup, ölçeklerin güvenilirliği, doğrulayıcı faktör analizi ve değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçülmesinde SPSS 16 ve Lisrel 8.5 yazılımları kullanılmıştır.

IV. BULGULAR

Araştırma çerçevesinde toplanan verilere ilişkin demografik özellikler Tablo 1'de olduğu gibidir:

Tablo 1: Demografik Özellikler

		N = 89	
Cinsiyet		Kişi Sayısı	
	Erkek	45	51 %
	Kadın	44	49 %
Yaş	18-27	17	19 %
	28-37	37	42 %
	38-47	33	37 %
	48 ve üstü	2	2 %
Eğitim	Lise	7	8 %
	Lisans	68	76 %
	Yüksek Lisans	14	16 %
	Doktora	0	0 %
Deneyim	1 -5 Yıl	23	26 %
	6 - 10 Yıl	17	19 %
	11 - 15 Yıl	22	25 %
	16 - 20 Yıl	20	22 %
	21 - 25 Yıl	6	7 %
	26 Yıl ve daha fazla	1	1 %

Araştırma modelinde yer alan değişkenler ve bunların alt boyutlarına ilişkin korelasyon matrisi ile her bir ifadenin Cronbach's α değerleri Tablo 2 gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenleri Korelasyon Matrisi

	DOK	BIR	OB	PV	AF	SBP	OO	INO	PER	Cronbach's α
DOK	1,00									0,853
BIR	0,60	1,00								0,689
OB	0,63	0,64	1,00							0,877
PV	0,48	0,61	0,53	1,00						0,831
AF	0,38	0,38	0,60	0,52	1,00					0,784
SBP	0,48	0,53	0,64	0,63	0,51	1,00				0,909
OO	0,60	0,66	0,85	0,82	0,77	0,86	1,00			0,930
INO	0,51	0,56	0,61	0,59	0,58	0,71	0,75	1,00		0,907
PER	0,32	0,36	0,59	0,38	0,39	0,67	0,62	0,54	1,00	0,821

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's α değeri ile SPSS 16 yazılımı kullanılarak ölçülmüş olup, bireyselleştirme (BIR) ölçeği dışındaki araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamının güvenilirlik şartlarını sağladığı görülmektedir. Bireyselleştirme ölçeğinde yer alan bir soru (Soru 7) çıkartılarak ölçek Cronbach's α değeri kabul edilebilir sınırlara getirilmiştir. Araştırma modelinde kullanılan anket bütün olarak Cronbach's α değeri ise 0.958 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizinden sonra Şekil 1'de yer alan araştırma modeli ile verinin uyumunu ölçmek üzere "Doğrulayıcı Faktör Analizi" uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için Lisrel 8 yazılımı kullanılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ki Kare (χ^2) Değeri	499,31
Serbestlik Derecesi (df)	432
Ki Kare (χ^2) / df	1,16
p değeri	0,01
İyilik uyum endeksi (Goodness of fit index - GFI)	0,74
Artıkların ortalamalarının karekökü (Root mean squared residual - RMR)	0,064
Normalleştirilmemiş uyum endeksi (Nonnormed fit index - NNFI)	0,89
Artmalı uyum endeksi (Incremental fit index - IFI)	0,91
Karşılaştırmalı uyum endeksi (Comparative fit index - CFI)	0,90
Hata kareleri ortalamalarının karekökü yaklaşımı (Root mean squared error of approximation - RMSEA)	0,042

N = 89

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları toplanan verinin araştırma modelini ölçmek için kullanılabileceğini göstermektedir. Buna göre Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının 2'den küçük olması iyi bir uyuma işaret etmektedir. p değerinin 0.01 oluşu verinin araştırma modeline iyi şekilde uyduğunu göstermektedir. RMSEA değerinin 0.042 olarak hesaplanması verinin araştırma modeline iyi şekilde uyduğunun kanıtlarından bir diğeridir. Son olarak karşılaştırmalı uyum endeksinin (Comparative fit index - CFI) 0.90 olarak hesaplanması veri setinin araştırma modeline uyumunun kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir. Hipotezlerin doğruluğu ise SPSS 16 yazılımı vasıtasıyla çoklu regresyon analizi kullanılarak araştırılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'da özetlenmiştir. Buna göre, 1, 2, 5 ve 8 nolu hipotezler doğrulanmıştır.

Tablo 4: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	S. Katsayı	t değeri	Anlamlılık
Örgütsel Öğrenme	Kodlama *	0,506	0,302	3,225	0,02
	Bireyselleştirme **		0,483	5,082	0,00
İnovasyon	Kodlama	0,580	0,069	0,735	0,464
	Bireyselleştirme		0,070	0,699	0,486
	Örgütsel Öğrenme **		0,669	6,687	0,00
Performans	Kodlama	0,401	-0,060	-0,532	0,596
	Bireyselleştirme		-0,082	-0,678	0,500
	Örgütsel Öğrenme **		0,568	3,828	0,00
	İnovasyon		0,186	1,424	0,158

* p < 0.05

** p < 0.01

V. SONUÇ

Yapılan araştırmalar işletmelerin uyguladıkları bilgi yönetimi stratejisi ile örgütsel öğrenme, inovasyon ve performans arasında etkileşim olduğunu göstermektedir. Sağlıklı bir bilgi yönetimi herşeyden önce örgütün öğrenme kapasitesini artırmaktadır. Öte yandan kodlama ve bireyselleştirme stratejileri hem inovasyonu hem de işletme performansını artırırken, inovasyon da işletme performansını olumlu etkileyen bir değişken olarak gözlemlenmektedir (López - Nicolás ve Meroño - Cerdán, 2011, ss. 506 - 507). Bu araştırma ile aynı anda kodlama ve bireyselleştirme stratejik bilgi yönetimlerini uygulayan Türkiye'de faaliyet gösteren bir özel bankanın bilgi yönetimi stratejilerinin örgütsel öğrenme, inovasyon ve performans

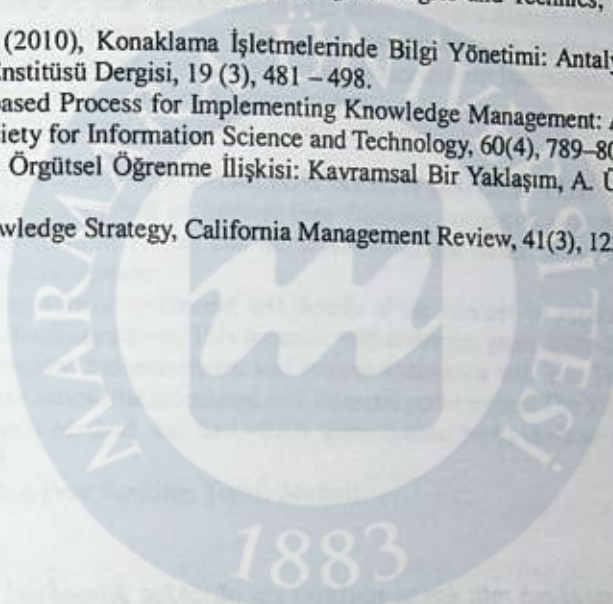
üzerindeki etkileri araştırılmış olup, toplanan verinin çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmesi sonucunda; kodlama ve bireyselleştirme bilgi yönetimi stratejilerinin örgütsel öğrenme ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, örgütsel öğrenme ile inovasyon ve inovasyon ile performans arasındaki pozitif ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Alkan, N. (2003), Tıp ve Sağlık Kuruluşlarında Bilgi Yönetimi, *Bilgi Dünyası*, 4 (2), 122 – 145.
- Alvesson, M. ve Kärreman, D. (2001), Odd Couple: Making Sense of the Curious Concept of Knowledge Management, *Journal of Management Studies*, 38(7), 995–1018.
- Atılğan, D. (2009), Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi, *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (1), 201 – 212.
- Aydoğan, E., Orhan, F., Naldöken, Ü., Beylik, U. ve Aksay, K. (2011), Sağlık Kurumlarında Örgütsel Öğrenme Kapasitesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, ss. 191 – 213.
- Barutçugil, İ. (2002), Bilgi Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayıncılık
- Beijerse, R. P. U. (1999), Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualizing a Phenomenon, *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 94–109.
- Bierly, P. ve Chakrabarti, A. (1996), Generic Knowledge Strategies in the US Pharmaceutical Industry, *Strategic Management Journal*, 17(10), 123–135.
- Biröl, C., Daglı, G. ve Silman, F. (2010), Usage of Knowledge Management Tools: UK and Canada versus Russia and Turkey in a Comparative Study, *Eurasian Journal of Educational Research*, 38 Winter 2010, 37 – 54.
- Borghini, S. (2005), Organizational creativity: Breaking Equilibrium and Order to Innovate, *Journal of Knowledge Management*, 9(4), 19–33.
- Choi, B. ve Lee, H. (2002), Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process, *Expert Systems with Applications*, 23(3), 173–187.
- Choi, B. ve Lee, H. (2003), An Empirical Investigation of KM Styles and Their Effect on Corporate Performance, *Information & Management*, 40(5), 403–417.
- Conceicao, P., Heitor, M. ve Oliveira P. M. (1998), Expectations for the University in the Knowledge-based Economy, *Technological Forecasting and Social Change*, 58, 203–214.
- Cyert, R. M. ve March, J. G. (1963), *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Çakar, N. D., Yıldız, S. ve Dur, S. (2010), Bilgi Yönetimi Ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri, *Ege Akademik Bakış*, 10 (1), 71 – 93.
- Daft, R. L. (1982), Bureaucratic Versus non-Bureaucratic Structure and the Process of Innovation and Change, In S. R. Bacharach (Ed.), *Research in the sociology of organizations*. Greenwich, CT: JAI.
- Demirel, Y., Keskin, N., Ülgen, H., Yozgat, U. and Baş, T. (2011), Kredi Kartları Pazarında Ortaklaşa Rekabet Stratejisi: Advantage Kredi Kartı Üzerine Bir Araştırma, *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Şubat 2011, 73 – 90.
- Drucker, P. ve Maciariello, J. (2011), Etkin Yöneticinin Seyir Defteri, İstanbul: Optimist Yayınevi, 44 – 45.
- Durna, U. ve Demirel, Y. (2008), Bilgi Yönetiminde Bilgiyi Anlamak, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 Ocak - Haziran 2008, 129 – 156.
- Flanagin, A. (2002), The Elusive Benefits of the Technology Support of Knowledge Management, *Management Communication Quarterly*, 16(2), 242–248.
- Garavelli, C., Gorgoglione, M. ve Scozzi, B. (2004), Knowledge Management Strategy and Organization: A Perspective of Analysis, *Knowledge and Process Management*, 11(4), 273–282.
- Hansen, M. T., Nohria, N. ve Tierney, T. (1999), What's Your Strategy for Managing Knowledge?, *Harvard Business Review*, 77(2), 106–116.
- Hansen, M. T. ve Haas, M. R. (2001), Different Knowledge, Different Benefits: Toward a Productivity Perspective on Knowledge Sharing in Organizations, *Academy of Management Proceedings*, 1–6.
- Inuzuka, A. ve Nakamori, Y. (2004), A Recommendation for IT-driven Knowledge Sharing, *Systems and Computers in Japan*, 35(3), 1–11.
- Jordan, J. ve Jones, P. (1997), Assessing Your Company's Knowledge Management Style, *Long Range Planning*, 30(3), 392–398.
- Kalkan, V. D. ve Keskin, H. (2005), KOBİ'lerde Bilgi Yönetimi Süreci ve Araçları: Literatür Değerlendirmesi ve Bir Araştırma, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 173 – 206.
- Kayaçetin N. C. ve Tanyer, A. M. (2009), Exploring Knowledge Management in the Practice of Architecture: A Pilot Study in the Turkish Capital, *Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 279 – 308.
- Koç, U. (2009), Örgütsel Öğrenme: Tanımı, Yakın Terimler Arasındaki Kavramsal Ayrılımlar ve Davranışsal Yaklaşım, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, ss. 151 – 165
- Lee, H. ve Choi, B. (2003), Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination, *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179–228.
- López - Nicolás, C. ve Meroño - Cerdán, A. L. (2011), Strategic Knowledge Management, Innovation and Performance, *International Journal of Information Management*, 31, 502 – 509.
- March, J. G. ve Simon, H. A. (1958), *Organizations*, New York: John Wiley & Sons.
- March, J. G. (1991), Exploration and Exploitation in Organizational Learning, *Organization Science*, 2(1), 71–87.
- Martini, A. ve Pellegrini, L. (2005), Barriers and Levers Towards Knowledge Management Configurations, *Journal of Manufacturing Technology Management*, 16(6), 670–681.
- Mercan, B., Göktaş, D. ve Gömleksiz, M. (2011), AR-GE Faaliyetleri ve Girişimcilerin İnovasyon Üzerindeki Etkileri: Patent Verileri



- Üzerinde Bir Uygulama, PARADOKS Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi, 2011 (7), 27 – 44.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Savaş, A. (2011), KOBİ'lerde İnovasyon Stratejileri ve İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1), 58 – 73.
- Özdemirci, F. ve Aydın, C. (2008), Kurumsal Bilgi Kaynakları ve Bilgi Yönetimi, Türk Kütüphaneciliği, 22 (1), 59 – 81.
- Ogun, M. N. (2011), The Need of Knowledge Management in Organizations, Bilgi Dünyası, 12 (1), 70 – 86.
- Perez, J. R. ve Pablos, P. O. (2003), Knowledge Management and Organizational Competitiveness: A Framework for Human Capital Analysis, Journal of Knowledge Management, 7(3), 82-91.
- Porter, M. (2010), Rekabet Üzerine, İstanbul: Optimist Yayınları, 103 – 126.
- Quinn, R. E. Ve Rohrbaugh, J. (1983), Aspatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis, Management Science, 29(3), 363-377.
- Rowley, J. (2000), Is Higher Education Ready for Knowledge Management?, The International Journal of Educational Management, 14(7), 325 - 333.
- Sullivan, S. ve Glanz, J. (2005), Supervision that Improves Teaching, Strategies and Technics, Foreword by Jo Blase, California, Corwin Pres, Second Edition.
- Taner, B., Tetik, D. ve Yılmaz, A. İ. (2010), Konaklama İşletmelerinde Bilgi Yönetimi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama, Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (3), 481 – 498.
- Wu, L. & Lin, H. (2009), A Strategy-based Process for Implementing Knowledge Management: An Integrative View and Empirical Study, Journal of the American Society for Information Science and Technology, 60(4), 789-802.
- Yılmaz, M. (2011), Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Öğrenme İlişkisi: Kavramsal Bir Yaklaşım, A. Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 46, ss. 313 – 332.
- Zack, M. H. (1999), Developing a Knowledge Strategy, California Management Review, 41(3), 125-145.



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ