

İç Güvenlikte Bilgi Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Çalışması

DOI NO: 10.5578/JSS.5073

Sefer Yılmaz¹

Özet

Bu araştırmada, Kayseri Emniyet Müdürlüğündeki bilgi yönetimi (BY) uygulamalarının niteliği, anket yöntemi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, çalışanların muhtelif BY uygulamalarına ilişkin görüşlerine başvurulmuştur. Elde edilen bulgulara göre örgüt içinde bilgi kültürü, bilgi yönetimi uygulamalarına yöneticilerin desteği, bilgi paylaşım teşvikleri ve bilgi paylaşımı konularındaki BY uygulamaları bulunmasına karşın, iç güvenlik paydaşlarına yönelik BY uygulamalarının yeterli düzeyde olmadığı anlaşılmıştır. İç güvenlik yönetiminde başarı için, iç güvenlik paydaşlarının da BY uygulamaları kapsamına alınarak iyi işleyen bir bilgi paylaşım sisteminin geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada ayrıca BY kültürü ile bilgi paylaşım teşvikleri ve bilgi paylaşımı arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuçlar, bir örgütte etkili bir bilgi paylaşımı için öncelikle BY kültürünün ve bilgi paylaşımına yönelik teşviklerin geliştirilmesi gerektiği şeklindeki akademik yazınla uyumlu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilgi yönetimi, İç güvenlik, İç güvenlik yönetimi.

A Case Study Regarding Knowledge Management Practices in Homeland Security

Abstract

In this study, the nature of knowledge management (KM) practices in Kayseri Police Department was tried to be assessed by using survey method. In this regard, employee opinions regarding various KM practices were asked. According to findings, although there exist some sort of KM practices inside the organization regarding knowledge culture, management support to KM practices, knowledge sharing incentives and knowledge sharing, it was understood that KM practices for homeland security shareholders were not at a sufficient level. It was concluded that in order for success in homeland security management, by including homeland

¹ Dr., İçişleri Bakanlığı, Talas Kaymakamlığı, Kayseri, Türkiye, seferyilmaz1@gmail.com

security shareholders inside the KM practices, a well-functioning knowledge management system have to be developed.

Besides, in this study, positive and significant high level correlations were detected among KM culture, knowledge sharing incentives and knowledge sharing. These results were consistent with academic literature arguing that in order for effective knowledge sharing in an organization, KM culture and incentives for knowledge sharing have to be developed.

Key words: *Knowledge management, homeland security, homeland security management.*

Giriş

Günümüzde bilgi, örgütler için en az hammadde ve sermaye kadar stratejik bir üretim faktörü halini almış bulunmaktadır (Yıldırım, 2010: 1313). Bilişim firmaları gibi kimi örgütlerin ise temel hammaddeleri bilgidir. Drucker (1994: 66) emek, toprak, sermaye gibi geleneksel kaynakların karlılığının giderek düşmekte olduğunu ve ekonomik refahı üretecek temel kaynağın bilgi olduğunu öne sürmektedir. Hammadde, emek, zaman, mekân, sermaye ve öteki girdilere olan ihtiyacı azalttığı için bilgi, her şeyi ikame etmekte ve bu nedenle de değeri hızla artmaktadır (Toffler, 1998: 33).

Bilgiyi etkin bir şekilde yönetebilen örgütlerin bilgi çağının en önemli rekabet aracına sahip olacakları öngörüsü, örgütleri bilgi yönetimi konusunda arayışlara itmektir (Atak, 2011: 159; Hunt, 2003:189). Bu nedenle bilginin temini, işlenmesi, dağıtımı, depolanması ve güncellenmesi gibi konular, örgüt yönetimlerinin en kritik faaliyet alanlarından biri haline gelmiş bulunmaktadır. Bu son derece kritik yönetim alanında diğerlerine göre başarı sağlayan örgütler, ciddi rekabet avantajı elde etmektedirler. Günümüz yoğun rekabet ortamında bilginin sistematik bir şekilde nasıl yönetilebileceği ve bu sayede örgütlerin rekabet avantajını nasıl elde edebileceklerinin belirlenmesi çok önemli bir sorundur (Uzun ve Durna, 2008: 33). Bu sorunu etkin bir şekilde çözerek bilgiye nasıl erişileceğini ve bilginin nasıl yönetileceğini kavrayan bireyler ve örgütler, başarılı olmaktadır (Çakır ve Yükseltürk, 2010: 502).

Geniş anlamıyla bilgi yönetimi, bir şirketin nasıl rekabetçi avantaj elde edeceği konusuna ışık tutan bir kavramdır (Kanter, 1999: 7). Dar anlamıyla bilgi yönetimi ise, bir örgütterekabet güçlerini artırmak ve sürdürmek için bilginin üretilmesi, elde edilmesi, gözden geçirilmesi, kullanımı ve paylaşımı ile ilgili strateji veya süreçler olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002: 71–72; Çakar vd., 2010: 73).

Bilginin kritik bir unsur olarak öneminin artması, sadece özel örgütlerin değil kamu örgütlerinin de bilgi yönetimine daha çok önem vermesine yol açmıştır (Seba ve Rowley, 2010: 611). Kamuda bilgi yönetimi

ve paylaşımı giderek daha fazla ilgi çekmektedir (Seba vd., 2012: 115). Wiig, (2004: 224) kamuda bilgi yönetiminin kamu hizmetlerinde karar vermeyi kolaylaştırdığı, toplumun karar alma süreçlerine katılımına imkan sağladığı, işgücünü ve rekabetçi sosyal düşünce kapasitesini geliştirdiğini öne sürmüştür.

Kamu örgütlerinin, vatandaşlardan ve özel sektör, sivil toplum örgütleri gibi diğer örgütlerden oluşan paydaşları vardır. Bu nedenle kamu örgütlerinin sadece kendi örgütleri içinde bilgiyi yönetmeleri yeterli olmayacaktır. Aynı zamanda paydaşları olan kişi ve örgütleri de bilgi yönetimi şemsiyesi altına almak zorundadırlar. Bu sayede hem bilgi kaynaklarını olabildiğince çoğaltmış, hem de yürüttükleri faaliyetler konusunda topluma zamanında ve yeterli bilgi akışını sağlayarak toplumun kamu hizmetlerine güven ve katılımını sağlamış olacaklardır.

İç güvenlikte de bilgi yönetimi kritik bir role sahiptir. Yeni iç güvenlik yönetiminin önceki güvenlik anlayışlarından en önemli farklarından biri, istihbarat veya bilgi edinme kanallarından elde edilen iç güvenlik bilgisinin iç güvenlik yönetimi tarafından işlenip anlamlandırıldıktan sonra yeniden ilgisi ve gereği oranında iç güvenlik alanına dağıtımının yapılmasıdır (Yılmaz, 2012: 80). Bu faaliyet, bir bilgi yönetimi sürecidir.

Bilgi ve istihbarat yönetimi, polisliğin en hayati yönlerinden biri olduğundan polis örgütleri bilgiyi edinmede ve bilgi paylaşımını geliştirmede öncül olmak zorundadırlar (Seba ve Rowley, 2010: 612). Ancak maalesef özel olarak polis örgütleriyle ilgili bilgi yönetimi bağlamında yapılan çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Kayseri Emniyet Müdürlüğünde uygulanan bilgi yönetiminin niteliği ve kapsamı araştırılacaktır. Bu sayede, hem mevcut bilgi yönetimi uygulamalarının niteliği belirlenmiş olacak hem de polis örgütlerinde etkili bir bilgi yönetimi uygulamasına ait önerilerde bulunulacaktır.

1. Yazın Taraması

1.1. Bilgi Yönetimi

Bilgi günümüzün en önemli üretim faktörü haline gelmiştir (Çetinkaya, 2012: 52). İşletmelerin rekabet üstünlüğü sağmalarının en etkin yolunun bilgiye sahip olma ve o bilgiyi etkin kullanabilme düzeyleri ile yakından ilişkili olduğu öne sürülmektedir (İnce ve Oktay, 2006: 27). Bilgi, günümüzün rekabetçi ortamında kritik bir güç kaynağı haline geldiğinden, örgütler diğer örgütlerle rekabet edebilmek için bilgi üretim kapasitelerini arttırmaya çalışmaktadırlar (Ogun, 2011: 72). Ancak kimilerine göre bu rekabet avantajı bilginin kendisinden çok, onun etkin bir biçimde kullanımı

ile alakalıdır (Senge, 1999: 7). Örgütsel bilginin etkili yönetimi, örgütsel başarıda en belirgin faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Bowman, 2002: 32).

Bilginin ne olduğu konusunda çok farklı tanımlamalar yapılmıştır. Barutçugil (2002:58–59)’e göre bilgi, deneyim, yargı, değerler, inançlar ve sezginin bileşiminden oluşur. Akademik yazında bilgi denilince akla önce veri ve enformasyon kavramları gelmektedir. Buna göre bilgi, veri ve enformasyonun derlenmiş, ilişkilendirilmiş ve anlamlandırılmış halidir. Bu nedenle öncelikle veri ve enformasyon kavramlarının neleri ifade ettiğine bakmak gerekecektir.

Veri, işlenmemiş, düzenlenmemiş, yoruma tabi tutulmamış eldeki ham bilgiler şeklinde ifade edilebilir (Davenport ve Prusak, 2001: 22). Modern örgütlerde veri, teknolojik sistemlerle saklanır ve çoğu kez tek başına bir anlam veya içerik teşkil etmez (Barutçugil, 2002:57). Bir başka ifade ile veri, çeşitli sembol, harf, rakam ve işaretlerle temsil edilen, işlenmeye hazır, ham gerçekler ya da izlenimlerdir (Yıldırım, 2010: 1314). Tek başına anlam ifade etmeyen fakat ilişkilendirilmeye, gruplandırılmaya, yorumlanmaya, anlamlandırılmaya ve analiz edilmeye gereksinim duyulan ham bilgidir (Yılmaz, 2009: 98). Enformasyon ise, verilerin karar alma sürecine destek sunacak şekilde bir düzen içinde anlamlı ve kullanılabilir bir şekilde işlenmesiyle ulaşılan sonucu ifade eder (İraz, 2005:244; Bhatt, 2001:69). Enformasyon, bir mesaj niteliğindedir (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 353; Barutçugil, 2002: 57). Yani alıcı ile verici arasında bir anlam taşır.

Enformasyonun yorumlanıp, birbiriyle ilişkilendirilip anlaşılabilir hale gelmesiyle, bilgi ortaya çıkar (Çakır ve Yükseltürk, 2010: 505). Ancak bilgiyi doğuran bu sürecin herkes tarafından bu şekilde kabul edilmediği de bilinmelidir. Örneğin Türk (2003: 78), verilerin işlenerek anlamlandırılması sonucunda bilgiye ulaşıldığını öne sürer. Bu nedenle, Türkçe yazında bilgi ve enformasyon kavramlarının henüz tam anlamıyla sınırlarının belirlenemediği, bu iki terim arasında zaman zaman bir kavram kargaşasının yaşandığı ve çoğu zaman bu iki kavramın birbirlerinin yerine kullanıldığı belirtilmelidir (Yılmaz, 2009: 96).

Vural (2005: 232)’a göre bilgi, veri ve enformasyona anlam vererek onları yorumlama yeteneğidir. Veri ve enformasyon için kullanılan sorular; “kim-ne-nerede-ne zaman?” sorularıdır, bilgi için sorulan sorular ise “neden?” ve “niçin?”dir (Malhotra, 2000:15).

Bu üç kavramı bir örnek ile somutlaştırmak istersek, bir şehirde işlenen suçların günlük olarak kaydedilmesiyle veri elde edilir. Bu verilerin yılsonunda derlenerek, suç konularına göre gruplandırılmasıyla enformasyona ulaşılır. Bu enformasyonun önceki yıllar ve diğer şehirlerdeki enformasyonlarla karşılaştırması sonucunda bilgiye ulaşılır. Bu bilgi, “o

şehirde geçmiş yıllara göre suç sayısının artış gösterdiği” veya “o şehirdeki suç oranlarının diğer şehirlere göre az veya çok olduğu” şeklinde ortaya çıkabilir.

Bilgi çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Örneğin Barutçugil (2002:61-64) bilginin, düzenlenme ve kullanma tarzına göre, idealist, sistematik, pragmatik ve otomatik bilgi; kaynağına göre, örtülü ve açık bilgi; niteliğine göre, insanda, müşteride ve yapıda bulunan bilgi olarak sınıflandırılabileceğini belirtmektedir. Malhotra (2003:66) ise bilgiyi bilimsel ve tecrübeyle edinilen şeklinde ikiye ayırmaktadır. Bilimsel bilgi, bilimsel yöntemler kullanılarak elde edilmiş bilgilerdir. Tecrübeyle edinilen bilgi ise, örgüt çalışanlarının uygulamalarından edindiği bilgi birikimidir. Ancak akademik yazında bilgi, genel olarak iki kategoride ele alınmaktadır: Açık bilgi ve örgütü bilgi (Nonaka ve Takeuchi, 1995:17). Açık bilgi, ifade edilebilen, şahsa özgü olmayan nesnel bilgidir. Kitaplarda, broşürlerde, web sayfalarında, raporlarda ve gazetelerde yer alan bilgiler açık bilgilere örnek olup ulaşılması ve dışa aktarımı nispeten kolaydır (Vail, 1999: 1). Örgütü bilgi ise, sezgiler, inanışlar ve değerlerden etkilenen, yüksek derecede kişisel, formüle edilmesi ve aktarılması zor, deneyim ürünü olan bir bilgi türüdür ve öznedir (Yahya ve Goh, 2002: 458; Atak, 2011: 163). Bu tür bilgi, anlatabileceğimizden daha fazlasını bildiğimizi ifade eder (Polanyi, 1966: 4).

Bilgi, kapalı bilgiyle açık bilgi arasındaki etkileşimden ortaya çıkmaktadır (Nonaka, 1994: 15; Beijerse, 1999:101). Bu etkileşim, dört aşamada cereyan etmektedir: Sosyalleştirme, dışsallaştırma, bütünleştirme ve içselleştirme (Nonaka ve Takeuchi, 1995: 69). Sosyalleştirme, kapalı bilgi niteliğindeki deneyimlerin paylaşılmasıdır. Dışsallaştırma, kapalı bilginin açık bilgi haline dönüştürülmesidir. Deneyimlerin yazılı hale getirilerek neden sonuç ilişkilerinin ortaya konulması, buna örnektir. Bütünleştirme, açık bilgilerin bir araya getirilerek anlaşılması ve işlevselleştirilmesidir. İçselleştirme, açık bilgilerin benimsenerek tekrar kapalı bilgi haline dönüşmesidir. Süreci somutlaştırmak adına, bir çırağın ustasından gördüğü şekilde işi öğrenmesi, sosyalleştirmedir. Çırağın öğrendiği bu bilgilerle bir kitap yazması, dışsallaştırmadır. Bu kitabı ve benzer kitapları okuyan bir sanayicinin kitaplarda yer alan farklı yöntemleri kendi uygulaması içine adapte etmesi bütünleştirmedir. Bu sanayicinin fabrikasındaki işçilerin, kendilerine öğretilen bu yöntemleri benimseyerek rutinleştirilmesi içselleştirmedir.

Örgütler, söz konusu bu her iki bilgi türüne de gereksinim duyarlar. Myers (1996:2) örgütsel bilgiyi, işlenmiş enformasyonun, yerleşmiş rutinler ve hareket dönüşümü süreçleri olarak tanımlamaktadır. Bunlar, örgütün kültürünü, kurallarını, süreçlerini ve diğer sistemlerini içerir. Örgütsel bilgi yönetiminde temel işlev, kapalı bilginin açık bilgiye dönüştürülmesidir.

Özgener (2005: 270-271) bilgi yönetimini, örgütsel performansı artırmak için bilgiyi eyleme dönüştürmeye yönelik bilinçli bir strateji olarak tanımlanmıştır. Yıldırım (2010: 1316)'a göre de bilgi yönetimi, kapsamlı ve hızlı değişimlerin yaşandığı bir ortamda, bilgiyi en etkin şekilde kullanmak suretiyle örgütleri başarıya ulaştırmayı amaçlayan bir iş stratejisidir. Zaim (2005: 81) bilgi yönetimini bir örgütteki tüm bilgi türlerinin, değer üretmeye ve rekabet avantajı sağlamaya yönelik olarak, etkili biçimde kullanılması ve yönetilmesi ile ilgili faaliyetlerin bütünü şeklinde tanımlamaktadır. Bu yönüyle bilgi yönetimi, bireysel ve örgütsel bütün bilgi kaynaklarını etkili bir biçimde örgütleyen bir disiplindir (Fedor vd., 2003: 513-539).

Bilgi yönetiminin akademik yazında sayısız tanımlamaları yapılmıştır. Bilgi yönetimi kısaca, verilerin enformasyona ve oradan bilgiye dönüştürülmesi işidir (Kanter, 1999: 9). Kapsamlı tanımlamalar ise bilginin örgütsel bir değer elde etmek üzere üretimi, edinimi, geliştirilmesi, derlenmesi, anlamlandırılması, paylaşımı, kullanımı, depolanması ve güncellenmesini içine almaktadır (Uzun ve Durna, 2008: 33; Odabaş, 2008: 1-2; Demircan vd., 2010: 71-93; Harrison ve Kessels, 2004:39; Atak, 2011: 159; İpçioğlu ve Erdoğan, 2005:634; Wiig, 1997: 6-14; Liebowitz ve Beckman, 1998: 67-99; O'Dell, 2003: 21; Gupta vd., 1998:17; Davenport ve Delpel, 2001: 213). Tüm bu sıralanan bilgi yönetim süreçlerinin hızlı ve etkili bir şekilde yürütümü için bilgi teknolojilerinden yararlanır. Bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojisi sürekli artan miktarlarda bilgiye sürekli artan bir hızda ulaşmaya ve bu bilginin dağıtımına imkan vermektedir (Bowman, 2002: 32).

Ancak sadece teknolojik uygulamalar, bilgi yönetiminin başarısı için tek başına yeterli değildir. Örgüt çalışanlarının sahip oldukları bilgilerin değerlendirilmesi, geliştirilmesi ve örgüt amaçları doğrultusunda en verimli şekilde kullanılabilmesi de en az teknoloji hakimiyeti kadar önemlidir (Uzun ve Durna, 2008: 33). Bilgi yönetiminin başarısı, örgüt üyelerinin bilgiyi sistematik bir şekilde topladığı ve örgüt içinde bunu başkalarıyla paylaştığı öğrenen bir kültürün yerleşmesiyle gerçekleşir (Robbins ve Coulter, 2003: 48). Örgüt kültürü, bir örgütteki inançlar, gelenekler, değer sistemleri, normlar ve iş yapma biçimlerini kapsayan bir bütün olarak tanımlanır ve bilgi yönetiminin başarısını etkileyen en önemli öge olarak kabul edilir (Çakar vd., 2010: 72).

1.2. İç Güvenlikte Bilgi Yönetimi

Özellikle güvenlik hizmetleri konusunda etkili ve kapsayıcı bilgi yönetimi hayati öneme sahiptir. ABD Genel Kayıt Ofisi'nin 2002'deki bir raporunda iç güvenlik yapılanmasındaki kritik başarı faktörleri arasında bilişim teknolojisi yönetimi ve bilgi yönetimi yer almaktadır (United

StatesGovernmentAccountability Office, 2002). Bu nedenle ABD’de İç güvenlik paydaşları olan vatandaşlara, kamu görevlilerine, sivil toplum örgütlerine medyaya ve diğer örgütlere bilgi aktarımını sağlamak üzere eğitim programları düzenlenmektedir (Committee on EducationalParadigmsforHomeland Security, 2005: 4-5).

Bilgi yönetimini iç güvenlik yönetiminin kritik unsurları arasında sıralayan pek çok yazar bulunmaktadır (Inamate, 2006: 197; Jones, 2006: 6). Etkili bilgi paylaşımının, şayet hayata geçirilebilseydi, 11 Eylül 2001 terör saldırılarını önleyebileceği dahi öne sürülmüştür (Goldsmith ve Eggers, 2004).

İç güvenlik bilgisi, Yılmaz (2012: 103) tarafından, iç güvenlik alanında yer alan aktörlerin, bireylerin veya bir bütün olarak toplumun can, mülk veya hayat kalitesine yönelik, buldukları veya faaliyet gösterdikleri çevrede şahit oldukları tehdit, tehlike ve saldırılar hakkında edindikleri bilgiler olarak tanımlanmıştır. İç güvenlikte bilgi yönetimi, iç güvenlik bilgilerinin yorumlanıp anlamlandırıldıktan sonra yeniden iç güvenlik alanındaki aktörlere gereken nispetlerde paylaştırılmasına işaret eder. Paylaşılan bu bilgiler, hem kamuoyunun aydınlatılmasına, hem bireylerin ve toplumun muhtemel tehdit ve tehlikeler hakkında bilgilendirilmelerine imkan sağlar (Yılmaz, 2012: 103). İç güvenlikte günümüzde karşılaşılan en büyük sorunun, bilgiyi anlamlandırıp istihbarata dönüştürerek, kısıtlı bir zaman diliminde bu istihbaratı kullanacak olanlara aktarmak olduğu öne sürülmüştür (Mueller ve Robert, 2006: 434). Sadece zamanında elde edilerek, işlenip anlamlandırılan bilgiler iç güvenlik örgütlerinin teröristleri, onların eşyalarını ve finansal işlemlerini tespiti imkan sağlar (Yılmaz, 2012: 95).

Güvenlik örgütleri tarafından iç güvenlik paydaşlarınayönelik olarak yürütülecek bilgi yönetimi uygulamaları bir yandan toplumu terör benzeri tehdit ve tehlikelere karşı hazırlıklı olmaya yöneltirken, diğer taraftan toplum tarafından güvenlik örgütlerine yapılacak bilgi aktarımlarına da imkan sağlayacaktır. Ancak Bal (2002), terörle mücadelede bir yandan toplumun devletin yanında olması beklenirken, diğer yandan gerekli bilgilerin toplumla paylaşılmaması nedeniyle toplumun bilgi eksikliği çekmekte olduğuna vurgu yapar. Bu durum güvenlik yönetiminde gizlilik ilkesinin aşırı veya yersiz kullanımından kaynaklandığı düşünülmektedir. Gizlilik anlayışı, hiyerarşik ve kademeli olarak rasyonel bir şekilde uygulanıp, her bilginin herkese kapalı olduğu bir gizlilik anlayışı yerine, gerekli bilginin ilgilileriyle yeterli miktarda paylaşılması anlayışı hakim olmalıdır (Yılmaz, 2012: 49).

2. Metot

Araştırmanın amacı, Kayseri Emniyet Müdürlüğü'ndeki bilgi yönetimi uygulamalarını incelemektir. Bu kapsamda, bilgi kültürü, bilgi yönetiminde yönetici desteği, bilgi paylaşımı teşvikleri, bilgi paylaşımı arzusu ve paydaşlara yönelik bilgi yönetimi uygulamaları mercek altına alınacaktır. Söz konusu faktörler arasında anlamlı herhangi bir ilişkinin olup olmadığı ile bilgi paylaşımına ilişkin tutumların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılacaktır.

Bu maksatla 2012 yılında, Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde görevli 26'sı yönetici pozisyonunda toplam 252 katılımcı üzerinde, görev yaptıkları kurumlardaki bilgi yönetimi uygulamaları ile ilgili bir beşli Likert tipinde (1=kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) hazırlanan bir anket çalışması yürütülmüştür. 26 sorudan oluşan ankette, bilgi kültürü, yönetici desteği, bilgi paylaşımı teşvikleri, bilgi paylaşımı arzusu ve paydaşlara yönelik bilgi yönetimi uygulamalarını ölçmeye yönelik sorular kullanılmıştır. Bilgi kültürü için Lee ve Choi (2003), yönetici desteği için Carpenter ve Fredrickson (2001), bilgi paylaşımı teşvikleri için Kankanhallivd., (2005), bilgi paylaşımı için Van den Hooff ve De Ridder (2004)'in ölçeklerinden yararlanılmıştır. Paydaşlara yönelik bilgi yönetimi uygulamalarını ölçmek için örnek ölçek bulunamadığından altı sorudan oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri Tablo-1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Güvenilirlik Değerleri

	Cronbach's Alpha	n
Bilgi kültürü	,872	5
Yönetici desteği	,739	5
BY teşvikleri	,820	5
Bilgi paylaşımı arzusu	,795	5
Paydaşlara yönelik BY uygulamaları	,742	6

Araştırma evreni 1620 kişidir. Örneklemin evreni karşılama oranı %16'dır. Polis memurlarının ve amirlerinin, bu tür anket çalışmalarının sonuçlarının, her ne kadar isim belirtilmese de, kendilerine bir şekilde olumsuz olarak yansiyebileceği kaygıları, araştırmanın en önemli sınırlılığını teşkil etmektedir. Araştırma bulguları, bir istatistik paket programında analiz

edilmiştir. Örneklemin yaş ortalaması 33,2 olup, yaşlar 21 ila 56 arasında değişmektedir. Katılımcılar içinde erkeklerin oranı %88,4'tür. Toplam katılımcıların %13,9'u lisans ya da yüksek lisans mezunudur. Kalan %86,1'i yüksekokul mezunudur (Tablo-2).

Tablo 2. Örneklemin Demografik Yapısı

Yaş	Cinsiyet	Eğitim
Ortalama: 33,2	Erkek: %88,4	Yüksekokul: %86,1
Minimum: 21	Bayan: %11,6	Lisans: %9,9
Maximum: 56		Lisansüstü: %4

3. Bulgular

Faktörlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Bu bulgulara göre bilgi kültürünün ($\bar{X}=3,99$; $SD=,508$), yönetici desteğinin ($\bar{X}=3,90$; $SD=,642$), BY teşviklerinin ($\bar{X}=3,80$; $SD=,790$), bilgi paylaşımı arzusunun ($\bar{X}=3,72$; $SD=,888$) ve paydaşlara yönelik BY uygulamalarının ($\bar{X}=2,50$; $SD=1,200$) ortalama ve standart sapma değerlerine sahip olduğu görülmüştür (Tablo-3).

Tablo 3. Faktör değerleri

Faktör	\bar{X}	SD
Bilgi kültürü	3,99	,508
Yönetici desteği	3,90	,642
Bilgi paylaşım teşvikleri	3,80	,790
Bilgi paylaşımı arzusu	3,72	,888
Paydaşlara yönelik BY	2,50	1,200

Faktörler arasında herhangi anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizinde, bilgi kültürü, yönetici desteği, BY teşvikleri ve bilgi paylaşımı arzusu arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir (Tablo-4). Bu ilişkiler içinde en güçlü olanı, bilgi paylaşım

teşvikleri ile bilgi kültürü arasındaki ilişkidir ($r=,642$; $p=,000<,01$). Bilgi paylaşımı arzusu ile bilgi paylaşım teşvikleri arasındaki ilişki, ikinci en güçlü ilişkidir ($r=,572$; $p=,000<,01$).

Tablo 4. Faktörler arasındaki ilişkiler

	Bilgi kültürü	Yönetici desteği	Bilgi paylaşım teşvikleri	Bilgi paylaşımı	Paydaşlara yönelik BY uygulamaları
Bilgi kültürü	1				
Yönetici desteği	,316**	1			
Bilgi paylaşım teşvikleri	,642**	,435**	1		
Bilgi paylaşımı arzusu	,253**	,603**	,572**	1	
Paydaşlara yönelik BY uygulamaları	,029	,139	,038	,166	1

** $p<,01$

Bilgi paylaşım teşviklerinin bilgi paylaşımı arzusu üzerindeki etkisini görebilmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, bilgi paylaşım teşviklerinin bilgi paylaşımı arzusu faktöründeki değişimlerin %32'sini açıkladığı görülmüştür ($r^2=,327$). Aynı şekilde bilgi kültürünün bilgi paylaşım teşviklerindeki değişikliklerin %41'ini açıkladığı anlaşılmıştır ($r^2=,412$).

Tablo 5. Faktörlerin yaş gruplarına göre farklılaşması

Tutum	Yaş grupları	n	\bar{X}	SD	F	p
Bilgi paylaşım teşvikleri	20-29	97	3,94	,441	13,252	,000**
	30-39	97	3,93	,704		
	40 ve üzeri	58	3,36	1,150		
Bilgi paylaşımı	20-29	97	3,97	,407	23,62	,000**
	30-39	97	3,85	,661		
	40 ve üzeri	58	3,08	1,380		

** p<,05

Söz konusu faktör değerlerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak üzere yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre, cinsiyete ve eğitime göre anlamlı herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir. Yaş değişkenine göre yapılan analizde, bilgi paylaşım teşvikleri ve bilgi paylaşımı arzusunun yaş değerlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı gözlenmiştir (p<,05). Her iki faktör açısından da yaş ilerledikçe faktör değerleri zayıflamaktadır (Tablo-5).

4. Tartışma ve Sonuç

Polis örgütlerinde bilgi yönetimi uygulamalarını incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, katılımcıların örgütlerinde BY uygulamalarına ilişkin bilgi kültürü, bilgi yönetimi uygulamalarına yöneticilerin desteği, bilgi paylaşım teşvikleri ve bilgi paylaşımı arzusu konusundaki faktör ortalamalarının beşli Likert tipi ölçeklerde (4=katılıyorum) puan değerine yakın düzeylerde belirdiği görülmüştür. Bu durum, örgütlerin, bilgi yönetiminin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli ortamı hazırlamaları gerektiği yönündeki akademik yazındaki önerilerle uyumludur (Nonakavd., 2006: 1179-1193; Corso vd., 2009: 74). Ancak benzer durum iç güvenlik paydaşlarına yönelik BY uygulamaları için söz konusu değildir (\bar{X} =2,50; SD=1,20). Halbuki iç güvenlik yönetiminde başarı için, vatandaşlar, sivil toplum örgütleri, medya, yerel yönetimler ve özel örgütler gibi polisin paydaşlarının da BY uygulamaları kapsamına alınması ve iyi işleyen bir bilgi paylaşım sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir.

Yapılan analizlerde bilgi paylaşım teşvikleri ile bilgi kültürü ($r=,642$; $p=,000<,01$) ve bilgi paylaşımı arzusu ile bilgi paylaşım teşvikleri arasında ($r=,572$; $p=,000<,01$) güçlü ilişkiler belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizleri de, bilgi kültürünün bilgi paylaşım teşvikleri ($r^2=,327$), bilgi paylaşım teşviklerinin ise bilgi paylaşımı arzusu üzerinde ($r^2=,412$) önemli düzeylerde etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, akademik yazınla da tutarlıdır (Quinn vd., 1996; Lee vd., 2012: 186; Keltner ve Finegold, 1996; DeTienne ve Jackson, 2001: 6). Elde edilen bu sonuçlar, polis örgütlerinde BY uygulamalarının başarısı için öncelikle bilgi kültürünün geliştirilmesi gerektiği, bu kültürün örgüt çalışanlarını bilgi paylaşımına yönlendireceğini göstermektedir.

Faktör yönelimlerinde cinsiyete ve eğitim durumuna göre anlamlı herhangi bir farklılaşma tespit edilememiş olup, yaş grupları bakımından bilgi paylaşımının yaş ilerledikçe azaldığı gözlenmiştir. Bu sonucun, bilgi yönetiminin öneminin son yıllarda giderek daha çok anlaşılmasına başlanılmasından ve işe yeni alınan personelin yetiştirilmesinde BY kültürünün kazandırılmasına daha çok önem verilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak Kayseri İl Emniyet Müdürlüğünde BY uygulamalarının yürütüldüğü, bu konuda özellikle bir bilgi kültürünün geliştirilmiş olduğu ve bu kültürün çalışanları bilgi paylaşımına teşvik ettiği görülmüştür. Ancak yürütülen bilgi yönetimi uygulamalarının daha çok örgüt içine odaklandığı, örgüt dışındaki iç güvenlik paydaşlarına yönelik BY uygulamalarına rastlansa da, yeterli düzeyde olmadığı ve geliştirilmesi gerektiği anlaşılmıştır. İç güvenlik paydaşları olan başta vatandaşlar olmak üzere, diğer kamu örgütleri, sivil toplum örgütleri, medya, yerel yönetimlerin de BY uygulamaları kapsamına alınması halinde, polis örgütünün hem bilgi toplama kapasitesi azımsanmayacak oranda artacak hem de topluma, yürütülen güvenlik hizmetleriyle ilgili bilgi ve yönlendirmeler yapılarak toplumun güvenlik hizmetlerine yönelik katkı ve desteği sağlanmış olacaktır.

Kaynakça

ATAK, Metin. (2011), “Örgütsel Bilginin Yönetimi ve Öğrenen Organizasyon Yazınındaki Yeri”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Sayı. 13, ss.155-176.

BAL, İhsan. (2002), “Devlet, Demokrasi ve Terör: Çözüm Önerileri”, (Ed.) Hasan H. Çevik ve Turgut Göksu, Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis, Ankara:Seçkin yayınları.

BARUTÇUGİL, İsmet. (2002), Bilgi Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

BEIJERSE, Roelof P. (1999), “Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualising a Phenomenon”, *Journal of Knowledge Management*, 3(2), pp. 94-110.

BHATT, Ganesh D. (2001), “Knowledge Management in Organizations: Examining The Interaction Between Technologies, Techniques, and People”, *Journal of Knowledge Management*, 5(1), pp. 68-75.

BOWMAN, Brent J. (2002), “Building Knowledge Management Systems”, *Information Systems Management*, 19(3), pp. 32-40.

COMMITTEE ON EDUCATIONAL PARADIGMS FOR HOMELAND SECURITY.(2005), *Frameworks for Higher Education in Homeland Security*, National Research Council, Washington, DC, USA: National Academies Press.

CORSO, M., Giacobbe, A. and MARTINI, A. (2009), “Rethinking knowledge management: the role of ICT and the rise of the virtual workspace”, *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 6(3), pp. 272-92.

ÇAKAR, Nigar D., YILDIZ, Sibel ve DUR, Serkan. (2010), “Bilgi Yönetimi Ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü Ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri”, *Ege Akademik Bakış*, 10 (1), ss. 71-93.

ÇAKIR, Recep ve YÜKSELTÜRK, Erman. (2010), “Bilgi Toplumu Olma Yolunda Öğrenen Organizasyonlar, Bilgi Yönetimi ve E-Öğrenme Üzerine Teorik Bir Çözümleme”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Sayı 18, ss.501-512.

ÇETİNKAYA, Ahmet. (2012), “Örgütsel Bilgi Yönetim Sürecinde Bilgi Yönetim Performansı Boyutları: Ölçek Geliştirme ve Geçerliliği Üzerine Bir Araştırma”, *Online Academic Journal of Information Technology*, 3(9), ss.51-62.

DAVENPORT, Thomas H. ve PRUSAK, Laurence. (2001), *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi: Kuruluşlar Ellerindeki Bilgiyi Nasıl Yönetirler?* (Çev.) Günhan Günay, 1. Basım, İstanbul: Rota Yayınları

DAVENPORT, Thomas H. ve VÖLPEL, S. C. (2001), “The Rise Of Knowledge Towards Attention Management”, *Journal of Knowledge Management*, 5(3), pp. 213.

DEMİRCAN Ç. Nigar; YILDIZ, Sibel ve DUR, Serkan. (2010), “Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü Ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri”, *Ege Akademik Bakış*, 10(1), ss. 71-93.

DETIENNE, Kristen B. ve JACKSON, Lisa A. (2001), “Knowledge management: understanding theory and developing strategy”, *Competitiveness Review*, 11(1), pp. 1-11.

DRUCKER, Peter. (1994), *Kapitalist Ötesi Toplum*, (Çev.)Belkıs Çorakçı, İstanbul: İnkılap Kitapevi.

FEDOR, Donald B.; GHOSH, Soumen, CALDWELL, Steven D., MAURER, Todd J. ve SINGHAL, Vinod R. (2003), "The effects of knowledge management on team members' ratings", *Decision Sciences*, 34(3), pp. 513-539.

GUPTA, Babita; IYER, Lakshmi S. ve ARONSON, Jay E. (2000), "Knowledge management: practices and challenges", *Industrial Management & Data Systems*, 100(1), pp.17 - 21

GÜÇLÜ, Nezahat ve SOTIROFSKİ, Kseanela. (2006), "Bilgi Yönetimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), ss. 351-371.

HARRISON, Rosemary ve KESSELS, Joseph. (2004), *Human Resource Development in a Knowledge Economy*, New York: Palgrave Macmillan Pub.

İNAMETE, Ufot B. (2006), "The Academic Discipline of Management and Homeland Security", *Review of Policy Research*, 23(1), pp.197-222.

İNCE, Mehmet ve OKTAY, Ercan. (2006), "Bilginin Bir Stratejik Güç Olarak Önemi Ve Örgütlerde Bilgi Yönetimi", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı. 10, ss.15-29.

İPÇİOĞLU, İsa ve ERDOĞAN, Zafer. (2005), "İşletmelerde Liderlik ve Bilgi Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetimi Kongresi, Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 25-26 Kasım, ss. 633-643.

İRİZ, Rıfat (2005), "İşletmelerde Bilgi Yönetiminin Yenilik ve Rekabet Gücü Üzerindeki Etkileri", *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19:1, ss.243-258.

JONES, Trevor. (2006), "The Governance and Accountability of Policing", (Ed.) T. Newburn, *Handbook of Policing*, Willan Publishing, pp. 603-627.

KANTER, Jerry. (1999), "Knowledge Management, Practically Speaking", *Information Systems Management*, 16(4), pp. 7-15.

KELTNER, B. ve FİNEGOLD, D. (1996), "Adding value in banking: human resource innovations for service firms", *Sloan Management Review*, 38(1), pp. 57-68.

LEE, Sangjae, KIM, Byung Gon ve KIM, Hoyal (2012), "An integrated view of knowledge management for performance", *Journal Of Knowledge Management*, 16(2), pp. 183-203.

LIEBOWITZ, Jay ve BECKMAN, Tom J. (1998), *Knowledge Organizations: What Every Manager Should Know*, New York: CRC Press.

MALHOTRA, Yogesh. (2000), "Knowledge Management and New Organization Forms: A Framework for Business Model Innovation", *Information Resources Management Journal*, 13(1), pp. 5-14.

MUELLER, Robert S. (2006), "The Art of Information", *Vital Speeches of the Day*, 72, pp. 434-436.

MYERS, Paul S. (1996), *Knowledge Management and Organizational Design*, Boston: Butterworth-Heinenman.

NONAKA, Ikujiro ve TAKEUCHI, Hirotaka (1995), "The Knowledge Creating-Company", Newyork: Oxford Universty Press,

NONAKA, Ikujiro, VON KROGH, G. ve VOELPEL, S. (2006), "Organizational knowledge creation theory: evolutionary paths and future advances", *Organization Studies*, 27(8), pp. 1179-208.

NONAKA, Ikujiro. (1994), "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation", *Organization Science*, 5(1), pp. 14-37.

O'DELL, Carla ve GRAYSON, Jackson J. (2003), *Ne Bildiğimizi Bir Bilseydik*, İstanbul: Dışbank Yayınları: 21.

ODABAŞ, Hüseyin. (2008), "Bilgi yönetimi ve yüksek öğrenim kurumlarında kurumsal açık erişim", XIII. Türkiye'de İnternet Konferansı, ODTÜ, Ankara: 1-2.

OGUN, Mehmet N. (2011), "The Need of Knowledge Management in Organizations (Kurumlarda Bilgi Yönetimi Gereksinimi)", *Bilgi Dünyası*, 12(1), ss. 70-86.

ÖZGENER, Şevki. (2005), "Global Ölçekte Değer Yaratan Bilgi Yönetimi Stratejileri", (Ed.) Coşkun Can Aktan ve İstiklal Y. Vural, *Bilgi Çağı, Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, Konya: Çizgi Kitabevi, ss.267-295.

POLANYI, Michael. (1966), *The Tacit Dimension*, Chicago: University of Chicago Press.

QUINN, James Brian, ANDERSON, Phillip ve FINKELSTEIN, Sydney (1996), "Leveraging Intellect", *Academy of Management Executive*, 10(3), pp. 7-27.

ROBBINS, Stephen P. ve COULTER, Mary. (2003), *Management*, Seventh Edition, New Jersey: PrenticeHall.

SEBA, İbrahim ve ROWLEY, Jennifer. (2010), "Knowledge management in UK police forces", *Journal Of Knowledge Management*, 14(4), pp. 611-626.

SEBA,İbrahim, ROWLEY, Jennifer veDELBRIDGE,Rachel. (2012),“Knowledge sharing in the Dubai Police Force”, Journal Of Knowledge Management, 16(1), pp. 114-128.

SENGE, Peter. (1999), “Enformation Age”, ExecutiveExcellence, ss. 7-12.

TOFFLER, Alvin. (1998), Üçüncü Dalga,(Çev.) Ali Seden, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

TÜRK, Murat. (2003), Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Bilgi Yönetimi, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

UNITED STATES GOVERNMENT ACCOUNTABILITY OFFICE (GAO) (2002) *Critical Design and Implementation Issues*, (GAO-02-957T), Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

UZUN, Hatice ve DURNA, Ufuk. (2008), “İşletmelerde Rekabet Unsuru Olarak Bilgi Yönetimi”, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:1, Sayı: 1, ss. 33-40.

VAIL, Edmond F. (1999), “Knowledge Mapping: GettingStartedwith Knowledge Management”, Information Systems Management, 16(4), pp. 1-8.

VURAL, İstiklal Y. (2005), “Bilgi Yönetimi, Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik”, (Ed.) Coşkun Can Aktan ve İstiklal Y. Vural, Bilgi Çağı, Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri, Konya: Çizgi Kitabevi, ss.229-248.

WIIG, Karl M. (1997), “Knowledge Management: An Introduction and Perspective”, The Journal of Knowledge Management, 1, pp. 6-14.

WIIG, Karl M. (2004), People-Focused Knowledge Management: how effective decision making leads to corporate success, Amsterdam: Elsevier.

YAHYA, Sallehve GOH, Wee-Keat. (2002), “Managing Human ResourcesTowardAchieving Knowledge Management”, Journal Knowledge Management, 6(5): 12.

YILDIRIM, Murat. (2010),“Kamu yönetiminde bilgi yönetiminin gerekliliği üzerine bir inceleme”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), ss. 1312-1334.

YILMAZ, Malik. (2009),“Enformasyon Ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi Ve Bilgi Yönetimi”, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 49(1), pp. 95-118.

YILMAZ, Sefer. (2012), Terörle Mücadelede Yeni İç Güvenlik Yönetimi, Ankara: Detay Yayınları.

ZAİM, Halil. (2005), Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi, İstanbul:İşaret Yayınları.