



BİREYÇİL-TOPLUMCUL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGISI İLE BİLGİ YÖNETİMİ ETKİNLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜT DESTEĞİNİN ARACILIK ETKİSİ: TÜRKİYEDE BİR ÜNİVERSİTEDE ARAŞTIRMA



Dr.Merve Koçoğlu¹

ÖZ

Bu çalışma, Türkiyede bir üniversitede çalışan araştırma görevlilerinin örgütlerine yönelik bireycil-toplumcul örgüt algılayışlarının üniversite içerisinde bilgi yönetimi etkinliğinde algılanan örgüt desteğinin aracı değişken rolüne yönelik ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçları araştırma görevlilerinin örgütlerine yönelik toplumcul örgüt algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkide algılanan örgüt desteğinin tam aracı değişken rolü olduğunu ve araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile algılanan örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Bireycil ve Toplumcul Örgüt Kültürü, Algılanan Örgüt Desteği, Bilgi Yönetimi Etkinliği.

KNOWLEDGE MANAGEMENT EFFECTIVENESS IN INDIVIDUAL AND COLLECTIVIST ORGANIZATION THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT: AS AN EXAMPLE OF A UNIVERSITY IN TURKEY

ABSTRACT

In this study, concept of knowledge management in collectivist-individualist culture and the mediating role of perceived organizational support are discussed. This study includes a research concluded by research assistants who work one of the universities in Turkey. The results show that perceived organizational support is fully mediated effects on the relationship between employees' perception of collectivist organization and knowledge management effectiveness. Additionally, results reveal significant differences in relationship with demographic characteristics and perceived organizational support and knowledge management effectiveness.

Key Words: Individual and Collectivist Organizational Culture, Perceived Organizational Support, Knowledge Management Effectiveness.

¹ Merve Koçoğlu, merve.kocoglu@yeditepe.edu.tr



GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin en önemli sermayelerinin başında insan kaynağı gelmektedir. Rekabetçi avantaj örgütlerin sahip oldukları insan gücüyle doğru orantılıyken, bu rekabetçi gücü birbirinden farklı kılan ise çalışanların sahip oldukları bilgilerdir. Bilgi, örgütsel öğrenme aracılığıyla örgüt içerisinde bilginin oluşturulması, paylaşılması ve kullanımını etkiler. Örgüt içerisinde bilginin paylaşılabilmesinde örgüt içerisinde paylaşılan değerlerin bir başka ifadeyle, örgüt kültürünün önemi büyüktür. Hofstede (1983) örgüt kültürünü bireycil ve toplumcul olmak üzere iki farklı açıdan incelemiştir. Bireycil örgüt kültüründe kişilerin kendi başarıları, toplumcul örgüt kültüründe ise grubun başarısının ön plandadır. Toplumcul örgüt kültürü, işbirlikçiliği, grup çalışmasını teşvik ettiğinden bilgi, toplumcul örgütlerde etkin ve verimli bir şekilde yönetilebilecek, bir başka ifadeyle paylaşılabilir ve kullanılabilir. Bunun tam tersi bireycil kültürlerde ise çalışanlar bilgiyi kendi kontrolleri altında tutmak isteyecek ve başkalarının başarısına vesile olmamak adına paylaşmak istemeyeceklerdir. Bilginin örgüt içerisinde paylaşımında kullanımında örgüt kültürünün yanı sıra, çalışanların örgütlerinden almış oldukları destek, örgütlerin çalışanlarına değer vermesi, ilgilenmesi, onların iyilik ve memnuniyetlerini önemsemesi ve başarılarından gurur duymaları da bir başka etkidir. Örgüt kültürünün, örgüt desteğinin oluşmasında katkısı büyüktür. Dolayısıyla gerek örgüt kültürü gerekse örgüt desteği örgüt içerisinde pozitif ve paylaşımcı atmosferin oluşturulmasında büyük rol oynamaktadır. Bu ise örgüt içerisinde bilginin paylaşımını ve kullanımını olumlu yönde etkilemektedir.

1. Literatür Taraması

1.1.Kültür Kavramı

Kültür, “bir toplumun davranışını şekillendiren, her topluma ayrı bir çevre olma özelliğini kazandıran ve her topluma kendi şeklini veren kural ve sorumlulukların meydana getirdiği bir bütündür. Hofstede kültürü, bir insan grubunu diğer insan gruplarından ayıran düşünce programlarının toplamıdır” diye tanımlamıştır (Mutlu, 2005:201). Kültürel boyutlarla ilgili yapılan akademik çalışmalardan en yaygın olarak yararlanılan psikolog Geert Hofstede (1980) tarafından yapılandır. Birçok araştırmacı kültürel boyutları ölçmek için Hofstede ölçeğinden yararlanmışlardır (Schaffer, 2003:179).

Hofstede 40 farklı ülkede çalışan IBM çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında kültürel farklılıklar dört boyutta ele almıştır. Bu boyutlar, aşağıda da



belirtileceği üzere belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi, baskın değerler ve bireycil-toplumculuktur. *Belirsizlikten kaçınma* boyutu; toplumların, kişilerin ya da örgütlerin belirsizliğe tolere edebilme ve risk alma isteklerine göre farklılaşmasıdır. *Güç mesafesi* boyutu, bir topluluğun bireyleri ve örgütlerinde gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımı ile ilgilidir. Düşük güç mesafesi herkesin eşit haklara sahip ve gücün eşit olarak dağıtıldığı, yüksek güç mesafesinde ise ayrımcılık hakimdir. *Baskın değerler* boyutunda Hofstede kültürleri dişi ve erkek olmak üzere ikiye ayırmıştır. Erkek egemen toplumlarda kadınların ve erkeklerin rolleri ayrıntılı ve net bir şekilde belirlenmiştir ve erkek egemenliği hakimdir. Dişi kültürde ise kadın ve erkek arasında eşitlik vurgulanmıştır. Hofstede tarafından belirlenen son boyut ise *bireycilik ve toplumculuktur*. Kişiler ve gruplararası ilişkilerde kullanılan değerlerle ilişkilidir. Toplumcul kültürlerde gruplar bireylerden çok daha önemli iken bireycil kültürlerde kişisel istekler daha ön plandadır. Japon kültüründe toplumcul; Amerikan kültüründe ise bireycil değerler ön plana çıkmaktadır (Jennifer ve Gareth, 1996:542-543).

Çalışmamızda bireycil ve toplumcul örgüt kültürü ele alınmaktadır. Öncelikli olarak, şirket ya da örgüt kültürü, “belli bir örgüt ya da organizasyonun belirli davranışları, ifade ve uygulama şekilleridir” (Yeşil, 2009:114). Örgüt kültürü, örgütleri anlayabilmek için tüm örgütü kapsayan bir çatı gibidir ve örgüt kültürü, örgüt içerisinde grupların bireycil-toplumcul olduğunu açıkladığı gibi örgüt kültürü aynı zamanda devamlılık arz eden karmaşık bir süreçtir (Ainsworth ve Cox, 2003:1463-1465).

Hofstede, bireycil-toplumcul kültür boyutunu tanımlarken bireycil kültürden kastı en basit anlamıyla bireysellik iken toplumcul kültürden kastı ise işbirlikçilikdir. (Palocsay ve White, 2004: 389). Bireycil kültüre sahip kişiler örgüt çıkarlarını ikinci sıraya koyarak, kendi kariyerleri doğrultusunda kararlar alırlar ve örgütü yönetirler. Toplumcul örgütlerde ise örgüt çıkarları birinci sırada yer alır ve kişi kendi ihtiyaçlarını, kararlarını alırken öncelikli olarak örgütü önplanda tutar (Moorhead ve Griffin, 1995:501). Bireyciller, kendi kişisel gelişimlerine, yaşamlarının kalitesine ve kazanacakları ödüllere odaklanırken, toplumcularda grubun başarısı herşeyin üstündedir ve gruba bağlılık oldukça yüksektir (Kemmelmeier, vd., 2009:67; Rudy ve Grusec, 2001:203).

Bir örgüt ya da kurumda bireycil kültür ön planda ise özgürce karar verme, bağımsızlık ve kişisel başarı, öne çıkmaktadır. Bu kişilerin örgüt içerisinde diğer grup üyeleriyle iletişime girme nedenleri ise kişisel çıkarlar ve beklentileridir. Buna karşılık, toplumcul örgüt



kültüründe grup üyeleri arasında kuvvetli bağ mevcuttur. Kişilerin çalışmış oldukları örgütlerine sadakati yüksektir ve kişiler örgütleri tarafından ailesiymiş gibi sahiplenmek isterler (Bilgin ve Demirer, 2009:199-200; Priem ve Shaffer, 2001:203).

Bireycil ve toplumsal örgütlerde örgüt yapısıyla ilgili farklılıklar yaşanmaktadır. Bireycil örgütlerde kişilerin sorumlulukları, görev tanımları, rütbeleri kesin ve net bir şekilde tanımlanmıştır. Toplumsal örgütler ise, grup odaklıdır, görevler işbirlikçi anlayışı içerisinde grup, takım ve bölüm bazında paylaşılır (Gibson, 2009:63). Bireycil örgütlerde kişiler arası diyaloglarda “ben” ifadesi geçer, ben şöyle düşünüyorum, bence böyle olmalı gibi oysa ki toplumsal örgütlerde acaba diğerleri, diğer grup üyeleri, takım arkadaşları, yöneticiler ne düşünür diye düşünürler (Harris, 1994:310).

1.2. Bilgi Yönetimi

Günümüzde örgütlerin sahip olduğu en önemli güçlerden biri bilgidir ve örgütler bu bilgiler sayesinde rekabetçi avantajı yakalarlar. Bu nedenle bilgi, örgütler için en anlamlı kaynaklardan biridir (Chen & Lin, 2004:137). Bilgi, karar verme veya problem çözme amacıyla enformasyonun organize edilmesi ve kullanılmasıdır (Uzun ve Durna, 2008:33) Bilgi teknoloji sistemleri, elektronik veritabanları, şebeke sistemleri sayesinde bilgi, tanımlanıp, oluşturulabilir, paylaşılır, depolanır ve dağıtılır (Huang ve Huang, 2012:93).

Bilgi yönetimi, örgüt içerisinde var olan bilgiyi örgüt işleyişi ile entegre eden yönetim stratejileridir (Hung, vd. 2005:165). Bilgi yönetimi, hem yöneticilerin stratejik kararlar verebilmesi hem de örgüte değer sağlayabilecek uygulamalar için bilginin toplanması, sınıflandırılması, analiz edilmesi ve dağıtımının sağlanmasıdır (Hume ve Hume, 2008:129).

ilgi yönetiminin etkinliği, bilginin paylaşımı ve kullanımı olmak üzere iki şekilde ölçümlenmektedir (Chen ve Huang, 2007:108). Bilgi paylaşımı, bilginin gerek örgüt ve örgüt içerisinde tüm çalışanlar ve departmanlar arasında gerekse örgüt dışında örgütün tüm diğer iş ortaklarıyla (tedarikçi, müşteri, devlet, sivil toplum örgütleri, basın vb.) paylaşılması, oluşturulması ve yeniden değerlendirilmesidir (Charterina ve Landeta, 2013:201).

Bilginin kullanımı ise, örgüt içerisinde bilginin doğru yerde, doğru zamanda kullanımınıdır. Bilginin etkin kullanımı değer yaratmada önemli unsurdur. Bilginin kullanımı, örgüt içerisinde sorunların çözümünü sağladığı gibi örgüt içerisinde tüm departmanların koordineli ve işbirlikçi çalışmasını sağlar (Mubaideen, 2012:153-154).



Bilginin paylaşımında ve kullanılmasında kişilerin rolü büyüktür, aksi takdirde bilginin paylaşılması güçtür. Bir başka ifade ile kişiler ya da gruplar olmadan bilgi paylaşılmaz. Bilgi kişiler arasında paylaşılacağı gibi, kişiler ve gruplar, gruplar ve gruplar, departmanlar ile departmanlar arasında hatta örgüt dışında da paylaşılabilir. Bilginin bu çok yönlü paylaşımı örgütsel etkinliği arttırmaktadır (Ahmadi, vd., 2012:818-819).

Bilgi yönetimi sayesinde bilgi, kişiler ve departmanlar arasında iletildiğinden etkinlik ve verimlilik artar ve bunun sonucunda örgütler rekabet avantajı kazanır (Moffett, McAdam & Parkinson: 237-239). Dolayısıyla, küreselleşen dünyada rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için örgütler kurum içi bilgi üretimi, depolanması, erişimi, paylaşımı ve kullanımına önem göstermelidirler (Janz ve Parasarnphanic, 2003:352).

1.3. Örgüt Desteği

Örgüt desteği Blau'nun (1964) sosyal etkileşim teorisine dayanmaktadır. Blau'ya göre çalışanlar örgütlerinin onlara vereceği ödüller doğrultusunda performans gösterirler. Örgüt desteği çalışanların gerek yöneticileri gerekse örgütleri ile etkileşimini etkiler ve örgütün çalışanlarına sadakatini gösterir (Arboleda, 2010:9; Muse, 2007:517-518).

Eisenberger vd. tarafından örgüt desteği, örgütün çalışanlarına göstermiş oldukları çaba ve mutluluklarını önemsemesi ve çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik genel inançlarıdır (Eisenberger ve ark. 1986:501). Aynı zamanda, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Çalışanlar, örgütlerin onlarla ilgilenişiyle ilgili genel bir bakış açısına sahiplerdir. Örgüt desteği örgütlerin çalışanlarına ne kadar katkı sağladığı ve onlara ne kadar değer verip ilgilendiklerini gösterirler (Eisenberger vd. 2002:565). Örgütün çalışanlarına yardım etmesi ve de çalışanlarına eğitim gibi kendilerini geliştirebilme olanağı vermesi çalışanlar tarafından örgüt desteği olarak algılanır. Örgüt desteği algısı yüksek olan çalışanların, örgüte olumlu katkıları sağlamaları beklenmektedir. (Eisenberger ve ark. 1986, 501).

Örgütünden destek aldığına inan çalışan örgütünün destekleyici örgüt olduğunu düşünür. Destekleyici örgüt, örgüt çalışanlarının refahı ve ihtiyaçlarına odaklanan örgüttür ve de çalışanlarının örgüte katkısının farkındadır. (Andres ve Kacmar, 2001:349).



Algılanan örgüt desteğini etkileyen unsurlar arasında yönetici desteği, örgütsel ödüller, adalet, çalışma koşulları yer almaktadır (DeConinck ve Johnson, 2009:336; Eisenberger vd., 2004:208; Liu, 2009:308; Eisenberger, Rhoades, 2001:699).

Algılanan örgüt desteği, çalışanların, çalıştıkları örgütün değerlerine sahip çıkma arzularını arttırdığı gibi örgüte olumlu katkı sağlar (Eisenberger vd. 2002:565). Aynı zamanda örgütün hedeflerine ulaşmasında çalışanların ekstra davranışlar sergilemesini ve performans artışını sağlar (Ali, vd., 2010:188; Eisenberger ve Shanock, 2006:689; Ghani ve Hussin, 2009:123). Örgüt desteği, örgüt içerisinde değişim ve yenilikçiliğe ihtiyaç olduğunda ve bunun gerçekleştirilmesinde büyük rol oynadığı gibi (Erdoğan, vd., 2004:307) bilgi teknolojileri kullanımında büyük katkısı vardır (Ramus, 2001:87). Örgüt desteği, çalışanlar ve yöneticiler arasında bilginin paylaşımını etkilediğinden, bilginin paylaşımında ve kullanılmasında algılanan örgüt desteğinin rolü büyüktür (Lin, 2007:26-28).

2.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE SONUÇLARI

2.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitelere yönelik bireycil-toplumcul kültür algılarının örgütlerinden almış oldukları destek aracılığı ile üniversite içerisinde bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkileri ve de araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile algılamış oldukları bireycil toplumcul örgüt kültürü, örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği algıları arasında farklılıkları ortaya koymaktır.

2.2.Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

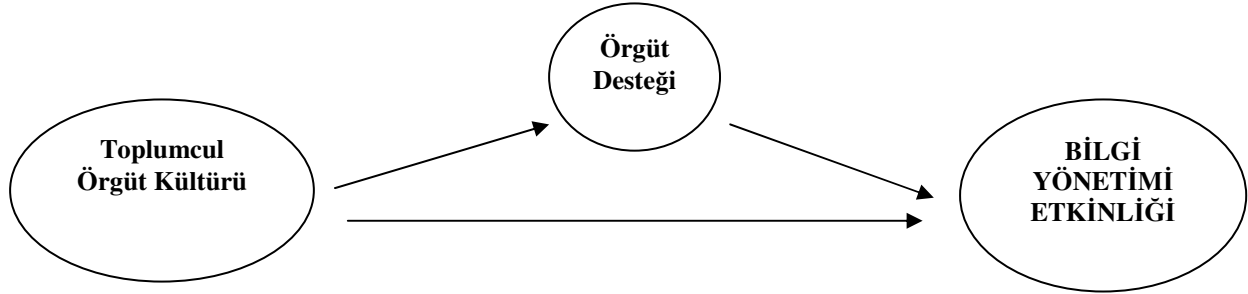
Araştırmanın ana kütesini, Türkiyede bir üniversitede çalışan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın üniversitesinde yapılmasının nedeni, araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitenin kültürünü bireycil ya da toplumcul olarak algılayışlarının bilgi yönetimi etkinliği ile ilişkisinin saptanmak istenmesidir. Nisan 2013 tarihi itibarıyla üniversitenin internet sitesine bakılarak üniversitede toplamda 191 araştırma görevlisi çalıştığı bilgisi edinilmiştir. Anakütle üzerinden örnek kütle hesabına göre 191 örnek büyüklüğü % 95 güven sınırları içerisinde ve %5 anlamlılık düzeyinde 128 olduğu hesaplanmıştır. Bu bağlamda 191 anket dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 132 olup cevaplama oranı yaklaşık %70'dir.



2.3.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitenin kültürlerine yönelik bireycil-toplumcul örgüt kültürü algıları, algılamış oldukları örgüt desteği ve bilgi yönetiminin etkinliği olmak üzere üç değişken grubu bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin üniversitelerine yönelik bireycil-toplumcul kültür algıları ile bilgi yönetiminin etkinliği arasındaki ilişkide örgüt desteğinin aracılık etkisi olabileceği görüşüne dayanarak araştırma modeli Şekil-1 de görüldüğü üzere kurulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



2.4.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmaya yönelik kapsamlı bir yazın taramasından sonra yazında geçerliliği ve güvenilirliği farklı çalışmalarla test edilmiş ölçekler kullanılmıştır. Anket formunda, cevaplayıcıların demografik özelliklerini belirleme amaçlı (yaş, eğitim durumu, çalıştıkları fakülte, çalışma hayatlarında ve üniversitede kıdemleri) ve araştırma değişkenlerine ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

Bağımsız Değişken

Bireycil-toplumcul örgüt kültürü ölçeği, Erez ve Early tarafından geliştirilen çalışanların örgütlerine yönelik bireycil-toplumcul örgüt kültürü algılarını ölçmeye yönelik 7 ifadeden oluşan ölçek ile ölçümlenmiştir. Orjinal kaynakta ölçek yer almadığından araştırmacıyla elektronik posta aracılığı ile iletişime girilerek ölçeğe erişilmiştir. Ölçekte yer alan 4 ifade toplumcul örgüt; 3 ifade ise bireycil örgüt kültürüne ilişkin ifadeleri içermektedir.

Bağımlı Değişken

Bilginin örgüt içerisinde etkinliği: bilginin paylaşımını ve kullanımını ölçmeye yönelik geliştirilen 5 ifadeden oluşan ölçek ile ölçümlenmiştir. Ölçeğin orjinaline



erişilemediğinden Chen ve Huang'ın çalışmasında yer alan ölçekten yararlanılmıştır (Chen ve Huang, 2007:115).

Aracı Değişken:

Algılanan örgüt desteği ölçeği, Eisenberger, Huntington, Hutchison, Sowa tarafından geliştirilen ölçeğin en fazla faktör yükü olan 8 ifadeli kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır (Eisenberger v.d., 1986:502).

Söz konusu ifadeler 5'li likert ölçeği ile ölçeklendirilmiştir.

2.5.Araştırmanın Bulguları

2.5.1.Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri

Cevaplayıcıların demografik özelliklerine ilişkin yüzde dağılımları şu şekildedir; Verilen cevaplara göre katılımcıların % 28,7'si 22-25, %32,5'i 26-29, %25,7'si 30-33, %13,1'i ise 34 yaş ve üstündedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, %43,9'unun doktora, %40,2'sinin yüksek lisans öğrencisi, %10,6'sının yüksek lisans mezunu ve %5,3'ünün doktorasını almış oldukları görülmektedir. Cevaplayıcıların %70'i sosyal bilimler alanında çalıştıklarını belirtmişlerdir. %39,5'i 1-3 yıl, %28,1'i 4-6 yıl, %21,8'i 7-10 yıl ve %10,6'sı 11 yıldan fazla süredir çalışma hayatında bulduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların söz konusu üniversitede çalışma süreleri ise %48,5'i 1-2 yıl, %31,1'i 3-4 yıl, %14,4'ü 5-7 yıl ve %6'si ise 8 ve üzeri yıldır çalıştıklarını belirtmişlerdir.

2.5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçklere Yönelik Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Bireycil-toplumcul kültür yönelimi algıları ölçeğine uygulanan Pearson madde toplam korelasyon analizi sonucunda 2. ve 7. ifadelerin madde toplam korelasyon katsayısı 0.20'nin altında kalması nedeniyle bu sorular analizden çıkarılmıştır. Dolayısıyla 7 ifadeden oluşan ölçeğin madde sayısı 5'e düşmüştür. 8 ifadeden oluşan algılanan örgüt desteği ölçeğinin, 5 ifadeden oluşan bilgi yönetimi etkinliği ölçeklerinin madde toplam sayıları korunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeğe varimax rotasyon yöntemi kullanılarak uygulanan temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Tablo-1 de görüldüğü gibi, faktör analizi sonrasında, 3 faktörlü yapıda ifadeler ilgili faktörlerin altında yer almış, faktör yükleri nedeniyle ifade atılmasına gerek kalmamıştır.



Tablo-1: Değişkenler İçin Yapılan Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	1	2	3
Algılanan Örgüt Desteği 2	,867		
Algılanan Örgüt Desteği 3	,824		
Algılanan Örgüt Desteği 6	,822		
Algılanan Örgüt Desteği 4	,811		
Algılanan Örgüt Desteği 7	,760		
Algılanan Örgüt Desteği 5	,756		
Algılanan Örgüt Desteği 1	,752		
Bilgi Yönetimi Etkinliği 2		,863	
Bilgi Yönetimi Etkinliği 3		,786	
Bilgi Yönetimi Etkinliği 1		,759	
Bilgi Yönetimi Etkinliği 4		,736	
Bilgi Yönetimi Etkinliği 5		,627	
Örgüt Kültürü 6			,804
Örgüt Kültürü 3			,792
Örgüt Kültürü 1			,754
Örgüt Kültürü 4			,702
Örgüt Kültürü 5			,681
Açıklanan Varyans	32,041	53,610	69,744
Toplam Açıklanan Varyans		69,744	

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, bireycil-toplumcul, algılanan örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği ölçeklerinin sırasıyla güvenilirlik katsayıları, 0,72, 0,95 ve 0,89'dur.

2.5.3. Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Ortalama Değerler

Araştırma görevlilerinin üniversite kültürlerine yönelik bireycil-toplumcul örgüt kültürü algıları, algılamış oldukları örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği değişkenlerine yönelik ortalama değerler sırasıyla 3,39, 2,61, 2,92 olduğu Tablo-2' de görülmektedir. Bu çalışmada 5'li likert ölçeğinde ortalama değer 2,5 olarak kabul edilmiştir. Değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında, 3,29 ile araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitenin kültürünü toplumcul olarak algıladıklarını ifade edebiliriz Aynı zamanda, cevaplayıcıların gerek üniversitelerinden almış oldukları örgüt desteği gerekse bilgi yönetimi etkinliği algıları 5'li likert ölçeğine göre 2,5 üzerinde olması, araştırma görevlilerinin ifadelerine katılması anlamına geldiğinden dolayı bahsi geçen algılarının orta düzeyde olduğu belirtilebilir.

Tablo-2: Değişkenlere İlişkin Ortalama Değerler

	Değişkenlere İlişkin Ortalama Değerler	Standart Sapma
Toplumcul Örgüt Kültürü Ortalama	3,39	0,97
Algılanan Örgüt Desteği Ortalama	2,61	1,20
Bilgi Yönetimi Etkinliği Ortalama	2,92	1,09



2.6.Hipotez Testleri

Bu araştırmada, araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversite kültürlerine yönelik toplumsal örgüt algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasında ki ilişkide algılanan örgüt desteğinin aracı değişken rolü olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H1: Araştırma görevlilerinin toplumsal örgüt kültürü algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkide algılanan örgüt desteğinin aracı değişken etkisi vardır.

Aracı değişken analizi (Baron & Kenney 1986:1176) 1.H1 hipotez testi birinci aşamasında araştırma görevlilerinin üniversite kültürüne yönelik toplumsal örgüt algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki etkiye bakılmıştır (Model 1). Analiz sonuçları ise Tablo-3’de gösterilmektedir.

Tablo-3: Hipotez 1-Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)

Bağımlı Değişken: Bilgi Yönetimi Etkinliği			
Bağımsız Değişken:	Beta	t değeri	p değeri
Toplumsal Örgüt Algısı	0,269	3,752	0,000
R=0,269; Düzeltilmiş R²=0,065; F değeri=9,847; p değeri=0,002			

Tablo-3’de görüldüğü üzere, araştırma görevlilerinin üniversite kültürüne yönelik toplumsal örgüt algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasında anlamlı bir etki söz konusudur ($p=0,000<0,05$). Bilgi yönetimi etkinliğindeki değişiminin %6 (Düzeltilmiş R²)’i modele dahil olan araştırma görevlilerinin üniversite kültürüne yönelik toplumsal örgüt algıları değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir.

Hipotez testinin ikinci aşamasında ise araştırma görevlilerinin üniversite kültürüne yönelik toplumsal örgüt algıları ile algılanan örgüt desteği algıları arasındaki etkiye bakılmıştır (Model 2). Analiz sonuçları ise Tablo-4’de gösterilmektedir.

Tablo-4: Hipotez 1- İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)

Aracı Değişken: Algılanan Örgüt Desteği			
Bağımlı Değişken:	Beta	t değeri	p değeri
Toplumsal Örgüt Algısı	0,292	3,421	0,001
R=0,292; Düzeltilmiş R²=-0,078; F değeri=11,705; p değeri=0,001			



Tablo-4’de görüldüğü üzere, algılanan örgüt desteği ile araştırma görevlilerinin üniversite kültürüne yönelik toplumsal örgüt algıları arasında anlamlı bir etki söz konusudur ($p=0,001<0,05$). Aynı zamanda araştırma görevlilerinin algılanan örgüt desteğindeki değişiminin %7 (Düzeltilmiş R^2)’si modele dahil olan araştırma görevlilerin üniversite kültürüne yönelik toplumsal örgüt algıları değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir.

Hipotez testinin üçüncü ve son aşamasında, araştırma görevlilerinin üniversite kültürüne yönelik toplumsal örgüt algıları ve algılanan örgüt desteği algılarının birlikte bilgi yönetimi etkinliği arasındaki etkiye bakılmıştır (Model 3). Yapılan analiz sonucu Tablo-5’de gösterilmektedir.

Tablo-5: Hipotez 1- Üçüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)

Bağımlı değişken: Bilgi Yönetimi Etkinliği			
Bağımsız Değişkenler:	Beta	t değeri	p değeri
Toplumcul Örgüt Algısı	0,064	0,996	0,321
Örgüt Desteği	0,703	10,916	0,000
R=0,725; Düzeltilmiş $R^2=0,518$; F değeri=69,116; p değeri=0,000			

Tablo-5’de görüldüğü üzere, araştırma görevlilerinin algılamış oldukları örgüt desteği algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki etki hala anlamını korumaktadır ($p=0,000<0,05$). Model 1 deki çalışanların örgütlerine yönelik toplumsal örgüt algıları beta katsayısı 0,269 iken Model 3 de 0,064’e anlamsız bir biçimde düşmesi dolayısıyla toplumsal örgüt algısının etkisiz kalması nedeniyle örgüt desteğinin tam aracılık etkisi söz konusudur ve 1.H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda araştırma görevlilerinin örgütlerine yönelik toplumsal örgüt algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkide algılanan örgüt desteğinin tam aracı etkisi olduğu sonucu çıkartılabilir.

Aynı zamanda, araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile toplumsal örgüt, algılanan örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği algıları arasında farklılığı araştırmaya yönelik kurulan 2. 3. ve 4. hipotez testleri aşağıda yer almaktadır:

2.H1: Araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile örgütlerine yönelik toplumsal örgüt algıları arasında farklılık vardır.



Araştırma görevlilerinin demografik özellikler ile örgütlerine yönelik toplumsal örgüt algıları arasında yapılan test sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile örgütlerine yönelik toplumsal örgüt algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu durumda 2.H1 hipotezi red edilmiş durumdadır.

3.H1: Araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile algılanan örgüt desteği algıları arasında farklılık vardır.

Araştırma görevlilerinin demografik özellikler ile algılanan örgüt desteği algıları arasında yapılan test sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin çalışma hayatında bulunma süreleri ile algılamış oldukları örgüt desteği arasında farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Tablo-6’da görüldüğü üzere, sonuçlara bakıldığında 1-3 yılları ve 7-10 yılları arasında çalışma hayatında bulunanların algılamış oldukları örgüt desteğinde farklılık tespit edilmiştir (f istatistiğinin 3,595 ve p değerinin ise 0,003 olduğu görülmektedir. ($p=0,003<0,05$)). Ortalamalara bakıldığında ise, 1-3 yılları arasında çalışanların algılanan örgüt desteği algıları 7-10 yılları arasında çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda 3.H1 hipotezi kısmı olarak da olsa kabul edilmiş durumdadır.

Tablo-6: Algılanan Örgüt Desteğinin Çalışma Hayatındaki Kıdeme Göre Farklılığının Scheffe Testi Sonucu

Çalışma Hayatındaki Kıdem	Çalışma Hayatında Kıdem	Ortalama Farkı	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
Scheffe 1-3	4-6	,46459	,21728	,211
	7-10	,11812*	,23414	,003
	11-üstü	,69746	,30419	,160
4-6	1-3	-,46459	,21728	,211
	7-10	-,58271	,25056	,150
	11-üstü	,23287	,31700	,910
7-10	1-3	,11812*	,23414	,003
	4-6	,58271	,25056	,150
	11-üstü	-,81558	,32878	,110
11-üstü	1-3	-,69746	,30419	,160
	4-6	-,23287	,31700	,910
	7-10	-,81558	,32878	,110

*Ortalama Farklılığı Anlamlılık Düzeyi ($p<0.005$)

4.H1: Araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile bilgi yönetimi etkinliği arasında farklılık vardır.



Araştırma görevlilerinin demografik özellikler ile bilgi yönetimi etkinliği arasında yapılan analizler sonucunda, araştırma görevlilerinin yaşları, çalışma hayatında bulunma süreleri ve eğitim durumları ile bilgi yönetimi etkinliği arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda 4.H1 hipotezi kısmı olarak da olsa kabul edilmiş durumdadır.

Tablo-7’de görüldüğü üzere, sonuçlara bakıldığında 22-25 yaş ile 34 yaş ve üstü olanlarda bilgi yönetimi etkinliğinde farklılık görülmektedir (f istatistiğinin 4,981 ve p değerinin ise 0,003 olduğu görülmektedir. ($p=0,003<0,05$)). Ortalamalara bakıldığında ise, 22-25 yaş aralığında olanlar 34 ve üstü yaş aralığında olanlara oranla bilgiyi daha etkin kullanıp paylaştıkları görülmektedir.

Tablo-7: Bilgi Yönetimi Etkinliğinin Yaşa Göre Farklılığının Scheffe Testi Sonucu

Çalışma Hayatındaki Kıdem	Çalışma Hayatında Kıdem	Ortalama Farkı	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
Scheffe 22-25	26-29	,41163	,19537	,223
	30-33	,42353	,20715	,248
	34-üstü	,97059*	,25604	,003
26-29	22-25	-,41163	,19537	,223
	30-33	,01190	,20138	1,000
	34-üstü	,55896	,25140	,182
30-33	22-25	-,42353	,20715	,248
	26-29	-,01190	,20138	1,000
	34-üstü	,54706	,26066	,226
34-üstü	22-25	-,97059*	,25604	,003
	26-29	-,55896	,25140	,182
	30-33	-,54706	,26066	,226

*Ortalama Farklılığı Anlamlılık Düzeyi ($p<0,005$)

Tablo-8’de görüldüğü üzere, araştırma sonuçları, 1-3 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışma hayatında bulunanlar arasında bilgi yönetimi etkinliğinde farklılık görülmektedir (f istatistiğinin 4,782 ve p değerinin ise 0,004 olduğu görülmektedir. ($p=0,004<0,05$)). Ortalamalara bakıldığında ise, 1-3 yılları arasında çalışanların bilgi yönetimi etkinliği 11 yıl ve üzeri çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.



Tablo-8: Bilgi Yönetimi Etkinliğinin Çalışma Hayatındaki Kıdeme Göre Farklılığının Scheffe Testi Sonucu

Çalışma Hayatındaki Kıdem	Çalışma Hayatında Kıdem	Ortalama Farkı	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
Scheffe 1-3	4-6	,30541	,19335	,479
	7-10	,03793	,20835	,998
	11-üstü	,70000*	,27068	,004
4-6	1-3	-,30541	,19335	,088
	7-10	-,26747	,22296	,697
	11-üstü	,39459	,28208	,583
7-10	1-3	-,03793	,20835	,998
	4-6	,26747	,22296	,697
	11-üstü	,66207	,29257	,169
11-üstü	1-3	-,70000*	,27068	,004
	4-6	-,39459	,28208	,583
	7-10	-,66207	,29257	,169

*Ortalama Farklılığı Anlamlılık Düzeyi (p<0.005)

Araştırma sonuçları, Tablo-9’da görüldüğü üzere, yüksek lisans öğrencileri ile doktora öğrencileri arasında bilgi yönetimi etkinliğinde farklılığı ortaya koymaktadır. (f istatistiğinin 5,283 ve p değerinin ise 0,002 olduğu görülmektedir. (p=0,002<0,05)). Ortalamalara bakıldığında ise yüksek lisans öğrencilerinin doktora öğrencilerine oranla bilgiyi daha etkin paylaştığı ve kullandığı görülmektedir.

Tablo-9: Bilgi Yönetimi Etkinliğinin Eğitime Göre Farklılığının Scheffe Testi Sonucu

Çalışma Hayatındaki Kıdem	Çalışma Hayatında Kıdem	Ortalama Farkı	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
Scheffe Yüksek Lisan Öğrencisi (YLÖ)	YLM	,15957	,26285	,930
	DÖ	,55563*	,16622	,002
	DM	,98814*	,35177	,029
Yüksek Lisans Mezunu (YLM)	YLÖ	-,15957	,26285	,930
	DÖ	,39606	,26047	,428
	DM	,82857	,40492	,177
Doktora Öğrencisi (DÖ)	YLÖ	-,55563*	,16622	,002
	YKM	-,39606	,26047	,428
	DM	,43251	,35000	,605
Doktora Mezunu (DM)	YLÖ	-,98814*	,35177	,029
	YLM	-,82857	,40492	,177
	DÖ	-,43251	,35000	,605

*Ortalama Farklılığı Anlamlılık Düzeyi (p<0.005)



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitelere yönelik toplumsal kültür algılarının örgütlerinden almış oldukları destek aracılığı ile üniversite içerisinde bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkileri ve de araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile algılamış oldukları örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği arasındaki farklılıkları içermektedir.

Bu araştırma, araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversiteyi toplumsal olarak algıladığı, aynı zamanda algılanan örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği algılarının yüksek olmamakla birlikte ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütlerine yönelik toplumsal kültür algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkide algılanan örgüt desteğinin tam aracı değişken etkisi olduğu ve toplumsal kültüre sahip örgütlerde çalışanların algılamış oldukları örgüt desteği arttıkça bilgi paylaşımının daha da artacağı söylenebilir.

Bu çalışmanın bir diğer sonucu ise araştırma görevlilerinin yaşları, eğitim durumları, çalışmış oldukları fakülte, çalışma hayatı ve üniversite kıdemleri ile çalışanların örgütlerine yönelik toplumsal örgüt algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla örgüt kültürünün algılanmasında demografik değişkenlerin etkisinin olmadığını söylemek mümkündür.

Bu araştırma, araştırma görevlilerinin çalışma hayatında bulunma süreleri ile algılamış oldukları örgüt desteği arasında farklılığın olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucuna göre, çalışanların örgütte kıdemleri arttıkça algılamış oldukları örgüt desteği algıları azalacağından, örgütler çalışanlarının çalışma hayatlarında bulunma sürelerini dikkate alarak, özellikle çalışanların çalışma hayatlarında kıdemleri arttıkça, onlara algılamış oldukları örgüt desteğini artırıcı daha farklı destekler vermeleri gerektiğini söyleyebiliriz.

Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin yaşları, eğitim durumları, ve çalışma hayatında bulunma süreleri ile bilgi yönetimi etkinliği arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Örgütler bilgi yönetimi etkinliğini arttırmak istiyorlarsa çalışanların yaşlarına, eğitim durumlarına ve çalışma hayatındaki kıdemlerine önem göstermelidirler. Araştırma sonucuna göre, bilgi genç yaşlarda daha etkin bir şekilde kullanılmasına ve



paylaşılmasına rağmen yaş arttıkça bu durum azalmaktadır. Bununla beraber, çalışma hayatı kıdemleri az olanların bilgiyi daha etkin paylaştıkları görülmektedir. Aynı zamanda, yüksek lisans öğrencilerinin bilgiyi daha etkin paylaşıp kullanıyor olmaları eğitim seviyesi arttıkça bilgiyi paylaşmanın azaltacağını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, yaş, kıdem ve eğitim seviyesi artışıyla birlikte örgüt içerisinde bilgi paylaşımı azaldığı söylenebilir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışanların örgütlerine yönelik toplumcul kültür algılarının algılanan örgüt desteği ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkide farklı faktörlerinde ilişkiyi etkileyebileceği görülmektedir. Örgüt yapısı ve politikaları, yönetici desteği, örgütlerin çalışanlara sunduğu olanaklar gibi konular gelecekteki araştırmalara konu olabilecek diğer unsurlar olabilir.

Bu araştırmanın bir üniversitede yapılmış olması sınırlı örnekleme erişilebilmesi araştırmanın kısıtıdır. Yapılacak olan çalışmalarda örneklem sayısı artabileceğinden farklı sonuçlar görülebilir.

Sonuç olarak bu çalışma üniversitede yapılması nedeniyle araştırmadan elde edilen sonuçlar tüm üniversitelere ve örgütlere genellenememekle birlikte, günümüzde örgüt ve üniversitelerin başarısı sahip oldukları iş gücü ve özellikle bu iş gücünün sahip olduğu bilgi ile ilişkilidir. Rekabetin gittikçe artması örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de kendini göstermektedir. Üniversiteler çalışanlarının sahip oldukları bilgi sayesinde rekabetçi avantaj sağlayabilmektedirler.

Toplumcul örgüt kültürüne sahip olan üniversitelerde bireysel başarıdansa üniversite başarısı ön plana çıkmaktadır. Üniversite başarısı ise bilginin etkin ve verimli bir şekilde kullanımı ve paylaşılması ile sağlanabilmektedir. Dolayısıyla üniversitenin başarısını ön planda tutan toplumcul üniversitelerde bilgi çok daha etkin bir şekilde yönetilebilecektir.

Aynı zamanda üniversite içerisinde bilginin etkin kullanımı ve paylaşılması ise çalışanların üniversitelerinden almış oldukları destek ile doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla üniversiteler, bilginin örgüt içerisinde etkinliğinin sağlanabilmesi için çalışanlarına destek vermeli, özellikle çalışanların katkısına değer vermelidirler. Bu sonuç, yalnızca üniversiteler açısından değil aynı zamanda örgütler açısından da önemlidir.



KAYNAKÇA

Ali, Ahmad, Muhammad Ahmad-Ur-Rehman, Inam Ul Haq, Farooq Ahmed Jam, Muhammad Bilal Ghafoor ve Muhammad Umer Azeem, Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment, **European Journal of Social Sciences**, Vol. 17, No.2, 2010, 186-192

Ahmadi, Seyyed Ali Akbar, Mohammad Reza Daraei ve Reza Fahim Kalam, Analysis of knowledge sharing in banking industry, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol.4, No.7, 2012, 815-827.

Ainsworth, Susan, Julie Wolfram Cox, Family Divided: Culture and Control in Small Family Business, **Organizational Studies**, Vol. 24, No.9, 2003, 1463-1485.

Andres, Martha C., ve K. Michele Kacmar, Discriminating Among Organizational Politics, Justice, and Support, **Journal of Organizational Behavior**, No.22, 2001,347-366.

Arboleda, Maria B. ve Building Perceived Organizational Support Through Justice: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support on The Relationship Between Justice Interventions and Organizational Outcomes, Doctorial Dissertation, State University of New York, 2010.

Baron, Reuben M. David A. Kenney, The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, **Journal of Personality and Social Psychology**, 1986, Vol.51, No.6, 1173-1182.

Bilgin, Necdet, Halil Demirer, “Tarımsal Kooperatiflerde Ortakların Teknolojik Değişime Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörler: Çukobirlik’te Bir Uygulama,” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.17, 2009, 194-217.

Charterina Jon, Jon Landeta, Effects of Knowledge-Sharing Routines and Dyad-Based Investments on Company Innovation and Performance: An Empirical Study of Spanish Manufacturing Companies, **International Journal of Management**, Vol. 30 No.1, 2013, 197-216.

Chen Chung-Jen ve Bou-Wen Lin. “The Effects of Environment, Knowledge Attribute, Organizational Climate, And Firm Characteristics on Knowledge Sourcing Decisions”, **R&D Management**, 2004. Vol. 34, No. 2, 137-146.



Chen Chung-Jen, Jing-Wen Huang, 2007, How Organizational Climate And Structure Affect Knowledge Management—The Social Interaction Perspective, **International Journal of Information Management**, Vol.27, 104–118.

DcConinck, James B., ve Julie T. Johnson, The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational support, and Organizational Justice on Turnover Among Salespeople, **Journal of Personnel Selling Management**, Vol.29, No.4, 2009, 333-350.

Eisenberger, Robert, Robin Huntington, Steven Hutchison ve Debora Sowa: “Perceived Organizational Support”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 71, No.3, 1986, 500- 507.

Eisenberger, Robert, Jason R. Jones, Justin Aselage ve Ivan L. Sucharski, Perceived Organizational Support, **The Employment Relationship Examining Psychological and Contextual Perspectives**, Oxford University Press, United Kingdom, 2004.

Eisenberger, Robert, Florence Stinglhamber, Christian Vandenberghe, Ivan L. Sucharski ve Linda Rhoades, Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 87, No.3, 2002, 565-573.

Eisenberger, Robert ve Linda Rhoades, Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, **Journal of Applied Psychology**, Vol.87, No.4, 2001, 698-714.

Eisenberger, Robert ve Linda Rhoades Shanock, When Supervisors Feel Supported Relationship With Subordinates’ Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance, **Journal of Applied Psychology**, Vol.91, No.3, 2006, 689-695.

Erdoğan, Berrin, Maria L. Kraimer, Robert C. Liden, Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support, **Personnel Psychology**, Vol.57, No.2, 2004, 305–332.

Erez, Miriam S. ve Early P. Christopher, Comparative Analysis of Goal Setting Strategies Across Cultures, **Journal of Applied Psychology**, Vol.7, No.4, 1987, 658-665.

Ghani, Nik Azida Abd. ve Tengku Ahmad Badrul Shah Raja Hussin, Antecedents of Perceived Organizational Support, **Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture**, Vol.5, No.6, 2009, 126-150.



Janz D. Brian ve Pattawaran Prasarnphanich. “Understanding the Antecedents of Effective Knowledge Management: The Importance of a Knowledge-Centered Culture”, **Decision Sciences**. Vol. 34, No. 2, 2003, 351-384.

Jennifer, George ve M., R. Jonnes Gareth, **Understanding and Managing Organizational Behavior**, U.S.A., Addison-Wesley Publishing Company, 1996.

Gibson, James, L. John M. Ivancevich, James H. Donnelly ve Jr. Robert Konopaske, **Organizations Behavior, Structure, Process**, New York, McGraw-Hill, 2009.

Harris, Stanley G., Organizational Culture and Individual Sensemaking: A Schema-Based Perspective, **Organization Science**, Vol. 5, No. 3, 1994, 309-321.

Huang, Eugenia Y. ve Travis K. Huang, Investigating the Antecedents of Users’ Knowledge Sharing Intention, **Journal of Computer Information Systems**, Vol.53, No.2, 2012, 93-102.

Hume Craig ve Margee Hume, The Strategic Role of Knowledge Management in Non Profit Organizations, **International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing**, Vol.13, 2008, 129-140.

Hung, Yu-Chung, Shi-Ming Huang, Quo-Pin Lin ve Mei-Ling-Tsai, Critical Factors in Adopting A Knowledge Management System For The Pharmaceutical Industry, **Industrial Management + Data Systems**; Vol.105, No.2, 2005, 164-183.

Kemmelmeier, Markus, Eugene Burnstein, Krum Krumov, Petia Genkova, Chie Kanagawa, Matthew S. Hirshberg, Hans-Peter Erb, Grazyna Wiczorkowska ve Kimberly A. Noels, Individualism, Collectivism, Authoritarianism in Seven Societies. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Vol: 34, No:3, 2003, 304-322.

Lin, Hsiu- Fen, Impact of Organizational Support on Organizational Intention to Facilitate Knowledge Sharing, **Knowledge Management Research& Practice**, No.4, 2007, 26-35.

Liu, Yuwen, Perceived Organizational support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Affective Commitment Towards the Parent Company, **Personnel Review**, Vol.38, No.3, 2009, 307-319.

Moorhead, Gregory ve Ricky W. Griffin, **Organizational Behavior**, Boston, Houghton Mifflin Company, 1995.



Moffett Sandra, Rodney Mcadam ve Stephen Parkinson, Developing a Model for Technology and Cultural Factors In Knowledge Management: A Factor Analysis, **Knowledge&Process Management**. Vol. 9, No 4, 2002, 237-255.

Mubaideen, Mohammad Theeb, Knowledge Management Application and Its Effect on Internal Processes Effectiveness, **International Business Research**, Vol. 5, No. 12, 2012, 153-160.

Muse, Lori A. ve Christina L. Stamper, Perceived Organizational Support: Evidence for a Mediated Association with Work Performance, **Journal of Managerial Issues**, Vol.19, No.4, 2007, 517-535.

Mutlu, Esin Can, **Uluslararası İşletmecilik Teori ve Uygulama**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2005.

Uzun, U. Durna, İşletmelerde Rekabet Unsuru Olarak Bilgi Yönetimi, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, 2008, 33-40.

Palocsay, Susan W. ve Marion, M., White, Neural Network Modeling Cross-Cultural Research: A Comparison with Multiple Regression, **Organization Research Methods**, Vol.7, No:4, 2004, 389-399.

Priem, Richard L. ve Margaret Shaffer, Resolving Moral Dilemmas in Business: A Multicountry Study, **Business & Society**, Vol. 40, No.2, 2001, 197-219.

Ramus, Catherine A., Organizational Support for Employees: Encouraging Creative Ideas for Environmental Sustainability, **California Management Review**, Vol.43, No.3, 2001, 85-105.

Rudy, Daune ve Joan E. Grusec, Correlates of Authoritarian Parenting in Individualist and Collectivist Cultures and Implications for Understanding The Transmission of Values, **Journal of Cross- Cultural Psychology**, Vol:32, No:2, 2001, 202-212.

Schaffer, Bryan S., A Review of Cross- Cultural Methodologies for Organizational Research: A Best Practices Approach, **Organizational Research Methods**, Vol. 6. No: 2, 2003, 169-215.

Yeşil, Salih, Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka, **KMU İİBF Dergisi**, Yıl:11, Sayı:16, 2009, 100-131.