



INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL LEARNING, KNOWLEDGE MANAGEMENT, IMPACT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN TERMS OF DEMOGRAGIC VARIABLES

Yağmur GÜLMÜŞ*

Mustafa METE**

*İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi, yagmurgulmus@stu.aydin.edu.tr, ORCID:0000-0002-2908-7344

**Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,mustafamete@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1332-7905

Received Date:09.12.2022

Accepted Date:14.01.2023

Copyright © 2023 Yağmur GÜLMÜŞ, Mustafa METE . This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

In order for organizational learning to be adopted by institutions and for these institutions to be considered as learning institutions, information must be processed correctly. Healthcare organizations are one of the areas where information is processed and managed the most. Organizations should be open to learning in order to process and use the right information in the best way. For this reason, it is an important point for the development and growth of the institution that the personnel in the enterprises are selected by people who are far from traditional, dynamic and open to learning. This choice will affect the performance increase of the personnel and contribute positively to the growth of the institution. The analysis of the data obtained from the scale used in the study was made using the IBM SPSS 26.0 package program. In the first stage, percentage and frequency distribution data on demographic and general information, which constitute the first part of the survey, will be presented. In addition, the percentage and frequency distributions of the answers to the scales and the mean response and standard deviation values will be given. The determination of the methods to be used in the analyzes depends on whether the data distributions are normal or not. For this reason, Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk normality tests were performed on the scale dimensions. Since the distributions of the data do not correspond to the normal distribution, the Mann-Whitney-U test was applied for each binary group and the Kruskal Wallis tests were applied for all three and above groups in the group differences test. Relationships were determined in the December of dimensions by correlation analysis.

Keywords: Organizational Learning, Knowledge, Management, Organizational Performance, Statistical Analysis

JEL Classification: C13, D60

ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN, BİLGİ YÖNETİMİNİN, ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİSİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

ÖZET

Örgütsel öğrenmenin kurumlarca benimsenmesi ve bu kurumların öğrenen kurumlar olarak değerlendirilmesi için bilginin doğru şekilde işlenmesi gerekmektedir. Sağlık hizmeti veren kuruluşlar bilginin en fazla işlendiği ve yönetildiği alanlardan biridir. Doğru bilginin en iyi şekilde işlenmesi ve kullanılması için örgütlerin öğrenmeye açık olması gerekmektedir. Bunun için işletmelerde personellerin geleneksellikten uzak, dinamik ve öğrenmeye açık kişilerce seçilmesi kurumun gelişmesi ve büyümesi açısından önemli bir noktadır. Bu seçim, personellerinin performans artışına etki edecek ve kurumun büyümesine olumlu katkı sağlayacaktır. Çalışmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 26.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Birinci aşamada, anketin ilk bölümünü oluşturan demografik ve genel bilgilere ilişkin yüzde ve sıklık dağılım verileri sunulacaktır. Ayrıca, ölçeklere yönelik cevapların yüzde ve sıklık dağılımları ile ortalama cevap ve standart sapma değerleri verilecektir.



Analizlerde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi veri dağılımlarının normal olup olmamasına göre değişmektedir. Bu nedenle, ölçek boyutlarına Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmıştır. Verilerin dağılımları normal dağılıma uymadığı için grup farklılıkları sınamasında her bir ikili grup için Mann-Whitney-U testi ve her üç ve üzeri grup için ise Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile boyutlar aralığında ilişkiler belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Öğrenme, Bilgi Yönetimi, Örgütsel Performans, İstatistik Analiz

Jel Sınıflaması: C13, D60

1.GİRİŞ

Öğrenmek, her canlının yaşamını daha sağlıklı ve kaliteli olarak ilerletmesi için en önemli kavramlardan biridir. Temel ihtiyaçlarımız barınma, beslenme güvenlik ihtiyacıdır. Ancak bunlar için bile öğrenme duygusuna ihtiyaç vardır. Canlılar var olduğundan beri öğrenme kavramı üzerine büyür, gelişirler. Yaşamın ilk anından itibaren bu öğrenme durumu devam ederken şirketler, işletmeler ve kurumlar içinde aynı durum söz konusudur. Bir işletme varlığını devam ettirebilmek için var olduğu alanının her kolunu iyice irdelemeli ve sektörün öncüsü haline gelmelidir. Bu kurumun öğrenen örgüt olması durumunda ancak gerçekleşmektedir. Örgütsel öğrenme kavramını açıklamak gerekirse iki açıdan ele alınabilmektedir. Bunlar örgütsel öğrenme ve bireysel öğrenmedir. Örgütler de öğrenmenin ilk basamağı bireysel öğrenmenin tamamlanmasıdır. Bireylerin öğrenmeye olan istek ve talepleri doğrultusunda örgütlerin öğrenme hızı artacak ya da azalacaktır. Bu bireysel öğrenme durmu göz önüne alındığında örgütlerin öğrenen örgüt olarak nitelendirilebilmesi için işletme yönetimi çalışan kişileri bireysel olarak ele almalı takımca öğrenmeye teşvik edici politikalar belirlemelidir (Aşkun, 2008:224).

Bilginin var olması sınırsız bir kaynak neticesinde ortaya çıkmaktadır. Burada sınırsızlıktan bahsedilen husus doğru ya da yanlış olması, gerçek ya da gerçeklikten uzak olması gibi ayrıntılara dikkat edilmeden bir yığın kümesi halinde büyümesi noktasıdır. Eğer doğru ve ham bilgiye ulaşmak amacı güdülüyorsa sınırsızlık daralacak ve bilgi kıt kaynak haline alacaktır. Bu sınırlılık ya da sınırsızlık hali bilgi yönetiminin doğru idare edilmesinden yola çıkmaktadır. İşletmeler için doğru bilginin bulunması ve işlenmesi işletmenin devamlılığı açısından çok önemlidir. Yani işletmeler bilginin kıt kaynak olduğunun bilincinde olmalıdır. Kıt kaynak halinde olan bilgi en iyi şekilde yönetilmelidir. Wilson (2002), bilgi yönetiminde dikkat edilmesi gereken konuların, belgeye ulaşımın sağlanması, bu belgenin düzenlenmesi, işlenir hale gelmesi ve aktif olarak kullanılması olduğundan bahsetmiştir. Bu kullanım alanı oluşturulurken arşiv yönetimine önem verilmesi, şirketlerce kütüphanecilik kavramının benimsenmesi üzerinde durmuştur (Tonta, 2007:4).

Globalleşen ve zaman ilerledikçe birbiri ile daha fazla iç içe geçmiş örgütler, dünya genelinde ki ekonomik yapıya ve finansal duruma ayak uydurabilmeyi, Pazar payında yer edinmeyi hatta en büyük pazar payına sahip olabilmeyi amaçlamaktadırlar. Bu durum göz önüne alındığında mevcut çevre ve genişletilmiş hali ile bölge, ulusal ya da uluslararası sahada rekabetin şiddetinin fazlaca olduğundan bahsedilebilmektedir. Bu şiddetli rekabet ortamında örgüt yöneticilerinin karar almalarında, devamlılığın sağlanmasında ve rekabette avantajlı olunmasında örgütsel performansın durumu son derece önemli bir noktadadır. Örgütsel yapı içerisinde yer alan performans kavramı, işi yürüten birey, örgüt veya grubun işin bitirilmesinde ulaşılmak istenen hedefe varılma derecesinin nitel veya nicel olarak ifadelendirilmesidir (Öztürk, 2019:240).

Öğrenen örgütler, bilgi yönetimini aktif olarak işleyen, koruyan, geliştiren, yönlendiren ve kalıcı hale getirilmesini sağlayan kurumlardır. Bilginin bu işlemlerden geçebilmesi kurumun çağdaş, yenilikçi, teknolojik gelişimlere ayak uyduran ve esnek yapıda işletme olması gerekmektedir. Bu yenilikçi yaklaşım ancak çalışanlarının öğrenme arzusu ile donatılmış olmasından geçer. Öğrenmek hevesinde olan personel bilgi yönetiminin gelişmesinde katkıda bulunacaktır. Bu katkı işletmeye pozitif bir katkı da bulunacak kurumların asıl hedefi olan büyüme ve gelişme gerçekleştirilmiş olacaktır. Bu pozitif havanın bulunduğu kurumlar da personel performans artışı kendiliğinden gelecek ve işletmeler bulunduğu sektöre yön veren kurumlar haline geleceklerdir (Bozoğlan, 2010:74).

2. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da sağlık hizmeti sunan kuruluşlarda çalışan sağlık çalışanlarıdır. Bu kişiler içinden çalışmaya gönüllü katılan 18-61 yaş aralığında ki 487 sağlık çalışanı çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Yapılan anket çalışması "deneysel olmayan nicel araştırma" tasarımıdır ve uygulanma biçimine göre tarama yöntemidir. Çalışmada, örneklemden verilerin toplanması açısından



“survey modeli (saha taraması)” kullanılacaktır. Saha taraması modelinde ise katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan anket yöntemi uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Anketin bu bölümünde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, mesleki deneyim gibi konular ele alınacaktır.

Ölçeğin kesim değeri olmayıp alınan puan arttıkça kişiler örgütsel öğrenmeye, bilgi yönetimine ve örgütsel performansa olumlu tutum sergilemektedirler.

Örgütsel öğrenme düzeyini ölçmek amacıyla, Calantone vd., (2002) tarafından geliştirilen ve Sezgin (2009) tarafından uygulaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel öğrenme ölçeği; öğrenmeye olan bağlılık (4 ifade), paylaşılan vizyon (4 ifade), açık fikirlilik (4 ifade) ve örgüt içi bilgi paylaşımı (5 ifade) olmak üzere dört boyut ve 17 ifadeden oluşmaktadır.

3.BULGULAR

Yapılacak analizlerin belirlenmesinde normallik testi sonuçlarına göre karar verileceği için Tablo 1’de her bir boyut için tanımsal bilgilerin yanına normallik test sonuçları da verilmiştir.

Tablo 1: Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St.sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
<i>Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu</i>	3,5098	0,99253	-0,774	-0,196	0,160	,000	0,926	,000
<i>Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu</i>	3,5760	0,95413	-0,716	-0,138	0,177	,000	0,936	,000
<i>Açık Fikirlilik Alt Boyutu</i>	3,6001	0,87437	-0,801	0,425	0,155	,000	0,940	,000
<i>Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu</i>	3,2698	0,82145	-0,575	-0,072	0,132	,000	0,963	,000
<i>Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu</i>	3,490	0,81481	-0,868	0,339	0,111	,000	0,941	,000
<i>Bilgi Yönetimi Genel Boyutu</i>	3,6439	0,81759	-0,728	0,485	0,106	,000	0,956	,000
<i>Çalışanlar Alt Boyutu</i>	3,6041	1,00393	-0,667	-0,406	0,177	,000	0,934	,000
<i>Öğrenme Alt Boyutu</i>	3,6907	0,91836	-0,819	0,158	0,162	,000	0,932	,000
<i>Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu</i>	3,6472	0,92813	-0,731	-0,145	0,137	,000	0,941	,000

Görüleceği üzere, her iki normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır.

Grup Farklılığı Analizleri

Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakılmıştır.



Tablo 2: Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Mann-Whitney U	P
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	Erkek	199	240,27	3,4560	27914,5	0,625
	Kadın	288	246,57	3,5469		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	Erkek	199	228,1	3,4284	25491,5	0,037*
	Kadın	288	254,99	3,6780		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	Erkek	199	225,59	3,4724	24992,5	0,016*
	Kadın	288	256,72	3,6884		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	Erkek	199	225,2	3,1487	24915	0,014*
	Kadın	288	256,99	3,3535		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	Erkek	199	230,01	3,3773	25872	0,038*
	Kadın	288	253,67	3,5678		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	Erkek	199	239,16	3,5829	27692	0,526
	Kadın	288	247,35	3,6860		
Çalışanlar Alt Boyutu	Erkek	199	237,55	3,5477	27372,5	0,399
	Kadın	288	248,46	3,6431		
Öğrenme Alt Boyutu	Erkek	199	232,83	3,6097	26433,5	0,144
	Kadın	288	251,72	3,7466		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	Erkek	199	235,78	3,5786	27020,5	0,284
	Kadın	288	249,68	3,6947		

*0,05 için anlamlı farklılık

Ele alınan üç ana boyut ve alt boyutlar için cinsiyet açısından paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı ve ana boyut örgütsel öğrenme için anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p < 0.05$). Bilgi yönetimi ve örgütsel performans için anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p > 0.05$). Paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı ve ana boyut örgütsel öğrenme için “kadın” katılımcıların erkeklere göre anlamlı yüksek skor değeri olduğu belirlenmiştir. Kadınlar erkeklere göre örgütsel öğrenmeye daha fazla değer vermektedir.

Tablo 3: Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	p
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	20-30 yaş	241	254,84	3,6027	6,582	0,165
	31-40 yaş	134	248,44	3,5466		
	41-50 yaş	78	219,03	3,3173		
	51-60 yaş	27	202,37	3,1296		
	61 yaş ve üzeri	7	224,57	3,2143		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	20-30 yaş	241	259,24	3,6981	19,855	0,001*
	31-40 yaş	134	255,58	3,6623		
	41-50 yaş	78	195,74	3,2788		
	51-60 yaş	27	184,63	3,0741		
	61 yaş ve üzeri	7	187,71	2,9643		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	20-30 yaş	241	261,27	3,722	18,368	0,001*
	31-40 yaş	134	252,12	3,6604		
	41-50 yaş	78	205,94	3,3462		
	51-60 yaş	27	167,56	3,0278		
	61 yaş ve üzeri	7	213	3,2857		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	20-30 yaş	241	254,63	3,3427	10,593	0,032*
	31-40 yaş	134	250,39	3,3313		
	41-50 yaş	78	212,07	3,0641		
	51-60 yaş	27	193,52	2,8815		
	61 yaş ve üzeri	7	306,29	3,3714		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	20-30 yaş	241	257,81	3,5926	13,561	0,009*
	31-40 yaş	134	253,9	3,5511		
	41-50 yaş	78	206,35	3,2524		
	51-60 yaş	27	183,91	3,0289		



	61 yaş ve üzeri	7	230,21	3,2114		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	20-30 yaş	241	246,47	3,6786	7,181	0,127
	31-40 yaş	134	257,71	3,7003		
	41-50 yaş	78	232,96	3,5877		
	51-60 yaş	27	182,04	3,247		
	61 yaş ve üzeri	7	258,57	3,5243		
Çalışanlar Alt Boyutu	20-30 yaş	241	253,13	3,688	4,812	0,307
	31-40 yaş	134	248,13	3,594		
	41-50 yaş	78	222,03	3,4692		
	51-60 yaş	27	208,91	3,3407		
	61 yaş ve üzeri	7	230,57	3,4286		
Öğrenme Alt Boyutu	20-30 yaş	241	259,36	3,8124	8,42	0,077
	31-40 yaş	134	239,1	3,6484		
	41-50 yaş	78	224,54	3,5564		
	51-60 yaş	27	191,63	3,2752		
	61 yaş ve üzeri	7	227,64	3,4071		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	20-30 yaş	241	256,45	3,7496	6,722	0,151
	31-40 yaş	134	244,95	3,6213		
	41-50 yaş	78	220,55	3,5133		
	51-60 yaş	27	201	3,3081		
	61 yaş ve üzeri	7	224,43	3,4186		

*0,05 için anlamlı farklılık

Ele alınan üç ana boyut ve alt boyutlar için yaş açısından paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı ve ana boyut örgütsel öğrenme için anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p < 0.05$). Bilgi yönetimi ve örgütsel performans için anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p > 0.05$). Paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı ve ana boyut örgütsel öğrenme için “20-30 yaş” katılımcıların diğer yaş gruplarına göre anlamlı yüksek skor değeri olduğu belirlenmiştir. 20-30 yaş grubu diğer yaş gruplarına göre örgütsel öğrenmeye daha fazla değer vermektedir.

Tablo 4: Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	p
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	Lise	64	193,34	3,1914	18,453	0,001*
	Ön Lisans	129	259,29	3,6337		
	Lisans	206	257,70	3,591		
	Lisans Üstü	67	245,37	3,5112		
	Doktora	21	165,76	2,9167		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	Lise	64	207,78	3,3242	24,598	0,000*
	Ön Lisans	29	265,08	3,7248		
	Lisans	06	263,14	3,6893		
	Lisans Üstü	7	217,98	3,4104		
	Doktora	21	138,62	2,8452		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	Lise	64	191,14	3,25	21,406	0,000*
	Ön Lisans	129	265,58	3,7319		
	Lisans	206	263,73	3,7112		
	Lisans Üstü	67	241,54	3,5597		
	Doktora	21	160,55	3,1429		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	Lise	64	213,55	3,0688	16,758	0,000*
	Ön Lisans	129	254,79	3,3426		
	Lisans	206	247,62	3,3029		
	Lisans Üstü	67	255,90	3,3075		
	Doktora	21	197,07	2,9905		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	Lise	64	196,20	3,2097	19,762	0,001*
	Ön Lisans	129	260,47	3,5994		



	Lisans	206	259,02	3,5747		
	Lisans Üstü	67	239,29	3,4482		
	Doktora	21	156,14	2,9743		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	Lise	64	194,45	3,3512	24,092	0,000*
	Ön Lisans	129	240,64	3,627		
	Lisans	206	274,76	3,8198		
	Lisans Üstü	67	224,27	3,5278		
	Doktora	21	176,93	3,2848		
Çalışanlar Alt Boyutu	Lise	64	197,84	3,2563	22,64	0,000*
	Ön Lisans	129	248,50	3,6372		
	Lisans	206	271,06	3,7689		
	Lisans Üstü	67	219,38	3,4925		
	Doktora	21	170,17	3,201		
Öğrenme Alt Boyutu	Lise	64	197,52	3,3595	21,292	0,000*
	Ön Lisans	129	248,03	3,7357		
	Lisans	206	269,54	3,8529		
	Lisans Üstü	67	226,02	3,5655		
	Doktora	21	167,69	3,231		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	Lise	64	194,77	3,308	24,881	0,000*
	Ön Lisans	129	247,68	3,6862		
	Lisans	206	272,47	3,8108		
	Lisans Üstü	67	221,47	3,5284		
	Doktora	21	164,05	3,2162		

*0,05 için anlamlı farklılık

Ele alınan üç ana boyut ve alt boyutlar için eğitim açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p < 0.05$). Paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı ve ana boyut örgütsel öğrenme için “önlisans” katılımcıların diğer eğitim gruplarına göre anlamlı yüksek skor değeri olduğu belirlenmiştir. Bilgi yönetimi ana boyutu, çalışanlar alt boyutu, öğrenme alt boyutu ve örgütsel performans ana boyut için “lisans” mezunu katılımcılar anlamlı şekilde daha yüksek bir skora sahiptir.

Tablo 5: Kurumdaki Görev Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	p
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	Doktor	55	217,23	3,3364	25,497	0,000*
	Hemşire	168	265,79	3,622		
	İdari Personel	91	232,73	3,4918		
	Sağlık Personeli	143	258,21	3,6171		
	Teknik Personel	30	137,52	2,7417		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	Doktor	55	182,85	3,2045	39,431	0,000*
	Hemşire	168	269,98	3,7464		
	İdari Personel	91	234,77	3,5769		
	Sağlık Personeli	143	268,61	3,7395		
	Teknik Personel	30	132,5	2,8		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	Doktor	55	188,81	3,2955	42,863	0,000*
	Hemşire	168	273,38	3,7455		
	İdari Personel	91	228,64	3,544		
	Sağlık Personeli	143	265,73	3,7325		
	Teknik Personel	30	123,67	2,8833		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	Doktor	55	244,3	3,2364	20,457	0,000*
	Hemşire	168	257,18	3,3826		
	İdari Personel	91	241,21	3,2637		
	Sağlık Personeli	143	256,7	3,3636		
	Teknik Personel	30	134,33	2,6067		



Öğrenme Genel Boyutu	Doktor	55	203,49	3,2687	36,567	0,000*
	Hemşire	168	270,1	3,5978		
	İdari Personel	91	228,74	3,4696		
	Sağlık Personeli	143	264,05	3,6145		
	Teknik Personel	30	122,8	2,7597		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	Doktor	55	194,43	3,3755	47,040	0,000*
	Hemşire	168	287,02	3,8445		
	İdari Personel	91	217,25	3,5704		
	Sağlık Personeli	143	253,79	3,7062		
	Teknik Personel	30	128,43	2,9387		
Çalışanlar Alt Boyutu	Doktor	55	202,04	3,4182	43,074	0,000*
	Hemşire	168	287,11	3,8548		
	İdari Personel	91	207,13	3,422		
	Sağlık Personeli	143	253,93	3,6503		
	Teknik Personel	30	144,12	2,8733		
Öğrenme Alt Boyutu	Doktor	55	195,20	3,4442	42,648	0,000*
	Hemşire	168	286,43	3,904		
	İdari Personel	91	217,76	3,5497		
	Sağlık Personeli	143	251,76	3,7645		
	Teknik Personel	30	138,5	3,0237		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	Doktor	55	198,1	3,4315	46,132	0,000*
	Hemşire	168	288,47	3,8789		
	İdari Personel	91	209,46	3,4857		
	Sağlık Personeli	143	253,79	3,7073		
	Teknik Personel	30	137,22	2,949		

*0,05 için anlamlı farklılık

Ele alınan üç ana boyut ve alt boyutlar için kurumdaki görevleri açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p < 0.05$). Tüm alt boyut ve ana boyutlar için “hemşire” görevindeki katılımcılar anlamlı şekilde diğer görev mensuplarına göre daha yüksek skora sahiptir.

Tablo 6: Kurumda Çalışma Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	p
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	0-5 yıl	283	243,46	3,5097	12,050	0,017*
	6-10 yıl	116	271,14	3,6746		
	11-15 yıl	52	218,66	3,3942		
	16-20 yıl	19	209,32	3,3421		
	21 yıl ve üzeri	17	184,15	2,9265		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	0-5 yıl	283	242,63	3,5839	10,382	0,034*
	6-10 yıl	116	254,15	3,7328		
	11-15 yıl	52	231,76	3,3558		
	16-20 yıl	19	248,24	3,4737		
	21 yıl ve üzeri	17	230,18	3,1618		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	0-5 yıl	283	240,86	3,5742	13,306	0,010*
	6-10 yıl	116	274,25	3,7974		
	11-15 yıl	52	227,63	3,4808		
	16-20 yıl	19	210,42	3,5263		
	21 yıl ve üzeri	17	177,5	3,1324		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	0-5 yıl	283	236,92	3,2678	11,214	0,000*
	6-10 yıl	116	270,77	3,3379		
	11-15 yıl	52	232,79	3,1615		
	16-20 yıl	19	231,42	3,3263		
	21 yıl ve üzeri	17	227,56	3,1059		
	0-5 yıl	283	240,26	3,485	11,085	0,026*



Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	6-10 yıl	116	271,79	3,6368		
	11-15 yıl	52	231,11	3,3488		
	16-20 yıl	19	201,5	3,4174		
	21 yıl ve üzeri	17	203,53	3,0829		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	0-5 yıl	283	244,32	3,6102	5,665	0,226
	6-10 yıl	116	268,66	3,7574		
	11-15 yıl	52	221,8	3,5737		
	16-20 yıl	19	207,16	3,6411		
Çalışanlar Alt Boyutu	21 yıl ve üzeri	17	179,44	3,6471	8,364	0,079
	0-5 yıl	283	242,95	3,588		
	6-10 yıl	116	269,81	3,7724		
	11-15 yıl	52	225,43	3,4923		
Öğrenme Alt Boyutu	16-20 yıl	19	201,58	3,3684	9,809	0,093
	21 yıl ve üzeri	17	189,68	3,3294		
	0-5 yıl	283	243,23	3,7049		
	6-10 yıl	116	271,39	3,8153		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	11-15 yıl	52	227,24	3,4977	9,093	0,068
	16-20 yıl	19	204,29	3,5932		
	21 yıl ve üzeri	17	165,62	3,3018		
	0-5 yıl	283	237,05	3,6463		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	6-10 yıl	116	280	3,7936	9,093	0,068
	11-15 yıl	52	233,71	3,494		
	16-20 yıl	19	214,76	3,4821		
	21 yıl ve üzeri	17	178,15	3,3171		

*0,05 için anlamlı farklılık

Ele alınan üç ana boyut ve alt boyutlar için kurumda çalışma süresi açısından paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı ve ana boyut örgütsel öğrenme için anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p < 0,05$). Bilgi yönetimi ve örgütsel performans için anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p > 0,05$). Paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı ve ana boyut örgütsel öğrenme için "6-10 yıl" çalışan katılımcıların diğer gruplara göre anlamlı yüksek skor değeri olduğu belirlenmiştir. 6-10 yıl kurumda çalışan grubu diğer süre gruplarına göre örgütsel öğrenmeye daha fazla değer vermektedir.

Tablo 7: Mesleki Deneyim Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	P
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	0-5 yıl	154	247,52	3,5471	11,226	0,036*
	6-10 yıl	121	256,4	3,6274		
	11-15 yıl	106	254,85	3,6061		
	16-20 yıl	61	232,8	3,3852		
	21 yıl ve üzeri	45	188,17	3,0611		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	0-5 yıl	154	254,95	3,6434	15,824	0,003*
	6-10 yıl	121	258,33	3,6694		
	11-15 yıl	106	251,62	3,6156		
	16-20 yıl	61	229,22	3,459		
	21 yıl ve üzeri	45	170,06	3,0222		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	0-5 yıl	154	240,76	3,6153	15,430	0,004*
	6-10 yıl	121	274,94	3,7769		
	11-15 yıl	106	248,09	3,6415		
	16-20 yıl	61	228,7	3,4877		
	21 yıl ve üzeri	45	183	3,1278		
Örgüt İçi Bilgi	0-5 yıl	154	253,74	3,3364	14,095	0,000*
	6-10 yıl	121	255,18	3,394		
	11-15 yıl	106	249,45	3,2868		



<i>Paylaşımı Alt Boyutu</i>	16-20 yıl	61	233,6	3,1869		
	21 yıl ve üzeri	45	208,74	2,9956		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	0-5 yıl	154	246,62	3,5467	12,491	0,014*
	6-10 yıl	121	262,83	3,5933		
	11-15 yıl	106	254,53	3,538		
	16-20 yıl	61	227,84	3,3807		
	21 yıl ve üzeri	45	181,51	3,0529		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	0-5 yıl	154	227,93	3,574	19,098	0,000*
	6-10 yıl	121	265,03	3,7755		
	11-15 yıl	106	262,64	3,7483		
	16-20 yıl	61	246,82	3,6285		
	21 yıl ve üzeri	45	205,47	3,4116		
<i>Çalışanlar Alt Boyutu</i>	0-5 yıl	154	230,79	3,5481	13,286	0,010*
	6-10 yıl	121	270,13	3,7686		
	11-15 yıl	106	258,39	3,6887		
	16-20 yıl	61	239,94	3,541		
	21 yıl ve üzeri	45	190,54	3,24		
<i>Öğrenme Alt Boyutu</i>	0-5 yıl	154	236,76	3,6783	14,784	0,005*
	6-10 yıl	121	276,96	3,8857		
	11-15 yıl	106	244,85	3,6985		
	16-20 yıl	61	237,85	3,63		
	21 yıl ve üzeri	45	186,5	3,2724		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	0-5 yıl	154	232,54	3,6129	15,165	0,004*
	6-10 yıl	121	275,15	3,8267		
	11-15 yıl	106	253,63	3,6934		
	16-20 yıl	61	236,92	3,5854		
	21 yıl ve üzeri	45	186,38	3,2571		

*0,05 için anlamlı farklılık

Ele alınan üç ana boyut ve alt boyutlar için mesleki deneyim açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p < 0,05$). Tüm alt boyut ve ana boyutlar için “6-10 yıl” mesleki deneyim süresi olan katılımcılar anlamlı şekilde diğer gruplara göre daha yüksek skora sahiptir.

Tablo 8: Medeni Durum Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	p
<i>Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu</i>	Evli	263	248,48	3,5257	0,715	0,700
	Bekar	175	240,51	3,5243		
	Boşanmış/Dul	49	232,4	3,3724		
<i>Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu</i>	Evli	263	238,38	3,5219	1,796	0,407
	Bekar	175	255,21	3,6929		
	Boşanmış/Dul	49	234,13	3,449		
<i>Açık Fikirlilik Alt Boyutu</i>	Evli	263	240,88	3,5741	0,305	0,859
	Bekar	175	246,96	3,66		
	Boşanmış/Dul	49	250,15	3,5255		
<i>Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu</i>	Evli	263	238,21	3,2395	1,079	0,583
	Bekar	175	249,18	3,3086		
	Boşanmış/Dul	49	256,54	3,2939		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	Evli	263	241,45	3,4662	0,215	0,898
	Bekar	175	247,81	3,5477		
	Boşanmış/Dul	49	244,11	3,4114		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	Evli	263	243,09	3,6186	6,021	0,077
	Bekar	175	232,93	3,6222		
	Boşanmış/Dul	49	288,45	3,8571		



Çalışanlar Alt Boyutu	Evli	263	240,56	3,5757	2,698	0,259
	Bekar	175	240,44	3,608		
	Boşanmış/Dul	49	275,19	3,7429		
Öğrenme Alt Boyutu	Evli	263	235,93	3,6248	3,057	0,217
	Bekar	175	248,12	3,7602		
	Boşanmış/Dul	49	272,58	3,7957		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	Evli	263	238,01	3,6	2,980	0,225
	Bekar	175	244,1	3,6838		
	Boşanmış/Dul	49	275,79	3,7698		

*0,05 için anlamlı farklılık

Ele alınan üç ana boyut ve alt boyutlar için medeni durum açısından anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p>0.05$). Medeni durum açısından katılımcılar aynı görüşe sahiptir.

Tablo 9: Sağlıkla İlgili Yayın Takibi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	P
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	62	230,38	3,2419	1,143	0,887
	Nadiren	127	252,41	3,5492		
	Bazen	130	241,95	3,5673		
	Sıklıkla	118	242,4	3,5403		
	Her Zaman	50	248,63	3,52		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	62	231,15	3,3387	3,789	0,435
	Nadiren	127	261,98	3,6732		
	Bazen	130	245,48	3,6346		
	Sıklıkla	118	230,26	3,5381		
	Her Zaman	50	242,85	3,56		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	62	234,27	3,371	4,242	0,374
	Nadiren	127	256,72	3,6673		
	Bazen	130	253,62	3,6788		
	Sıklıkla	118	224,63	3,5424		
	Her Zaman	50	244,44	3,645		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	62	222,71	3,0355	8,185	0,085
	Nadiren	127	238,65	3,2378		
	Bazen	130	238,49	3,2738		
	Sıklıkla	118	245,86	3,3034		
	Her Zaman	50	293,95	3,552		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	62	232,29	3,2477	2,613	0,625
	Nadiren	127	253,34	3,5329		
	Bazen	130	242,3	3,5402		
	Sıklıkla	118	233,67	3,4818		
	Her Zaman	50	263,59	3,57		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	62	252,64	3,5647	14,043	0,007*
	Nadiren	127	278,01	3,7729		
	Bazen	130	231,48	3,6335		
	Sıklıkla	118	214,45	3,5425		
	Her Zaman	50	279,2	3,8806		
Çalışanlar Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	62	268,69	3,6806	18,503	0,001*
	Nadiren	127	279,03	3,7669		
	Bazen	130	222,43	3,4892		
	Sıklıkla	118	213,93	3,478		
	Her Zaman	50	271,46	3,792		
Öğrenme Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	62	266,45	3,7242	16,298	0,003*
	Nadiren	127	277,78	3,8347		



	Bazen	130	226,1	3,6399		
	Sıklıkla	118	214,54	3,5577		
	Her Zaman	50	286,42	3,929		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	62	270,64	3,7018	19,824	0,001*
	Nadiren	127	280,66	3,8006		
	Bazen	130	221,9	3,5642		
	Sıklıkla	118	213,05	3,5185		
	Her Zaman	50	298,35	3,9098		

*0,05 için anlamlı farklılık

Sağlıkla ilgili yayın takibi açısından, bilgi yönetimi genel boyutu, çalışanlar alt boyutu, öğrenme alt boyutu ve örgütsel performans ölçeği genel boyutu anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Örgütsel öğrenme ve alt boyutları için farklılık elde edilmemiştir ($p>0.05$). Bilgi yönetimi genel boyutu, çalışanlar alt boyutu, öğrenme alt boyutu ve örgütsel performans sağlıkla ilgili yayın takibini “her zaman” yapan katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek bir skora sahiptir.

Tablo 10: Televizyon Üzerinden Sağlıkla İlgili Yayın Takibi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Puan Ortalaması	Ki-kare değeri	P
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	8	241,1	3,3724	3,894	0,421
	Nadiren	30	246,68	3,4962		
	Bazen	23	244,28	3,5854		
	Sıklıkla	8	228,7	3,4617		
	Her Zaman	8	280,86	3,7895		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	8	250,13	3,4974	3,347	0,501
	Nadiren	30	228,77	3,4538		
	Bazen	23	249,69	3,6606		
	Sıklıkla	8	240,71	3,6199		
	Her Zaman	8	270,38	3,8092		
Açık Fikirliklik Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	8	249,46	3,5306	8,640	0,071
	Nadiren	30	235,61	3,5308		
	Bazen	23	255,61	3,7073		
	Sıklıkla	8	218,02	3,5153		
	Her Zaman	8	288,04	3,8882		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	8	228,09	3,1388	5,965	0,093
	Nadiren	30	226,6	3,1631		
	Bazen	23	248,89	3,348		
	Sıklıkla	8	249,85	3,2898		
	Her Zaman	8	313,64	3,6684		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	8	244,43	3,3856	6,650	0,156
	Nadiren	30	232,58	3,4122		
	Bazen	23	250,15	3,5767		
	Sıklıkla	8	231,61	3,4724		
	Her Zaman	8	294	3,7897		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	8	272,62	3,7296	12,376	0,039*
	Nadiren	30	242,92	3,6039		
	Bazen	23	236,76	3,6574		
	Sıklıkla	8	218,46	3,5479		
	Her Zaman	8	273,21	3,8634		
Çalışanlar Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	8	282,47	3,7796	12,481	0,014*
	Nadiren	30	239,77	3,5415		
	Bazen	23	237,25	3,5919		
	Sıklıkla	8	214,46	3,4592		



	Her Zaman	8	287,29	3,8789		
Öğrenme Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	8	268,32	3,7729	12,569	0,033*
	Nadiren	30	243,17	3,634		
	Bazen	23	245,82	3,7378		
	Sıklıkla	98	212,1	3,5687		
	Her Zaman	38	270,47	3,8347		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	98	279,66	3,7759	11,621	0,020*
	Nadiren	130	240,29	3,5878		
	Bazen	123	240,03	3,6644		
	Sıklıkla	98	212,96	3,514		
	Her Zaman	38	287,64	3,8066		

*0,05 için anlamlı farklılık

Televizyon üzerinden sağlıklı ilgili yayınların takibi açısından, örgüt içi bilgi paylaşımı alt boyutu, çalışanlar alt boyutu, örgütsel performans ölçeği genel boyutu anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Örgütsel öğrenme ve alt boyutları için farklılık elde edilmemiştir ($p > 0.05$). Bilgi yönetimi genel boyutu, çalışanlar alt boyutu, öğrenme alt boyutu ve örgütsel performans televizyon üzerinden sağlıklı ilgili yayın takibini “her zaman” yapan katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek bir skora sahiptir.

Tablo 11: Resmi Gazete Takibi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	192	253,06	3,5104	4,452	0,348
	Nadiren	136	235,21	3,4706		
	Bazen	91	228,97	3,4588		
	Sıklıkla	48	242,47	3,5677		
	Her Zaman	20	288,9	3,8625		
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	192	257,47	3,612	7,238	0,124
	Nadiren	136	234,03	3,5221		
	Bazen	91	222,45	3,478		
	Sıklıkla	48	238,54	3,6198		
	Her Zaman	20	293,6	3,9375		
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	192	261,71	3,6432	7,107	0,130
	Nadiren	136	227,37	3,5257		
	Bazen	91	227,48	3,5714		
	Sıklıkla	48	240,09	3,6146		
	Her Zaman	20	271,63	3,7875		
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	192	246,38	3,25	5,647	0,172
	Nadiren	136	227,5	3,2044		
	Bazen	91	227,45	3,1868		
	Sıklıkla	48	275,73	3,4833		
	Her Zaman	20	332,55	3,77		
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	192	258,65	3,5049	8,758	0,077
	Nadiren	136	227,22	3,4318		
	Bazen	91	225,06	3,4249		
	Sıklıkla	48	245,8	3,5723		
	Her Zaman	20	299,3	3,84		
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	192	269,65	3,7214	14,977	0,005*
	Nadiren	136	232,85	3,6067		
	Bazen	91	208,24	3,5058		
	Sıklıkla	48	227,13	3,6256		
	Her Zaman	20	276,75	3,825		
Çalışanlar Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	192	272,97	3,7365	20,840	0,000*
	Nadiren	136	231,74	3,5191		



	Bazen	91	203,62	3,3912		
	Sıklıkla	48	218,79	3,5667		
	Her Zaman	20	293,53	3,97		
Öğrenme Alt Boyutu	Hiçbir Zaman	192	275,29	3,818	23,447	0,000*
	Nadiren	136	230,4	3,6216		
	Bazen	91	203,5	3,5059		
	Sıklıkla	48	212,89	3,6015		
	Her Zaman	20	295,05	3,993		
Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu	Hiçbir Zaman	192	275,19	3,7768	23,457	0,000*
	Nadiren	136	230,91	3,5707		
	Bazen	91	202,51	3,4485		
	Sıklıkla	48	213,58	3,5835		
	Her Zaman	20	295,35	3,9815		

*0,05 için anlamlı farklılık

Resmi gazeteyi takip açısından, bilgi yönetimi genel boyutu, çalışanlar alt boyutu, öğrenme alt boyutu ve örgütsel performans ölçeği genel boyutu anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Örgütsel öğrenme ve alt boyutları için farklılık elde edilmemiştir ($p>0.05$). Bilgi yönetimi genel boyutu, çalışanlar alt boyutu, öğrenme alt boyutu ve örgütsel performans, resmi gazete takibini “her zaman” yapan katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek bir skora sahiptir.

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 12: Öğrenme Ölçeği İle Örgütsel Performans Ölçeği Korelasyon Analizi

		Çalışanlar Alt Boyutu	Öğrenme Alt Boyutu	Örgütsel Performans Genel Boyutu
Öğrenmeye Bağlılık Alt Boyutu	r	0,654*	0,604*	0,655*
	p	0,000	0,000	0,000
Paylaşılan Vizyon Alt Boyutu	r	0,709*	0,693*	0,729*
	p	0,000	0,000	0,000
Açık Fikirlilik Alt Boyutu	r	0,648*	0,647*	0,670*
	p	0,000	0,000	0,000
Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı Alt Boyutu	r	0,682*	0,669*	0,701*
	p	0,000	0,000	0,000
Öğrenme Ölçeği Genel Boyutu	r	0,780*	0,748*	0,794*
	p	0,000	0,000	0,000

*0,05 için anlamlı ilişki

Öğrenmeye bağlılık alt boyutu; çalışanlar alt boyutunu %65,4 ($r=0,654$, $p=0,000$), öğrenmeye alt boyutunu %60,4 ($r=0,604$, $p=0,000$), örgütsel performans genel boyutunu %65,5 ($r=0,655$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (arttırıcı) etkilemektedir.

Paylaşılan vizyon alt boyutu; çalışanlar alt boyutunu %70,9 ($r=0,709$, $p=0,000$), öğrenmeye alt boyutunu %69,3 ($r=0,693$, $p=0,000$), örgütsel performans genel boyutunu %7,29 ($r=0,729$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (arttırıcı) etkilemektedir.

Açık fikirlilik alt boyutu; çalışanlar alt boyutunu %64,8 ($r=0,68$, $p=0,000$), öğrenmeye alt boyutunu %64,7 ($r=0,647$, $p=0,000$), örgütsel performans genel boyutunu %67,0 ($r=0,670$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (arttırıcı) etkilemektedir.

Örgüt içi bilgi paylaşımı alt boyutu; çalışanlar alt boyutunu %68,2 ($r=0,682$, $p=0,000$), öğrenmeye alt boyutunu %66,9 ($r=0,669$, $p=0,000$), örgütsel performans genel boyutunu %70,1 ($r=0,701$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (arttırıcı) etkilemektedir.



Öğrenme ölçeği genel boyutu; çalışanlar alt boyutunu %68,2 ($r=0,682$, $p=0,000$), öğrenmeye alt boyutunu %66,9 ($r=0,669$, $p=0,000$), örgütsel performans genel boyutunu %70,1 ($r=0,701$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (arttırıcı) etkilemektedir.

Tablo 13: Bilgi Yönetimi Ölçeği İle Örgütsel Performans Korelasyon Analizi

		Çalışanlar Alt Boyutu	Öğrenme Alt Boyutu	Örgütsel Performans Ölçeği Genel Boyutu
Bilgi Yönetimi Genel Boyutu	r	0,818*	0,769*	0,822*
	p	0,000	0,000	0,000

*0,05 için anlamlı ilişki

Bilgi yönetimi genel boyutu; çalışanlar alt boyutunu %81,8 ($r=0,818$, $p=0,000$), öğrenme alt boyutunu %76,9 ($r=0,769$, $p=0,000$), örgütsel performans genel boyutunu %82,2 ($r=0,822$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (arttırıcı) etkilemektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmiş dönemlerde, çalışma hayatında sektör fark etmeksizin insan unsuru cansız bir varlık gibi görülmekte ve tek düzen ile hizmet ve mal üretimi gerçekleşmekteydi. Bu algı zaman içerisinde değişerek aslında insanın işletmeler için önemini büyük olduğunu ortaya koymuş ve insanı etkileyen pozitif ve negatif unsurlar ele alınmıştır. Örgütler, insan unsurunu doğru şekilde yönlendirip geliştirerek kendilerinde büyüme imkânı oluşturmaktadırlar. Bu şekillendirme ve genişleme hali ise ancak öğrenmek ve kazanılan bilginin iyi kullanımı ile mümkün olmaktadır. Öğrenmeye açık işletmeler ve doğru bilgiye ulaşmak arzusu içinde olan işletmeler de başarı da direkt olarak sağlanacaktır. Sağlık kurumlarında bu başarının sağlanması, örgütsel öğrenmenin benimsenmesi, bilgi yönetiminin kullanılması beraberinde performansı da arttıracaktır. Bunun için sağlık kurumları açık işletmeler olmalıdır. Sağlık kurumları, özgür fikir ortamının oluştuğu, öğrenme isteğinin daha da pekiştirildiği kurumlar haline getirilmelidir.

- Sağlık sektörü, bilginin belki de en çok kullanıldığı ve işlendiği bir çalışma alanıdır. Bilimin ışığında hastalara ve hastalıklara çözüm aranmakta ve sürekli olarak bilgi araştırması yapılmaktadır. Bu araştırmalar neticesinde belirli tanımlamalar ve hastalıkların çözüme kavuşması için tedavi yöntemleri benimsenmiştir. Bu tedavi yöntemleri tıp alanında uzmanlaşmış doktorların önderliğinde hastalıkların iyileştirilmesi için kullanılmaktadır. Bu uygulama sürecinde doktorun belirlediği tedavi planına uygun hareket edilmeli ve tüm sağlık çalışanları bu bilinçte görevini yerine getirmelidir. Uzun yıllardır deneyim kazanmış bir hemşire, çalışma hayatına yeni atılmış bir hemşireye yol gösterici olmalı, hastaların tedavi sürecinde uygulanması gerekenleri eksiksiz olarak aktarmalı, bilgisini paylaşmalıdır. Öğrenen örgütte belki de en önemli husus tecrübelerin öğretilmesi niyetiyle yeni kişilere doğru bilginin aktarılmasıdır.
- Tecrübeli sağlık çalışanları verdiği hizmet kolu ayırt edilmeksizin meslek hayatına başlayan kişilere yol gösterici olmalıdır. Takım ruhu ile hareket eden ekipler daha dinamik ve canlı yapıdadır. Öğrenme daha kolay sağlanır. Mesleki olarak benimsenmesi gereken yazılı kurallar tabii ki olacaktır. Ancak canlı örneklerde yazılı kurallar dışında olay akışında hızlı aksiyon alınması için sözlü bilgi aktarımının da doğru uygulanması gerekmektedir. Örneğin, bir hemşirenin damar yolu açılmasında uyması gereken belirli kalite standartları mevcuttur. Eldiven kullanılması, turnike yapılması, damar yolu açılacak bölgenin steril edilmesi bu yazılı kurallar içerisinde yer almaktadır. Ancak hastayı rahatlatmak için güler yüzlü olunması, iletişim kurulması, o an hastanın verebileceği olumlu ya da olumsuz tepkiye göre alınması gereken aksiyon tecrübeli çalışanlarca yeni çalışma arkadaşlarına aktarılabilir. Yazılı kurallar dışında, söz ve vücut dili ile ifade edilmesi gereken kurallar ancak tecrübe yolu ile aktarılarak kazanılabilmektedir.
- Öğrenen örgütler de en önemli noktalardan biri çalışanların bu öğrenme sürecine dâhil edilmesidir. Kazanılan mesleki deneyim yılı ayırt edilmeksizin tüm çalışanlar yeni bilgi öğrenmeye istekli olmalı ya da istekli olunması için gerekli ortamın oluşturulmuş olması gerekmektedir. Sağlık alanında kalite standartları gereği, meslek dallarına göre belirlenmiş eğitimler yer almaktadır. Bunlar riskli bir



ortamda çalışıldığı için ilk yardım eğitimi, acil haller de izlenmesi gereken yollar hasta memnuniyetinin sağlanması için belirli iletişim kurallarının anlatılması gibi eğitimlerdir. Bunlara ek olarak tüm çalışanların fikirlerine danışılmalı, örnek olaylar çalışanlara anlatılmalı ve bu olaylara nasıl tepki verileceği ve çözüm yolları üretilmesi için yapılabilecek seçenekler sorulmalıdır. Açık fikir ortamı oluşturulmalıdır. Bu açık fikirlik hali kuruma farklı bakış açısı kazandıracak, personel ifade özgürlüğü bulunduğu düşünceyi benimseyecektir. Böylece örgüt içi öğrenmede pozitif katkı olacak işletme bilgi ulaşma sürecine çalışanlarını da dâhil etmiş olacaktır.

- Yapılan çalışma neticesinde ve sağlık kurumlarında hizmet veren çalışanların geneline bakıldığında kadın çalışanların ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Kadın çalışanların fazla olduğu kurumlar da kadınlara yönelik iyileştirici ve yönlendirici çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Kadınlara tanınan sosyal imkânlar artırılmalıdır. Bunlar, evli ve çocuk sahibi kadınlar için kreş imkânının oluşturulması, izin almak durumunda olan kadın çalışanlar için yasal izin prosedürleri dışına çıkılarak kurumu zarara uğratmayacak şekilde imtiyazların sağlanması, eğitim hakkına öncelik verilmesi gibi kadının sosyal hayatını da zorlaştırmayacak seçenekler sunulmalıdır. Bunlarla birlikte psikolojik destek sağlanarak kadınların çalışma hayatında daha bilinçli şekilde ilerlemesine destek verilmelidir.
- Katılımcıların yaş değişkeni göz önüne alındığında sağlık çalışanlarının genç yaş grubunda olduğu gözlemlenmektedir. Bu da işletmenin daha dinamik bir yapıda olduğu, öğrenme kolaylığının olacağına göstergesidir. Sağlık işletmeleri teknolojinin aktif kullanıldığı, bilginin her alanda işlendiği kurumlardır. Bu teknolojik alt yapı çeşitliliği sürekli olarak öğrenme gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Sağlık kuruluşlarında ki teknolojik cihazların kullanımı her geçen değişmekte ve gelişmektedir. Bu gelişmişlik çerçevesinde gençlerin öğrenim kolaylığı işletmelere pozitif katkı sağlayacaktır.
- Örgütsel performans artışı ancak çalışanların kendini rahat hissettiği, ihtiyaçlarının işletme tarafından karşılandığının düşüncesinde olduğunda gerçekleşmektedir. Sağlık alanında hizmet veren kurumlar kesintisiz ve sürekli olarak sağlık hizmeti sunmaktadır. Bu süreklilik hali çalışanların daha fazla efor sarf etmesini ve yorucu bir çalışma hayatını da beraberinde getirmektedir. Sağlık hizmeti sunan kuruluşların yöneticileri personelleri motive edici çalışmalar yürütmelidir. Ödüllendirme ve teşvik çalışmaları hazırlanmalı personellerin istek ve taleplerine cevap verilmelidir. Bu teşvik çalışmaları bazı çalışanlar için sorumluluk verilmesi iken bazı zaman ücret artışı ya da prim sisteminin getirilmesi olarak örneklendirilebilir.
- Sağlık çalışanları yoğun bir iş temposu ve stres altında görevlerini yerine getirmektedirler. Bu stres ortamı kişilerde gerginlik hissi oluşturmaktadır. Gergin ve stresli çalışanlar hata yapmaya daha müsait olabilmektedir. Sağlık sektörü ise hata yapılmaması beklenen bir hizmet sınıfıdır. Bu noktada personellerin stres seviyelerinin düşmesi ve örgütsel performansın artması için psikolojik destek çalışmaları yürütülmeli iş stresine bağlı oluşan gergin ve kaygılı olma halinden çalışanlar arındırılmalıdır. Kendini net ifade eden stresten, gerginlikten ve kaygıdan arınmış çalışanlar daha huzurlu bir şekilde görevini yerine getirecek ve örgütsel performansta verim artacaktır. Kurum yöneticilerinin personelin ruh haline önem verdiğini gören çalışanlar daha motive olarak görevini icra edebileceklerdir.

REFERENCES

- Ağbulut, Ü. (2019). Örgütsel Performans Yönetimi İle İlgili Türkiye'de Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Uşak.
- Ağca, V., & Tunçer, E. (2006). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri Ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 173-193.
- Altındış, S. (2010). Bilgi Yönetimi Uygulamalarının Hasta Güvenliğine Katkısı: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 325-352.
- Altunoğlu, A., & Doğan, B. (2014). Bilgi Yönetimi, Çevre Teknoloji ve Örgütsel Performans İlişkileri. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi*, 21-37.



- Arslankaya, S. (2007). Kurumsal Bilgi Yönetim Modeli. *T.C. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*. Sakarya.
- Aşkun, O. (2008). Şikayet İletilerinin Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 221-243.
- Avcı, U. (2005). İşletmelerde Örgütsel Öğrenme-Örgütsel Performans İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme-Örgütsel Performans İlişkisine Yönelik İnceleme. *T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*. Isparta.
- Başar, P. (2022). Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Performans Üzerinde ki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6221-634.
- Bozoğlan, İ. (2010). Örgüt Kültürünün Performans Kriterlerine Etkisi ve Tesco Kipa Uygulaması. *T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası İşletmecilik Programı Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Cavlak, H. (2020). Değer Bazlı Performans Ölçümüne Katkı Sunan Üç Ölçüm Aracı: Performans Ölçüm Matrisi, Performans Piramidi ve Cambridge Performans Ölçüm Çerçevesi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 79-85.
- Çam, S. (2002). *Öğrenen Organizasyon Ve Rekabet Üstünlüğü*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2010). Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 153-171.
- Kınır, S., & Mesci, M. (2007). Öğrenen Organizasyonlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 63-81.
- Koza, M. (2008). *Bilgi Yönetimi*. İstanbul : Kum Saati Yayınevi.
- Kurgun, O., & Akdağ, G. (2013). Entelektüel Sermaye ve Örgütsel Performansı İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Neşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 155-176.
- Küçüköğlü, A. (2022, Eylül 15). *Örgütsel Öğrenme ve Öğrenmenin Engelleri*. Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi: https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/166/index3-kucukoglu.htm adresinden alınmıştır
- Malik, Y. (2011). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Öğrenme İlişkisi: Kavramsal Bir Yaklaşım. *A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 313-332.
- Mert, G. (2018). *Örgütsel Öğrenme*. İstanbul: Artikel Yayıncılık.
- Odabaş, Z. (2004). İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi. *T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sakarya.
- Onat, H. (2015). *Bilgi, Bilim ve Bilimsel Yönetim*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Öneren, M. (2008). İşletmelerde Öğrenen Örgütler Yaklaşımı. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 163-178.
- Özden, Y. (2011). *Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özgener, Ş. (2002). Global Ölçekte Değer Yaratan Bilgi Yönetim Stratejileri. *I. Ulusal Bilgi, Yönetim ve Ekonomi Kongresi, Kocaeli*, 483-496.
- Öztürk, D. (2019). *Örgütsel Yaklaşımlar*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.



- Selimoğlu, N. (tarih yok). Süreç Yönetimi ve Süreç İyileştirmede Bilgi Yönetiminin Rolü ve Uygulamaya İlişkin Bir Araştırma. *T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı*. İstanbul.
- Seven, M., & Engin, A. (2008). Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 189-212.
- Sungur, Z. (2014). Bilgi Yönetimi BY Nedir? *Türk Kütüphaneciliği*, 669-674.
- Taşkın , F. (2020). Kurumsal Kültürü, Örgütsel Öğrenme ve Kurumsal Girişimcilik Arasında ki İlişkiler ve Bir Araştırma. *T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı*. İstanbul.
- Tepeci, M., & Koçak, G. (2005). Ekiplerde Öğrenme: Öğrenen Örgütler Olmanın Anahtarı. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 379-394.
- Tonta, Y. (2007). Bilgi Yönetiminin Kavramsal Tanımı ve Uygulama Alanları. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü*, 2-9.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değrlendirme Ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 87-108.
- Ülgen, G. (2002). *Beyin Temelli Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yanar Bayram, B. (2016). Örgütsel Öğrenme Sürecinde, Örgüt Kültürünün, Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarına Etkisi: Güres Group. *T.C. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı*. Manisa.
- Yıldırım, R. (1998). *Öğrenmeyi Öğrenmek*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (1993). *Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Merkezleri*. Gaziantep: İksad Yayıncılık.