



www.turkishstudies.net/education

Turkish Studies - Educational Sciences

eISSN: 2667-5609

Research Article / Araştırma Makalesi



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Örgütsel İklimin Bilgi Yönetimi Süreci Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*

The Effects of Organizational Climate on Knowledge Management Process

Esra Töre**

Abstract: In recent years, knowledge management process has gained great importance in business and management literature. Decision-making, communication, learning, sharing, management and innovation processes work more effectively in organizations that use knowledge management processes actively. Customer relations, service quality and employee satisfaction are at a higher level. In this context, the aim of this study is to examine the effect of organizational climate on knowledge management process. Relational survey model was used in the study. The sample group of the study consists of 218 teachers working in public schools in Küçükçekmece district of İstanbul. In the research, “personal information form”, “organizational climate scale” and “knowledge management scale” were used as data collection tools. Descriptive statistics, factor analysis, regression analysis, T-test and ANOVA test were used for data analysis. As a result of the analyzes, it has been found that organizational climate affects the information management process. Teachers' perceptions of the information management process differ according to age, working year and position variables. The perceptions of teachers regarding the level of realization of the information management process are higher between the ages of 40-49 than those of other teachers. The perceptions of teachers, whose working year is between 16-20 years, regarding the level of realization of the information management process are higher than those of other teachers. It has been found that school principals have higher perceptions about the level of realization of the information management process than the deputy principals and teachers. It was found that teachers' perceptions about the information management process did not differ according to whether they received training on information management and gender. Research findings are discussed, suggestions are made for the education sector and researchers.

Structured Abstract: Nowadays, in a competitive and dynamic business environment, information has become one of the most important assets (Fong et al., 2009: 1348). The core competence and high performance of organizations is built on knowledge and intellectual capital. The sustainability of the competitive advantage is made possible by the production, sharing and use of important information for the organization (Tabrizi et al., 2010: 722).

The purpose of knowledge management is to increase the competitiveness of the organization through the employees in the organization, to provide flexibility and innovation (Zhao, 2010: 169). Decision making, communication, learning, sharing, management and innovation processes work more effectively in organizations where information management is effective. Customer relations, service quality and job satisfaction of employees are higher (Anand and Singh, 2011: 936).

* Makale verileri 2018 yılında toplanılmıştır.

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
Asst. Prof. İstanbul Sabahattin Zaim University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences

ORCID 0000-0001-9133-6578

esra.tore@izu.edu.tr

Cite as/ Atıf: Töre, E. (2020). Örgütsel iklimin bilgi yönetimi süreci üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Turkish Studies - Education*, 15(3), 2137-2151. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.40054>

Received/Geliş: 07 December/Aralık 2019

Checked by plagiarism software

Accepted/Kabul: 21 June/Haziran 2020

Published/Yayın: 25 June/Haziran 2020

Copyright © INTAC LTD, Turkey

CC BY-NC 4.0

A comprehensive process for knowledge management needs to be designed. The process includes many functions such as defining, acquiring, developing, disseminating and disseminating it within the organization, using it for purposes and redesigning the process by evaluating this usage for the organization (Kılıç, 2007: 29).

The knowledge management process, which has existed for a long time but was conceptualized in the 2000s, is affected by many variables. Human, process and technology can be mentioned in three basic variables for the healthy execution of the process (Fong et al., 2009: 1349). How the employee perceives the organization is explained with the concept of organizational climate. Organizational climate can be defined as the environment of employees in an organization. We cannot see the organizational climate, we cannot touch it, but it is there. Organizational climate, such as air in a room, affects everything that happens in the workplace (Dawis and Newstrom, 1985: 23).

Organizational climate is a general concept that reflects the quality of organizational life. Affecting the behavior of individuals in the organization, distinguishing the characteristics of an organization from others (Hoy, 1990: 151). In other words, organizational climate is typical or characteristic of a particular business environment (Porter et al., 1989: 456). Organizational climate is the effects of the experiences and the behaviors of the employees, depending on the continuity of the quality in the institution (Virtanen, 2000: 341).

When the literature is examined, it is seen that there are many theoretical and empirical studies indicating that organizational culture is effective on knowledge management (Yusoff and Omar, 2011; Davenport and Prusak, 2000; Janz and Prsampanic, 2003; Moffett et al, 2003). Studies show that organizational culture that supports learning makes the knowledge management process more successful. Studies examining the impact of organizational climate on knowledge management are not sufficient in the literature. In the studies, it was found that positive organizational climate positively affected the information sharing process, which is a dimension of knowledge management process (Bock et al., 2005; Chen et al., 2012).

In this context, the aim of this study is to examine the effect of organizational climate on knowledge management process. In addition, the following research hypothesis were sought in this study:

Teachers' perceptions about the realization level of knowledge management process does it differ significantly according to,

- a) gender,
- b) age,
- c) tenure,
- d) whether or not to receive training in information management,
- e) position.

Method

The sample of the study consists of 218 teachers working in public schools in Küçükçekmece district of İstanbul. The sample was determined by stratified sampling. Subgroups in the universe were identified and represented in the sample in accordance with their current proportions in the universe (Karasar, 2008).

The research questionnaire was applied in six public schools with the necessary permissions. 240 questionnaires were sent to the participants and 218 of the questionnaires were evaluated. During the application, the questionnaire was delivered face to face to the participants. The responses were analyzed by the prepared statistics package program.

In the research, personal information form, organizational climate scale, and knowledge management scale were used as data collection tools.

The personal information form prepared by the researcher consists of five questions including the gender, age, tenure, status of whether or not to receive training in information management, and position information of the participants in the study group.

The Organizational Climate Scale was developed by Litwin and and Stringer (1968) and includes 45 items. The scale consisting of nine sub-dimensions as structure, responsibility, reward, temperance, support,

standards, conflict, identity and risk. It was translated into Turkish by Nilgün Kalfazade Birim (1993) (cited in Tüzün, 2005). Participants were asked to indicate how much they agree with these statements on a scale extending from "completely agree" to "never agree". As a result of the reliability analysis, the reliability of the scale was found to be 93% (cronbach's alpha = 0.939) (Töre, 2006: 27).

Knowledge Management Scale was developed by the researcher by scanning the relevant literature and taking expert opinions. The scale consists of 22 items in three sub-dimensions as "knowledge collection", "knowledge production and sharing", "knowledge storage and use", Participants were asked to indicate how much they agree with these statements on a scale extending from "completely agree" to "never agree". As a result of the reliability analysis, the scale was found to be 95% reliable (Cronbach's alpha = 0.947).

Results

The data of the research were analyzed by using the prepared statistical package program. Descriptive statistics, factor analysis, regression analysis, T-test and ANOVA test were used for data analysis. As a result of the analyzes, it was found that;

Organizational climate significantly and positively effect on the knowledge management process [(B = .758), (p <0.01)] and explained the model by 57%.

Organizational climate has a significant and positive effect on "knowledge production and sharing" sub-dimension of the knowledge management process [(B = .739), (p <0.01)] and explained the model by 54%.

Organizational climate has a significant and positive effect on "knowledge storage and use" sub-dimension of the knowledge management process [(B = .665), (p <0.01)] and explained the model by 44%.

Organizational climate has a significant and positive effect on "knowledge collection" sub-dimension of the knowledge management process [(B = .436 (p <0.01)] and explained the model by 18%.

As a result of T-tests and ANOVA tests, teachers' perceptions about knowledge management process differ according to age, tenure and position variables; but do not differ gender and knowledge management.

(a) The perceptions of the teachers who are 50 years and over about the realization level of knowledge management process are higher than the teachers between 20-29 years and 30-39 years (F = 4.067, p <0.01).

(b) The perceptions of the realization level of the knowledge management process of teachers 20 years and over in tenure are higher than the teachers whose tenure are between 1-5 years, 6-10 years and 11-15 years (F = 4.462, p <0.05).

(c) School managers' perception of knowledge management process realization level is higher than vice principals and teachers (F = 5.484, p <0.01).

Discussion and Suggestions

Chen and Huang (2007) examined the effects of organizational climate and structure on knowledge management, and found that innovative and supportive climate had a positive meaningful relationship with knowledge management. Lee et al. (2006) found that climate maturity, which includes the concepts of learning-oriented, trust and employee engagement, positively effect on knowledge management performance. Lin and Lee (2006) found that organizational climate significantly effects on perceived relative advantage, compliance and complexity, and this positively affects the intention to promote knowledge sharing. Zhao (2010) found that knowledge management process is more effective in the organizational environment where positive leadership, cooperation and interaction occur. Positive organizational climate has a positive effect on the knowledge sharing process, which is a dimension of knowledge management (Li et al., 2010, Villamizar Reyes, Castañeda Zapata, 2014; Bock et al., 2005; Chen et al, 2012). Bock et al. (2005) found that knowledge sharing is more effective in an organizational climate where fair, innovative and close relationships are dominant. Li et al. (2010) found that organizational climate (friendly relations, innovation, and fairness) affects the information sharing behavior of employees in information technology enterprises. These findings support our research.

In line with the findings of the research, the following suggestions are included:

It is recommended that educational organizations, where knowledge management process is a key variable, should include strategies to make their organizational climate positive.

The perceptions of teachers with a realization level of knowledge management process between 1-10 years were lower than those of more experienced teachers. It is thought that it would be beneficial for experienced teachers to guide less experienced teachers about the process.

Perceptions of school principals about the level of realization of knowledge management process were lower than vice principals and teachers. Qualitative studies can be conducted to investigate the causes of this situation.

The research was limited to teachers working in Küçükçekmece district of Istanbul province and it is suggested to be done in different provinces and different occupational groups.

In this research, knowledge management process was evaluated by teachers. In subsequent research, students, parents and other stakeholders are included in the evaluation process as more comprehensive study.

It is recommended to examine other organizational and individual variables that affect the knowledge management process.

Keywords: Knowledge Management Process, Organizational Climate, Teacher.

Öz: Son yıllarda bilgi yönetimi süreci iş ve yönetim yazınında büyük önem kazanmıştır. Bilgi yönetim süreçlerini aktif kullanan örgütlerde karar verme, iletişim, öğrenme, paylaşım, yönetim, inovasyon süreçleri daha etkili çalışmaktadır. Müşteri ilişkileri, servis kalitesi, çalışanların iş doyumunu daha üst düzeydedir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı, örgütsel iklimin bilgi yönetimi süreci üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu İstanbul İli Küçükçekmece ilçesinde bulunan, devlet okullarında çalışan 218 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “kişisel bilgi formu”, “örgütsel iklim ölçeği” ve “bilgi yönetimi ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, regresyon analizi, T-testi ve ANOVA testine başvurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel iklimin bilgi yönetimi sürecini etkilediği bulunmuştur. Öğretmenlerin bilgi yönetim sürecine ilişkin algıları yaş, çalışma yılı ve pozisyon değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. 40-49 yaş arası olan öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algıları, diğer öğretmenlerin algılarına göre daha yüksektir. Çalışma yılı 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algıları diğer öğretmenlerin algılarına göre daha yüksektir. Okul müdürlerinin, müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre bilgi yönetimi sürecini gerçekleşme düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin bilgi yönetim sürecine ilişkin algılarının cinsiyet ve bilgi yönetimi konusunda eğitim alıp almama değişkenlerine göre ise farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırma bulguları tartışılmış, eğitim sektörü ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Yönetimi Süreci, Örgütsel İklim, Öğretmen.

Giriş

Rekabetçi ve dinamik iş çevresinin olduğu günümüzde bilgi en önemli varlıklardan biri haline gelmiştir (Fong vd., 2009:1348). Organizasyonların temel yeteneği ve yüksek performansı, bilgi ve entelektüel sermaye üzerine kurulmuştur. Rekabet avantajının sürdürülebilirliği, organizasyon için önemli bilginin üretilmesi, paylaşılması ve kullanılması ile mümkün hale gelmektedir (Tabrizi, R. S., Foong, Ebrahimi, 2010:722). Dünya ekonomisi endüstriyel üretim ve ürün odaklı olmaktan uzaklaşarak, bilgi ve hizmete dayalı şekilde değişmiştir. Artık başlıca varlık enformasyon veya bilgidir (Walczack, 2005:331). Örgütsel bilgi; örgütsel gelişme ve genişlemenin en önemli kaynağı olarak değerli ve görünmez bir zenginliktir. Bu şekliyle tüm organizasyonlar için bir nitelik ve nicelik göstergesi olmaktadır. (Ghorbani vd., 2011:2032).

Günümüz örgütlerinde bilgi ortak amaçlar için takım çalışmasını gerektiren örgütsel süreçleri ifade eder. Giderek yaygın bir biçimde bilgi örgütsel kaynak olarak görülmekte ve bilginin yönetilmesi şansa bırakılmayacak bir konu haline gelmektedir (Çetinkaya, 2012:158). Bilgi yönetimi doğru bilginin edinilerek, doğru zamanda, doğru insana ulaştırılmasıdır (Saade vd., 2011:37). Bilgi yönetiminin amacı örgütte çalışanlar yolu ile örgütün rekabet gücünü arttırmak, esnekliği ve

inovasyonu sağlamaktır (Zhao, 2010:169). Bilgi yönetiminin etkin olduğu örgütlerde karar verme, iletişim, öğrenme, paylaşım, yönetim, inovasyon süreçleri daha etkili çalışmaktadır. Müşteri ilişkileri, servis kalitesi, çalışanların iş doyumunu daha üst düzeydedir (Anand ve Singh, 2011:936).

Bilgi yönetimi için kapsamlı bir sürecin tasarlanması gerekmektedir. Organizasyon için bilginin tanımlanması, edinilmesi, geliştirilmesi, örgüt içinde paylaşılarak yaygınlaştırılması, amaçlara yönelik kullanılması ve bu kullanımın değerlendirilerek sürecin yeniden tasarlanması gibi kapsamlı pek çok fonksiyonu içeren bir süreçtir (Kılıç, 2007:29). Bilgi yönetimi sürecini bilginin yaratılması, organize edilmesi, paylaşılması ve uygulanması olmak üzere 4 başlıkta incelenebilir. BŞoruilgini yaratılması, yeni fikirlerin, bakış açılarının alındığı; farkporterlı süreçlerin kombine edildiği aşamadır. Bilginin organize edilmesi, toplanması, kaydedilmesi ve depolanmasını içerir. Bilginin paylaşılması, insanlar arasında bilginin karşılıklı olarak dağılması, yayılmasıdır. Bilginin kullanımı ise bilginin eyleme dönüştürülmesi, örgütün üretim sürecine yansıtılmasıdır (Fard ve Selseleh, 2010:300-301).

Çınar (2004:2) bilgi yönetimi sürecini bilginin elde edilmesi/üretilmesi, paylaşılması, kullanılması ve depolanması olmak üzere 4 temel aşamada tanımlar. Bilginin elde edilmesi/üretilmesi örgütün dış çevresinde gelişen ve örgütü ilgilendiren formal ve/veya informal bilgilerle, açık ve örtük bilgilerin örgüt içine alınması, iç bilgi ve deneyimlerle çözümlenerek yeni bilgi ve düşüncelerin oluşturulmasıdır. Sürecin özünde çalışanların örtük bilgilerini (bireylerin oldukça öznel birikim, sezgi ve içgüdülerini) paylaşmak, bunları kullanıma hazır hale getirmek ve tüm örgüt için denemek vardır (Kılıç, 2007:35). Bilginin paylaşılması, örgüt içinde her türlü bilginin ona gereksinimi olana gerektiği zamanda ve uygun biçimde sunulmasıdır. Üretilen/elde edilen bilginin örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanılabilmesi için bilgi paylaşımına ihtiyaç vardır. Bilginin kullanılması, ürüne dönüştürülmesidir. Bilgi ancak uygun şekilde kullanılırsa örgütsel performansı artırır ve rekabet avantajına dönüşebilir (Kourik ve Maher, 2008:5). Bilgini depolanması ise bilgiyi üreten ya da kullanan örgütün, o bilgiyi yeniden kullanma amacı ile saklamasıdır.

Çok uzun zamandır var olan ancak 2000'li yıllarda kavramlaşan bilgi yönetimi süreci pek çok değişkenden etkilenmektedir. Sürecin sağlıklı yürütülebilmesinde insan, süreç ve teknoloji olmak üzere üç temel değişkenden bahsedilebilir (Fong vd., 2009:1349). Çalışanın örgütü nasıl algıladığı, örgütsel iklim kavramı ile açıklanır. Örgütsel iklim bir kurumdaki çalışanların çevresi olarak tanımlanabilir. Örgütsel iklimi göremeyiz, ona dokunamayız fakat o oradadır. Bir odanın içerisindeki hava gibi örgütsel iklim, işyerinde olan biten her şeyi etkiler (Dawis ve Newstrom, 1985:23). Bireyin çevresi, o bireyin davranışlarının temel belirleyicisi niteliğindedir. Son zamanlarda çalışanın davranışı üzerinde sosyal, durumsal ve örgütsel çevrenin etkisi artmıştır. Temel varsayım bireylerin davranışlarının algıladıklarından etkilendiği yönündedir. Bu nedenle iklim çalışmalarının odak noktası bireyin algılarıdır (Halis ve Uğurlu, 2008:103).

Örgütsel iklim çalışmalarının kökeni Kurt Lewin'e dayanır. Lewin "iklim" i yaz kampındaki bir grup çocuğun tutumları, duyguları ve düşünceleri olarak tanımlamıştır. Lewin ve arkadaşları (1939) örgütsel iklimi, belirli bir çevrede çalışan bireyin kendini nasıl hissettiğini algılaması olarak tanımlarlar. Örgütsel iklim örgütsel yaşamın kalitesini yansıtan genel bir kavramdır. Örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen, bir örgütü diğerlerinden ayıran karakteristik özelliklerdir (Hoy, 1990:151). Diğer bir deyişle, örgütsel iklim belirli bir iş çevresinin tipik ya da karakteristik niteliğidir (Porter vd.,1989:456). Örgütsel iklim kurumdaki kaliteyi devam ettirmeye bağlı olarak, çalışanlar tarafından gerçekleştirilen deneyimler ve çalışanların davranışlarının etkileridir (Virtanen, 2000:341).

Litwin ve Stringer (1968) örgütsel iklimi kurumda çalışan bireyin algılarının toplamı olarak tanımlamışlardır. Litwin ve Stringer'a göre iklim, çeşitli davranışlar ile ne tür sonuçların ortaya çıkacağı hakkındaki inançları yönlendirerek kurumsal kararları etkiler. Litwin ve Stringer (1968)

örgütsel iklimi boyutlara ayırarak tanımlamışlardır. Litwin ve Stringer'ın modeline göre örgütsel iklimin boyutları yapı, sorumluluk, ılımanlık, destek, ödül, çatışma, standartlar, kurumsal özdeşlik ve risktir. Yapı boyutu, var olan kurallara, düzenlemelere ve yöntemlere ilişkin, çalışanın algılamalarını kapsar. Sorumluluk boyutu, kişinin kendini sorumlu hissetmesi ve inisiyatif kullanabilmesidir. Ödül boyutu, kişinin iyi bir iş yaptığında ödüllendirileceğini hissetmesi durumudur. Risk boyutu, risk alabilme durumunu ve kurumdaki riskleri hesap ederek mücadele edebilmeyi kapsar. İlimanlık boyutu, bireyin işyerindeki diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurabildiğini hissetmesini içerir. Destek boyutunda çalışan, yöneticiden ve gruptaki diğer çalışanlardan yardım alabileceğini algılar. Standartlar boyutu, çalışan grubu daha iyi olanı yapmaya güdülemek için oluşturulan yüksek standartları kapsar. Çatışma boyutu, çalışanların ve yöneticilerin diğer fikirleri önemsemesi durumudur. Son olarak özdeşleşme boyutu ise çalışanın kendini kuruma ait hissetmesidir.

Hariharan ve Cellular (2005) bilgi yönetimi sürecinin başarısını etkileyen faktörleri liderlik tipi, insan, kültür, teknoloji, işletmenin hedefleri ve bilgi yönetimi sürecinin değerlendirilmesi olarak belirtirler (Akt.Fong, Kwok, 2009:1350). Holsappe ve Joshi (2000) ise bu faktörlere ek olarak örgütsel adalet, çalışan motivasyonu ve dış faktörlerin de bilgi yönetimi sürecini etkilediğini belirtirler. Salavati ve arkadaşları (2010:114) bilgi yönetimi sürecinde örgütsel faktörlerin (bilgi yaratan kültür, liderlik bilgisi, kaynak bilgisi, bilgi temelli yapı ve bilgi temelli süreç), bağlamsal faktörlerden (politik, kültürel ve teknolojik faktörler) daha etkili olduğunu belirtirler. Zhao (2010), olumlu liderliğin, işbirliğinin ve etkileşimin olduğu örgüt ortamında bilgi yönetimi sürecinin daha etkin işlediğini bulmuştur.

Alan yazını incelendiğinde örgüt kültürünün bilgi yönetimi üzerinde etkili olduğunu belirten pek çok teorik ve ampirik çalışma olduğu görülmektedir (Yusoff ve Omar, 2011; Davenport ve Prusak, 2000; Janz ve Prasadmanic, 2003; Moffett vd, 2003). Çalışmalar öğrenmeyi destekleyen örgüt kültürünün bilgi yönetimi sürecini daha başarılı kıldığını göstermektedir. Örgütsel iklimin bilgi yönetimi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların alan yazınında yeterli sayıda olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda olumlu örgütsel iklimin bilgi yönetimi sürecinin bir boyutu olan bilgi paylaşımı sürecini olumlu etkilediği bulunmuştur (Bock vd, 2005; Chen vd, 2012). Bu geççelerden hareketle bu çalışmanın amacı örgütsel iklimi bilgi yönetimi süreci üzerindeki etkisini incelemektir.

Yöntem

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma ilişkisel araştırma modelinde yapılmıştır. Fraenkel, Wallen ve Hyun'a (2006) göre ilişkisel araştırmalar, iki ya da daha çok sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkileri, bu değişkenlerin birlikte değişiminin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırmalardır. Bu araştırmanın yordanan değişkeni bilgi yönetimi sürecidir. Yordayıcı değişken ise örgütsel iklimdir. Araştırmanın amacı İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda örgütsel iklimin bilgi yönetimi süreci üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın hipotezi aşağıda verilmektedir.

H1: Örgütsel iklimi bilgi yönetimi sürecini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2:Öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3:Öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H4:Öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algıları kıdeme göre farklılık göstermektedir.

H5:Öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algıları bilgi yönetimi ile ilgili eğitim alıp almama durumuna göre farklılık göstermektedir.

H6:Öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algıları pozisyona göre farklılık göstermektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini İstanbul İli Küçükçekmece ilçesinde bulunan, devlet okullarında çalışan 218 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem “tabakalı örneklem” yolu ile belirlenmiştir. Evrende bulunan alt gruplar belirlenmiş, evren içindeki mevcut oranlarına uygun olarak örnekleme temsil edilmeleri sağlanmıştır (Karasar, 2008).

Araştırma anketi, 2018 yılında 6 devlet okulunda gerekli izinler alınarak uygulanmıştır. Katılımcılara 240 anket gönderilmiş, anketlerin 218’si değerlendirmeye alınmıştır. Uygulama sırasında anket formu katılımcılara yüz yüze ulaştırılmıştır. Yanıtlar hazır istatistik paket programı tarafından analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri ve kurumsal özellikler Tablo 1’de verilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu erkek çalışanların oluşturduğu (%55.9), 20-39 yaş arası (%67.6) çalışanların çoğunlukta olduğu, çalışanların %27’sinin bilgi yönetimi konusunda eğitim aldığı görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik ve İşe İlişkin Özellikleri

Değişken	Değişken Değeri	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	44.1
	Erkek	55.9
Yaş	20-29	32.4
	30-39	35.2
	40-49	19.0
	50 ve üzeri	13.4
Çalışma Yılı	1-5	33.0
	6-10	20.7
	11-15	17.0
	16-20	17.0
	21 ve üzeri	12.8
Bilgi Yönetimi Eğitimi Alma Durumu	Eğitim Alanlar	27.0
	Eğitim Almayanlar	73.0
Pozisyon	Öğretmen	83.1
	Müdür Yardımcısı	11.2
	Müdür	5.7

Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “kişisel bilgi formu” ve “örgütsel iklim ölçeği” ve “bilgi yönetimi ölçeği” kullanılmıştır.

1-Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, çalışma grubunda yer alan katılımcıların cinsiyet, yaş, kıdem, bilgi yönetimi ile ilgili eğitim alıp almama durumu, pozisyon bilgilerini içeren toplam 5 sorudan oluşmaktadır.

2- Örgütsel İklim Ölçeği: Ölçek, Litwin ve LeeStringer (1968) tarafından geliştirilmiştir ve 45 maddeyi kapsamaktadır. Yapı, sorumluluk, ödül, ılımanlık, destek, standartlar, çatışma, özdeşlik ve risk olmak üzere 9 alt boyuttan oluşan ölçek, Nilgün Kalfazade Birim (1993) tarafından Türkçe'ye

çevrilmiştir (Akt.Tüzün, 2005). Katılımcılardan bu ifadelerle ne derece de katıldıklarını "tamamen katılıyorum" dan "hiç katılmıyorum" a doğru uzanan ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Yapılmış olan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin %93 oranında güvenilir olduğu bulunmuştur (cronbach's alpha=0.939) (Töre, 2006:27).

Bu araştırma kapsamında ilgili örneklem için örgütsel iklim anketine verilen yanıtlar faktör analizine tabi tutulmuş, veriler faktör analizi şartını sağlamadığı için, anket bütün olarak değerlendirilmiştir. Yapılmış olan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin %89 oranında güvenilir olduğu bulunmuştur (cronbach's alpha=0.894).

2- Bilgi Yönetimi Ölçeği: Ölçek araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak ve uzman görüşleri alınarak oluşturulmuştur. Ölçek "bilgi toplama" "bilgi üretimi", "bilgi paylaşımı", "bilgi depolama", ve "bilgi kullanımı" olmak üzere beş alt boyutta toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan bu ifadelerle ne derece de katıldıklarını "tamamen katılıyorum" dan "hiç katılmıyorum" a doğru uzanan ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Yapılmış olan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin %95 oranında güvenilir olduğu bulunmuştur (cronbach's alpha=0.947).

Bu araştırma kapsamında ilgili örneklem için Bilgi Yönetimi Ölçeği faktör yapılmıştır, analiz sonuçları Tablo 2'de verilmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda Kaise-Meyer-Olkin Ölçüm Yeterliliği .907, Bartlett Test 1512.1062 bulunmuştur ($p<0.01$). 3 faktör altında toplanmış olan bilgi yönetimi ölçeği, faktör analizi sonrasında madde sayısını korumuştur. Birinci faktör 12 maddeden oluşmaktadır ve "bilgi üretimi ve paylaşımı" olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör 5 maddeden oluşmaktadır ve "bilgi kullanma ve depolama" olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktör ise 3 maddeden oluşmaktadır ve "bilgi toplama" olarak isimlendirilmiştir. Bilgi yönetimi anketinin toplam açıklayıcılığı %66.554, toplam güvenilirliği %94,7 (cronbach's alpha=0.947) dir.

Tablo 2: Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1: Bilgi Üretimi ve Paylaşımı (Açıklayıcılık= 29.841, Faktör Yüğü Alpha=.936)	
Madde 14: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili birbirlerinin fikirlerine başvururlar.	.782
Madde 10: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, bir işi iyi yapan çalışandan, o işin nasıl yapıldığını öğrenmeye çalışırlar.	.728
Madde 11: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, öğrendikleri yeni bilgileri ve kavramları işyerine aktarırlar.	.724
Madde 13: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, deneyimlerini ihtiyaç duyanlarla paylaşırlar	.711
Madde 4: Çalıştığım işyerinde, çalışanlar bir işe başlamadan önce iş arkadaşlarının fikrini alır.	.698
Madde 5: Çalıştığım işyerinde, işle ilgili var olan bilgilerden yeni bilgi üretilir.	.689
Madde 12: Çalıştığım işyerinde, edinilen bilgi yeni bir ürüne dönüştürülür.	.666
Madde 18: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, bilgiyi ihtiyaç duyan herkesin ulaşabileceği hale getirirler.	.665
Madde 15: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, edindiği güncel bilgi ve kavramları işyerinde kullanırlar.	.636
Madde 9: Çalıştığım işyerinde çalışanlar sahip oldukları bilgiyi tüm işyerine dağıtırlar.	.596
Madde 7: Çalıştığım işyerinde, bilginin güncellenmesini sağlarlar.	.567
Madde 6: Çalıştığım işyerinde, bir iş yapılırken işle ilgili prosedür geliştirilir.	.474

FAKTÖR 2: Bilgi Kullanma ve Depolama (Açıklayıcılık= 20.537, Alpha=.842)	Faktör Yüğü
Madde 19: Çalıştığım işyerinin arşivindeki bilgiler çalışanlarca kullanılır.	.722
Madde 20: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, bir işi yaparken yaptıkları iş ile ilgili düzenli not tutarlar.	.708
Madde 17: Çalıştığım işyerinde çalışanlar, bilişim teknolojisini kullanırlar.	.704
Madde 18: Madde 19: Çalıştığım işyerinde, iş için gerekli bilgi düzenli olarak dosyalanır.	.673
Madde 16: Çalışma ortamınız her çalışanın yeteneklerini kullanmasına olanak sağlar.	.614
FAKTÖR 3: Bilgi Toplama (Açıklayıcılık= 16.176, Alpha=.893)	Faktör Yüğü
Madde 3: Çalıştığım işyerinde, bir işe başlamadan önce o işle ilgili dosyalar/ veri tabanları gözden geçirilir.	.881
Madde 2: Çalıştığım işyerinde, bir işe başlamadan önce işle ilgili daha önceden yapılmış çalışmalar detaylı incelenir.	.833
Madde 1: Çalıştığım işyerinde, bir işe başlamadan önce o işle ilgili yöneticilerden detaylı bilgi alınır.	.806

Verilerin Analizi

Araştırma sorularını yanıtlamada, betimsel istatistikler, faktör analizi, regreston analizi, katılımcıların demografik ve işe ilişkin özelliklerine göre ayrı ayrı gruplarda bağlantısız örneklem için t testi ve ANOVA testi analizi kullanılmıştır. Analizler öncesinde veriler, temel varsayımlar açısından incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Öncelikle veri setindeki kayıplar değerlendirilmiştir. Yordanan ve yordayıcı değişkenlerde, her bir madde düzeyinde kayıpların en fazla %2 olduğu, cinsiyet ve diğer değişkenlerle manidar bir ilişki göstermediği görülmüştür. Maddelerin sıralama ölçeğinde veri sağladığı dikkate alınarak, kayıp veri atama yöntemlerinden medyan atama kullanılarak eksiksiz veri elde edilmiştir. Yordanan ve yordayıcı değişkenlere yönelik toplam puanlar, standart Z puan dönüşümü kullanılarak uç değerler açısından incelenmiştir. (-3, +3) standart değerleri dışında değer alan iki gözlem birimi belirlenmiş, bunlar uçdeğer olarak tanımlanmış ve veri setinden çıkarılmıştır.

Değişkenlerin doğrusallıklarını incelemek için standardize edilmiş artık değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler için saçılma diyagramları, histogram ve normal dağılım eğrileri oluşturulmuştur (Büyüköztürk, 2013). Grafiklere göre, noktaların bir eksen etrafında toplanarak doğrusallık varsayımını karşıladığı görülmüştür. Otokorelasyonu test etmek amacıyla Durbin Watson değeri incelenmiştir. Durbin Watson katsayısı olayların sırası ile ilgili hataların otokorelasyonunun ölçümü ile ilgilidir ve bu katsayının anlamlı çıkması hataların bağımlılığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu değer 1.99 olduğu görülmüş olup, 2'ye yakın değerler otokorelasyonun olmadığını ifade etmektedir (Kalaycı, 2014).

Bulgular

Bu bölümde araştırma soruları çerçevesinde ulaşılan bulgulara yer verilmektedir. Araştırmanın 1. hipotezini test etme amacı ile yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel iklimin bilgi yönetimi sürecini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği [(B= .758), (p<0.01)] ve modeli %57 oranında açıkladığı bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3: Örgütsel İklimin Bilgi Yönetimi Süreci Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Bilgi Yönetimi Süreci						
Örgütsel İklim	R ²	ΔR ²	F	B	t	P Değeri
	.574	.569	107.764	.758	10.381	.000**

** p<0.01

Örgütsel iklimin bilgi yönetimi sürecinin alt boyutlarını nasıl yordadığını bulmak üzere yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel iklimin bilgi yönetimi sürecinin “bilgi üretimi ve paylaşımı” alt boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği [(B= .739), (p<0.01)] ve modeli %54 oranında açıkladığı bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 4: Örgütsel İklimin Bilgi Yönetimi Sürecinin “Bilgi Üretimi ve Paylaşımı” Boyutu Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Bilgi Üretimi ve Paylaşımı						
Örgütsel İklim	R ²	ΔR ²	F	B	t	P Değeri
	.546	.540	97.272	.739	9.863	.000**

** p<0.01

Örgütsel iklimin bilgi yönetimi sürecinin “bilgi kullanma ve depolama” alt boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği [(B= .665), (p<0.01)] ve modeli %44 oranında açıkladığı bulunmuştur (Tablo 5).

Tablo 5: Örgütsel İklimin Bilgi Yönetimi Sürecinin “Bilgi Kullanma ve Depolama” Boyutu Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Bilgi Kullanma ve Depolama						
Örgütsel İklim	R ²	ΔR ²	F	B	t	P Değeri
	.443	.436	65.945	.665	8.121	.000**

** p<0.01

Örgütsel iklimin bilgi yönetimi sürecinin “bilgi toplama” alt boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği [(B= .436 (p<0.01)] ve modeli %18 oranında açıkladığı bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 6: Örgütsel İklimin Bilgi Yönetimi Sürecinin “Bilgi Toplama” Boyutu Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Bilgi Toplama						
Örgütsel İklim	R ²	ΔR ²	F	B	t	P Değeri
	.190	.180	19.672	.436	4.445	.000**

** p<0.01

Yapılan T-testleri ve ANOVA testleri sonucunda öğretmenlerin bilgi yönetim sürecine ilişkin algılarının yaş, çalışma yılı ve pozisyon değişkenlerine göre farklılaştığı; cinsiyet ve bilgi yönetimi konusunda eğitim alıp almama durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre, bilgi yönetim süreci puanları ve varyans analizi sonuçları Tablo 7’de verilmektedir. Tablo 7 incelendiğinde 40-49 yaş arası olan öğretmenlerin, diğerlerine göre; 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin 20-29 yaş arası ve 30-39 yaş arası öğretmenlere göre bilgi yönetimi

sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir ($F=4.067$, $p<0.01$).

Tablo 7 : Yaş Değişkenine Göre Bilgi Yönetimi Süreci Puanları ve Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	S	F	p	Fark-Grup
Bilgi Yönetimi Süreci	20-29 yaş arası	66	68.84	11.02	4.067	.009**	3-1
	30-39 yaş arası	81	71.97	14.56			3-2
	40-49 yaş arası	39	81.00	11.65			4-1
	50 yaş ve üzeri	32	77.35	10.35			4-2

** $p<0.01$

Çalışma yılı değişkenine göre, bilgi yönetim süreci puanları ve varyans analizi sonuçları Tablo 8’de verilmektedir. Tablo 8 incelendiğinde çalışma yılı 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin, diğerlerine göre; çalışma yılı 20 yıl ve üzeri öğretmenlerin çalışma yılı 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası olan öğretmenlere göre; çalışma yılı 11-15 yıl arası öğretmenlerin çalışma yılı 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre bilgi yönetimi sürecinin gerçekleşme düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir ($F=4.462$, $p<0.05$).

Tablo 8 : Çalışma Yılı Değişkenine Göre Bilgi Yönetimi Süreci Puanları ve Varyans Analizi Sonuçları

	Çalışma Yılı	N	Ort.	S	F	p	Fark-Grup
Bilgi Yönetimi Süreci	1-5 yıl arası	71	68.06	11.72	4.462	.011*	3-1
	6-10 yıl arası	48	68.84	12.80			3-2
	11-15 yıl arası	38	74.00	16.07			4-1
	16-20 yıl arası	34	78.92	13.85			4-2
	20 yıl ve üzeri	27	80.81	5.63			4-3

* $p<0.05$

Pozisyon değişkenine göre bilgi yönetim süreci puanları ve varyans analizi sonuçları Tablo 9’da verilmektedir. Tablo 9 incelendiğinde okul müdürlerinin, müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre bilgi yönetimi sürecini gerçekleşme düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir ($F=5.484$, $p<0.01$).

Tablo 9 : Pozisyon Değişkenine Göre Bilgi Yönetimi Süreci Puanları ve Varyans Analizi Sonuçları

	Pozisyon	N	Ort.	S	F	p	Fark-Grup
Bilgi Yönetimi Süreci	Öğretmen	175	71.25	12.55	5.484	.002**	3-1
	Müdür	27	69.11	13.67			3-2
	Müdür Yardımcısı	16	89.20	8.70			

** $p<0.01$

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada örgütsel iklimin bilgi yönetimi süreci üzerindeki etkisini incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel iklimin bilgi yönetimi süreci üzerindeki etkili olduğu bulunmuştur. Yapılacak işlerin açıkça belirtilmiş olduğu, yeni ve yaratıcı fikirlerin önemsendiği, çalışanlar arasında iyi ilişkilerin olduğu örgütlerde; bilgi yönetimi süreci daha etkin işlemektedir. Çalışanların örgütsel iklimi olumlu algıladığı örgütlerde sırası ile “bilgi üretimi ve paylaşımı”, “bilgi kullanma ve depolama” ve “bilgi toplama” süreçleri daha yüksek oranda gerçekleşmektedir.

Chen ve Huang (2007) örgütsel iklimin ve yapının bilgi yönetimi üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmalarında, yenilikçi ve destekleyici iklimin bilgi yönetimi ile pozitif anlamlı ilişki içerisinde olduğunu bulmuşlardır. Lee ve arkadaşları (2006) öğrenme odaklı olma, güven ve çalışan bağlılığı kavramlarını içeren iklim olgunluğunun bilgi yönetimi performansını pozitif anlamlı etkilediğini bulmuşlardır. Lin ve Lee (2006) örgütsel iklimin algılanan göreceli avantajı, uyumluluğu ve karmaşıklığı önemli ölçüde etkilediğini ve bunun da bilgi paylaşımını teşvik etme niyetini olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Zhao (2010), olumlu liderliğin, işbirliğinin ve etkileşimin olduğu örgüt ortamında bilgi yönetimi sürecinin daha etkin işlediğini bulmuştur. Olumlu örgütsel iklimin bilgi yönetiminin bir boyutu olan bilgi paylaşımı sürecini olumlu etkilediğini belirten araştırmalarda alanyazında mevcuttur (Li vd., 2010, Villamizar Reyes, Castañeda Zapata, 2014; Bock vd, 2005; Chen vd, 2012). Bock ve arkadaşları (2005) adil, yenilikçi ve yakın ilişkilerin hakim olduğu örgüt ikliminde bilgi paylaşımı sürecinin daha etkin işlediğini bulmuştur. Bilişim teknolojisi işletmelerinde çalışanların bilgi paylaşımı davranışını inceleyen Li ve arkadaşları (2010) örgütsel iklimin (arkadaşça ilişkiler, inovasyon ve adalet) çalışanın bilgi paylaşım davranışını etkilediğini bulmuşlardır. Bu bulgular araştırmamızı destekler niteliktedir.

Bu çalışmada 40-49 yaş arası olan öğretmenler ile 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin, 20-29 yaş arası ve 30-39 yaş arası öğretmenlere göre bilgi yönetimi sürecini gerçekleştirme düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma yılı 16-20 yıl arası olan öğretmenleri ile çalışma yılı 20 yıl ve üzeri öğretmenlerin, çalışma yılı 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre bilgi yönetimi sürecinin gerçekleştirme düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş ve çalışma yılı arttıkça bilgi yönetimi sürecine ilişkin olumlu algı geliştirme durumu öğretmenlerin sisteme ve işe dair kazandıkları deneyimler ile açıklanabilir.

Araştırma bulguları okul müdürlerinin, müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre bilgi yönetimi sürecini gerçekleştirme düzeyine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu göstermektedir. Okul müdürlerinin yönetim sürecinin başında olan kişiler olması ve bilgi yönetimi sürecinin bütününe görebilmesi bu olumlu algının nedeni olabilir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda aşağıdaki önerilere yer verilmektedir.

- Bilgi yönetimi sürecinin kilit değişken olduğu eğitim örgütlerinin, örgütsel iklimlerini olumlu kılabilecek stratejilere yer vermesi önerilmektedir.
- Çalışma yılı 1-10 yıl arası olan öğretmenlerin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleştirme düzeyine ilişkin algıları daha tecrübeli öğretmenlere göre düşük bulunmuştur. Tecrübeli öğretmenlerin süreç ile ilgili daha az tecrübeli öğretmenlere rehberlik etmelerinin faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Okul müdürlerinin bilgi yönetimi sürecinin gerçekleştirme düzeyine ilişkin algıları, müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre düşük bulunmuştur. Bu durumun nedenlerinin araştırılmasına yönelik nitel çalışmalar yapılabilir.
- Araştırma İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesinde çalışan öğretmenler ile sınırlı tutulmuş olup, farklı illerde ve farklı meslek gruplarında yapılması önerilmektedir.

• Bu araştırmada bilgi yönetimi süreci öğretmenler tarafından değerlendirilmiştir. Sonraki araştırmalarda öğrenciler, veliler ve diğer paydaşlar değerlendirme sürecine dâhil edilerek; daha kapsamlı bir çalışmaya gidilebilir.

• Bilgi yönetimi sürecini etkileyen diğer örgütsel ve bireysel değişkenlerin de incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Anand, A., Singh, M.D. (2011). "Understanding knowledge management: a literature review". *International Journal of Engineering Science and Technology*, 3(2):926-939.
- Bock, G., Zmud, R., Kim, Y., Lee, J. (2005). "Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate". *MIS Quarterly*, 29 (1):87-111.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (Genişletilmiş 18. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, S., Chuang, Y., Chen, P. (2012). "Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of KM's quality, KM's self-efficacy, and organizational climate". *Knowledge-Based Systems*, 31:106-118.
- Chen, C. J., Huang, J. W. (2007). "How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective", *International journal of information management*, 27(2), 104-118. Purpose
- Çetinkaya, A. (2012). "Örgütsel bilgi yönetim sürecinde bilgi yönetim performansı boyutları: ölçek geliştirme ve geçerliliği üzerine bir çalışma". *Öneri Dergisi*, 10:157-162.
- Çınar, İ. (2004). "Bilgi yönetiminde eğitim yöneticiliklerin yeterlilikleri: Malatya örneği", *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Davenport, T., Prusak, L. (2000). *Working knowledge: how organization manage what they know*. Harvard Business School Press.
- Dawis, K., Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work: organizational behavior*. New York: Mc-Graw Hill Book.
- Fard, H.D., Selseh, M. (2010) "Measuring knowledge management cycle: Evidence from Iran", *European Journal of Scientific Research*, 41 (2):297-309.
- Fong, P., Kwok, C. (2009) "Organizational culture and knowledge management success at project and organizational levels in contracting firms", *Journal of Construction Engineering and Management*, December, s.1348-1356.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., Hyun, H. H. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education* (6.Baskı). McGraw-Hill.
- Ghorbani M., Noghabani J., Nikoudar M. (2011) "Relationship between organizational structure dimensions and knowledge management in education organization", *World Applied Science Journal*, 2 (11):2032-2040.
- Halis, M., Uğurlu, Ö. "Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*", 10(2), 101-123.
- Hoy, W. (1990). "Organizational climate and culture: a conceptual analysis of the school workplace", *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 7 (2):149-168.

- Holsapple, C. W., Joshi, K. D. (2000). "An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations", *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(2-3), 235-261.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayınevi.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, İ. (2007). "Eğitim yöneticilerinin bilgi yönetimindeki yeterlilikleri", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kourik, J; Maher, P. (2008). "Does practice reflect theory? an exploratory study of succesful knowledge management system", *Proceeding of World Academy of Science, Engineering and Technology*, November, 35:5-13.
- Janz B.D., Prasamphanic, P. (2003). "Understanding the ancedents of effective knowledge management: the importance of knowledge-centered culture", *Decision Science*, 34(2): 351-373.
- Lee, J. H., Kim, Y. G., Kim, M. Y. (2006). "Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation", *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 19(3), 48-60.
- Lewin, K., Lippitt, R., White R. (1939). "Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates"". *Journal of Social Psychology*, 10:271-299.
- Li, Z., Zhu, T., Luo, F. (2010). "A Study on the Influence of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior in IT Enterprises", *JCP*, 5(4), 508-515.
- Lin, H. F., Lee, G. G. (2006). "Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing", *Management decision*, 44(1), 74-88.
- Litwin, G., Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harward University Pres.
- Moffet, S., Mc Adam R., Parkinson S. (2003). "An amprical analysis of knowledge management applications", *Journal of Knowledge Management*, 7 (3):6-26.
- Porter, L.W., Lawler, E.E., Hackman, R.J. (1987). *Behavior in Organizations*. Mcgraw Hill International Editions.
- Saade, R, Nebebe, F., Tak, M. (2011). "Knowledge management system development: theory and practice", *Interdisciplnary Journal of Information*, 6, 35-72.
- Salavati, A., Shafei, R., Shaghayegh, E. (2010). "A model for adoption of knowledge management in Iranian public organizations", *European Journal of Social Sciences*, 17(1):109-116.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tabrizi, R. S., Foong, Y. P., Ebrahimi, N. (2010) "Knowledge management criteria among malasian organizations: an anova approach", *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 4(12), 2265 - 2269.
- Töre, E. (2006) "The effect of organizational climate and organizational commitment on unethical behavior at work", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Tüzün, T. (2005). "Management practices as determinant of organizational climate and the effect of climate on job satisfaction", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

-
- Villamizar Reyes, M. M., Castañeda Zapata, D. I. (2014). "Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge-sharing behavior among knowledge workers", *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64-75.
- Virtanen, T. (2000). "Commitment and study of organizational climate and culture". *Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, Calif., Sage Publications.
- Walczak (2005) "Organizational knowledge management structure", *The Learning Organization*, 12(4), 330-339.
- Yusoff, W.F., Omar, S. A. (2011) "Knowledge management strategy and design: the role of corporate culture", *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6 (2):145-154.
- Zhao, J. (2010). "School knowledge management framework and strategies: the new perspective on teacher professional development", *Computer in Human Behavior*, 26:168-175.