

PAPER DETAILS

TITLE: Kusaklararası Bilgi Paylasimi, Örgütsel Ögrenme ve Örgütsel İletisim İklimi Arasındaki İlişki:
İdari Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

AUTHORS: Berkay Kargili,Serhan Sahinli

PAGES: 65-82

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3729694>

Kuşaklararası Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Öğrenme ve Örgütsel İletişim İklimi Arasındaki İlişki: İdari Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

The Relationship Between Intergenerational Knowledge Sharing, Organisational Learning and Organisational Communication Climate: An Application on Administrative Health Workers

Berkay Kargılı^{1*} 
Serhan Şahinli² 

¹ İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul,
Türkiye, kargiliberkay@gmail.com

² İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul,
Türkiye,
serhan.sahinli@yeniuyuzil.edu.tr

*Sorumlu Yazar/Corresponding Author



Öz: Bu çalışmanın temel amacı, kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi idari sağlık çalışanları özelinde incelemektir. Araştırma kesitsel bir çalışma olup, nicel veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan özel bir zincir hastaneler grubunun genel müdürlüğünde görev yapan 510 idari sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Toplamda 244 katılımcıdan elden edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Verilerin istatistiksel analizleri için IBM SPSS 22.0 ve IBM SPSS AMOS 22.0 programları kullanılmıştır. Verilerin analizinde, korelasyon, regresyon analizi ve diğer tanımlayıcı analizler kullanılmıştır. Örgütsel iletişim iklimi ölçeği ile bireysel, grup ve örgütsel düzeylerde öğrenme arasında ve çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımı arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır. Bilgi paylaşımı ölçeği ile kurumsal bilgi paylaşımı arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel öğrenme ölçeği puanları ile çalışanlar arası bilgi paylaşımı, bireysel açıdan bilgi paylaşım puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ölçeği puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve bilgi paylaşımı ölçeği puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Z kuşağı bireylerin bilgi paylaşımı konusunda daha istekli oldukları, yönetici statüsünde olan kişilerin örgütsel iletişim ve örgütsel öğrenme konularında, gelir düzeyi yüksek olan kişilerin örgütsel iletişim konusunda daha iyi oldukları saptanmıştır. Örgütsel iletişimin, bilgi paylaşımı ve örgütsel öğrenmenin etkili bir biçimde gerçekleştirilebilmesi adına, işletmeler tarafından üzerine daha fazla çalışılması gereken bir konu olması gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi, Kuşak, Öğrenme, İletişim, Paylaşım

Geliş Tarihi/Received: 14.02.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 29.04.2024
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
30.04.2024

Abstract: This study aims to explore the interplay among intergenerational knowledge sharing, organizational learning, and the communication climate within administrative healthcare staff. Conducted as a cross-sectional survey, it employed quantitative data collection methods. The study involved 244 participants from a population of 510 administrative health employees within a private chain hospital group in Istanbul. Statistical analysis was performed using IBM SPSS 22.0 and IBM SPSS AMOS 22.0, including correlation, regression, and descriptive analyses. Results indicated a strong positive correlation between organizational communication climate and learning across individual, group, and organizational levels, as well as with employee knowledge sharing. Additionally, a statistically significant positive relationship was observed between knowledge sharing and organizational learning, albeit at a lower level. Notably, intergenerational differences were noted, with Generation Z individuals displaying a greater inclination toward information sharing. Furthermore, managerial status and higher income levels were associated with better organizational communication and learning. The findings underscore the importance for businesses to focus on enhancing organizational communication to facilitate effective knowledge sharing and learning processes.

Keywords: Knowledge, Generation, Learning, Communication, Sharing

Extended Abstract

The main purpose of this study is to evaluate the relationship between intergenerational knowledge sharing, organisational learning and organisational communication climate in the case of administrative health workers and to provide a different perspective for future research.

Survey method, one of the quantitative data collection methods, was used in the study. The target population of the study was administrative health employees working in the general directorate of a private chain hospital group located in Istanbul. The population of the research consists of a total of 510 administrative health employees working in the general directorate of this health group. A total of 253 participants were reached in the research. IBM SPSS 22.0 and IBM SPSS AMOS 22.0 statistical programmes were used for statistical analyses of the results obtained. Correlation analysis was used to examine the binary relationships between variables, regression analysis and other descriptive statistics was used to determine the effect, and the data were analysed at 95% confidence interval. When the sample size required for the study was calculated with 95% reliability and 5% margin of error, the minimum sample was determined as 218 people. Since 253 participants were reached in the study, the results are generalisable for the specified population. The fact that the results obtained cannot be generalised to the general directorates of all health groups is considered as a limitation. It should also be taken into consideration that the data obtained are limited to the answers given to the questionnaire. It should not be ignored that different findings may be obtained with different measurement tools and in different general directorates.

In the first part of the questionnaire form used in the research, demographic characteristics, the scale used in the second part is the "Organisational Communication Climate Scale" created by Ballı (2021), the third scale is the "Organisational Learning Scale for Higher Education Institutions" created by Ayduğ (2022), and the fourth and last scale is the "Information Sharing Scale" prepared by Öneren and others (2016). In the scales, a 5-point Likert scale was used for the evaluation of the participants. The participants rated the statements as: '1. absolutely wrong, 2. wrong, 3. undecided, 4. right, 5. absolutely right'.

When the predominant characteristics of the administrative health employees participating in the study are evaluated; 72.54% of them are Generation Y, 71.31% of them are female, 59.02% of them are single, 92.62% of them have associate degrees and bachelor's degree education, 90.76% of them have employee status, and the average monthly income of their families is above 32,000 TL with 32.79%.

Cronbach's Alpha internal consistency test was applied to evaluate the reliability of the organisational communication climate scale, organisational learning scale and knowledge sharing scale and sub-dimension scores used in the study.

The reliability values (Cronbach's Alpha) obtained as a result of the analysis are as follows;

Manager-based dimension (0,98), employee-based dimension (0,99), organisational communication climate scale (0,99), individual level learning (0,98), group level learning (0,99), organisational level learning (0,99), organisational learning scale (0,99), knowledge sharing among employees (0,98), knowledge sharing from individual perspective (0,97), knowledge sharing from organisational perspective (0,95), knowledge sharing scale (0,98).

There is a statistically significant relationship between the scores of the organisational communication climate scale and individual level learning, group level learning, organisational level learning, organisational learning scale, knowledge sharing among employees, knowledge sharing in individual terms, knowledge sharing in organisational terms and knowledge sharing scale scores at a high level in a positive direction and a low level in a positive direction. It was determined that there was a statistically significant relationship between the general scores of the organisational learning scale and the scores

of knowledge sharing between employees, knowledge sharing in individual terms, knowledge sharing in institutional terms and knowledge sharing scale at a high level in the positive direction, at a low level in the positive direction and at a medium level in the positive direction. As a result of the research, it was determined that there is a significant relationship between intergenerational knowledge sharing, organisational learning and organisational communication climate.

There is a significant relationship between intergenerational knowledge sharing, organisational learning and organisational communication climate. It is concluded that Generation Z is more willing to share knowledge, people with managerial status are better at organisational communication and organisational learning, and people with high-income levels are better at organisational communication. It has been concluded that organisational communication is an issue that needs to be studied and given more importance by businesses in order to effectively carry out knowledge sharing and organisational learning.

1. Giriş

Gelişen teknoloji ve stratejik yaklaşım ile rekabetin her geçen gün hız kazandığı sağlık sektöründe kurumların hayatta kalabilmeleri için örgüt içerisinde bilgi paylaşımı ve örgütsel öğrenmeyi artırarak, örgütsel iletişimini pozitif anlamda desteklemeleri önem arz etmektedir. Bu doğrultuda kuşaklararası bilgi paylaşımı, çalışanların birbirleriyle etkileşimlerinin artmasını sağlayıp, kurumun hedeflerine daha kolay ulaşmasına yardımcı olarak sürdürülebilirliği destekleyen bir unsurdur. Çalışanların biriktirdiği bilgi, diğer kuşaklara aktarıldığında, kurumların faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynamaktadır. Farklı kuşaklardan gelen çalışanların bir arada çalıştığı işyerlerinde, kuşaklararası farklılıklar bilgi aktarımını etkileyebilecek önemli bir etken olduğu için bu çalışanlar arasındaki bilgi transferi ilişkisi üzerine yapılan inceleme oldukça önemlidir (Çetinkaya, 2022). Bir organizasyon içerisinde, bilgi transferi farklı seviyelerde ortaya çıkar; bireyler arasında, bireylerden açık kaynaklara, bireylerden gruplara, gruplar arasında ve gruptan organizasyona şeklindedir. Organizasyonlarda bilgi transferi, iletişim süreçleri ve bilgi akışları aracılığıyla gerçekleştirilir, bu da mevcut bilginin serbestçe paylaşılmasına imkân tanır (Karlsen & Gottschalk, 2003).

Kuşaklar tarih boyunca belirli dönem veya nesilleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kuşaklardan ilki Sessiz Kuşak (1928-1945), günümüz iş dünyasında, en yaşlı grubu temsil eden bir kesimdir. Bu neslin iş değerlerini; dürüstlük, otoriteye saygı ve tatminin ertelenmesi kavramları temsil etmektedir. İkinci kuşak ise 2. Dünya Savaşı sonrası 1946 ve 1964 yılları arasında doğan Baby Boomers Kuşağı'dır. Sandviç Kuşağı olarak da adlandırılan bu grup, önce çocuklarına, ardından yaşlanan anne ve babalarına bakma sorumluluğunu üstlenmişlerdir. Aynı iş yerinde uzun süre çalışan bu kuşağın, iş sadakatleri ve kanaatkârlık duyguları oldukça yüksektir. 1965 yılı itibarıyla X Kuşağı olarak isimlendirilen, 1980 yılına kadar soğuk savaş dönemi, petrol krizi, teknolojik gelişmeler ve kültürel değişimlere tanıklık eden bu kuşak, dinamikleri değişen dünyaya karşı kararlı, sadık, toplumcu ve idealist bir kuşak olarak tanımlanabilirler. Bu kuşaktan sonra 1980 ile 1999 arasında doğan, teknoloji ile iç içe büyüyen Y Kuşağı, rahat, bireysel ve küreselleşmeye başlayan dünyanın çocuklarıdır. Bu neslin kendine has özellikleri bulunduğu için diğer kuşaklarla pek çok çatışma ve uyuşmazlık yaşamaktadırlar. 2000 ile 2021 yılları arasında dünyaya gelmiş Z kuşağı nesli ise tam olarak teknoloji çağı çocuklarıdır. Sosyal medya ile iç içe, işlerini hızlı ve özenli bir şekilde yerine getirme yetenekleri ve teknolojiyi hızlı bir şekilde adapte etme becerileri ile öne çıkan bu grup, aynı zamanda internet kuşağı olarak da adlandırılmaktadır. (Çetinkaya, 2022). Dünya üzerinde ismi konulan son kuşak ise Alfa Kuşağı'dır. Kesin sınırları konusunda farklı kaynaklarda farklı görüşler belirtilmiştir. Genel olarak, Alfa Kuşağı 2010'ların sonlarına doğru doğan bireyleri ifade etmektedir (McCrindle & Wolfinger, 2010).

Kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel iletişimi güçlendirerek, örgütsel bağları sürdürmeye yardımcı olup, örgüt içerisindeki anlayışı artırır. Aynı zamanda, her neslin farklı deneyim ve perspektiflerden yararlanmasını sağlayarak, örgütsel gelişmeye katkıda bulunur. Bireylerin kendilerini yaş grupları veya

katmanları içerisinde sınıflandırdığı örgütsel kuşaklararası bilgi paylaşımı, özel bir süreçtir ve örgütler için önem taşır (Lefter vd., 2011). Bu süreç içerisinde çalışanlar, birbirleri arasında bilgi, beceri ve iş akışları hakkında paylaşımlarda bulunarak birbirlerinin gelişimine ve yeni çalışanlarında işe hızlı adapte olmalarını sağlayabilirler. Yeni ve eski çalışanların kuracağı bu etkileşim, kurum içerisindeki inovasyonun artmasına katkı sağlayabilir. Farklı yaş grupları arasındaki iletişimi güçlendirebileceği gibi, takım ruhu ve iş birliğinin artış göstermesini destekleyerek, çalışan bağlılığı ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyip, kurum içerisinde sürekliliğin sağlanması ile kurumsal hafızayı geliştirir. Bu süreç doğrudan örgütsel öğrenmeyi de kapsamaktadır.

Örgütsel öğrenme, bir örgütün öğrenme yeteneğini ve deneyimini geliştirme sürecini ifade eder (Aytaç, 1999). Örgütsel öğrenme, gelecekteki eğilimleri tahmin etme, sadece uyum sağlamaktan öteye geçerek yaratıcılığı yönlendirme ve etkin olma yeteneği sunmaktadır. Örgütler, değişimi yakalayabilmek ve güncel kalmak için öğrenme süreçlerine odaklanmaktadır. Bu perspektifi benimseyen örgütler, belirledikleri hedeflere daha kolay ulaşmakta ve planladıklarını daha hızlı bir şekilde uygulamaktadır (Mert, 2018). Günümüz iş ortamında, yoğun değişimlerin yaşandığı, uluslararası rekabetin arttığı ve küresel boyut kazandığı bir dönemde, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet güçlerini koruyabilmeleri, öğrenen bir örgüt olma kapasiteleri ile yakından ilişkilidir (Ayden, 2020). Sürekli olarak çevresini inceleyen, kendi faaliyetlerini uyarabilen ve denetleyebilen örgütler, öğrenen örgütler olarak tanımlanmaktadır (McGill vd., 1993). Örgütsel öğrenme, bir organizasyonun bilgi ve deneyimleri ile sürekli olarak gelişme, uyum sağlama ve yenilikleri benimseme yeteneğidir. Bu durum, örgütün bireyler, gruplar ve departmanlar arasında bilginin paylaşımını teşvik ettiği ve yeni bilgilerin ortak bir anlayışa dönüştüğü bir süreçtir. Örgütsel öğrenme, kurumun dış çevresindeki değişikliklere hızla adapte olmasını sağlar. Bu süreç, kurumun müşteri taleplerine cevap verme, rekabet avantajı elde etme ve sürdürülebilir başarı sağlama konularında daha etkin olmasına neden olur (Kara & Kahraman, 2021).

Örgütsel iletişim iklimi, işletmelerin kısmen kalıcı özelliklerinin algılanmasından elde edilen ve subjektif olarak tecrübe edilen bir özellik olarak göze çarpmaktadır (Falcione vd., 1987). İletişim iklimi, bir organizasyondaki çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri ve iletişim kalitesinden kaynaklanır ve bu durum organizasyon çalışanları tarafından fark edilir (Goldhaber, 1993). Örgütsel iletişim iklimi, kurumun içerisinde çalışanların etkileşim ve iletişim süreçlerini etkileyen ortamı ifade etmektedir. Çalışanlar ile örgüt arasında bir bağlantı unsurunu sağlayan örgütsel iletişim iklimi önemli bir role sahiptir (Falcione vd., 1987). Bu ortamda olumlu bir hava varsa çalışanlar, daha iyi bir iş birliği ile performansı artırarak, kurum başarısına katkı sağlayabilecektir. Ancak bu hava olumsuz olursa ve etkili bir örgütsel iletişim ortamı mevcut değilse, çalışan performansının düşüklüğü ile örgüt, hedeflerinden uzaklaşabilir. Örgütler, mutlu çalışanların üretken çalışanlar olduğuna inanarak, örgütsel iletişim iklimini, şeffaflık, dürüstlük, geri bildirim, örgütsel politika ve prosedürlerle ilgili bilgi sunmak gibi faktörlerle oluşturmaya çalışmaktadır. Bu inanç, kuruma fayda sağlayacağı düşüncesine dayanmaktadır (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişki, kuşaklararası bilgi paylaşımının örgütsel öğrenmeyi destekleyebileceği ve olumlu bir iletişim iklimiyle daha etkili bir hale gelebileceği şeklindedir. Kuşaklararası bilgi paylaşımı, farklı yaş grupları arasında bilgi ve perspektiflerin aktarılmasını içermektedir. Örgütsel öğrenme, çalışanların bilgi ve deneyimlerini paylaşarak kurum içerisindeki bilgi birikiminin artmasını sağlar. Örgütsel iletişim iklimi ise açık, destekleyici bir iletişim ortamının oluşturulmasını içermektedir. Bu üç değişken arasındaki ilişki, kurum içerisinde yenilikçiliği ve bilgi akışını teşvik eder. Çalışanlar arasında kuşaklararası bilgi paylaşımı sayesinde farklı bakış açıları bir araya gelir, gelişim ve öğrenme süreçleri desteklenir. Ayrıca, olumlu bir örgütsel iletişim iklimi, açık iletişim ve iş birliği ortamını güçlendirerek öğrenmeyi kolaylaştırır (Goldhaber, 1993). Bu ilişki önemlidir, çünkü; bilgi ve tecrübelerin paylaşılması kurumsal performansı artırır, kuruma hızlı adapte olmayı sağlar ve yenilikçiliği destekler. Aynı zamanda, çalışanların bağlılığını

artırarak iş memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir. Kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi kavramları, organizasyonların sürdürülebilir büyümesi ve rekabet avantajı elde edilmesi noktasında kritik öneme sahiptir.

2. Gereç ve Yöntem

2.1. Araştırmanın türü, amacı ve önemi

Araştırma, kesitsel bir çalışma olup, idari sağlık çalışanları özelinde kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'nun 10.07.2023 tarihli ve 2023/07-1079 sayılı izniyle, 2023 yılı Temmuz ve Ağustos ayları içerisinde yapılmıştır. Araştırma sürecinde Helsinki Deklarasyonu Prensipleri'ne sadık kalınmıştır.

Sağlık kurumlarında farklı kuşaklardan gelen çalışanlar birlikte görev yapmaktadır. Bu çalışanlar arasında etkili bilgi paylaşımı ve iletişim, hasta bakım kalitesini artırabilir. Örgütsel öğrenme süreçleri sayesinde, çalışanlar, sürekli olarak bilgi ve deneyimlerini aktarmaktadır. Bu doğrultuda hem hizmet kalitesi gelişmekte hem de yönetim faaliyetlerinin etkinliği artmaktadır. Sağlık sektöründe, idari çalışanlar, kurumsal yönetim ve yönetim süreçlerinin önemli bir parçasıdır. Bu nedenle, çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim ikliminin incelenmesi, sağlık kuruluşlarının etkin yönetimi açısından kritik bir öneme sahiptir. Literatürde, kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi değişkenlerinin sağlık sektöründe farklı çalışmalara ayrı ayrı konu olmalarına rağmen, üç değişkenin birlikte çalışıldığı farklı bir araştırmaya rastlanmaması sebebiyle katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın kapsamı, evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde yer alan özel bir zincir hastaneler grubunun genel müdürlüğünde çalışan idari sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu kurumda çalışanların sayısı toplam 510 kişi olup, araştırmaya 253 kişi katılım sağlamış ve evrenin %50'sine ulaşılmıştır. Çalışma için %95 güvenilirlik ve %5 hata payı ile gerekli olan örneklem büyüklüğü hesaplandığında minimum örneklem 218 kişi olarak belirlenmiştir. Kontrol soruları aracılığıyla eksik doldurulduğu tespit edilen anket formları araştırma kapsamına alınmamıştır. Bunun sonucunda çalışmada 244 katılımcıya ulaşıldığından sonuçlar, belirtilen evren için genellenebilir durumdadır (Sekaran, 1992; Altunışık vd., 2005).

2.3. Araştırmanın sınırları

Araştırma, İstanbul ilindeki özel bir zincir hastaneler grubunun genel müdürlüğünde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların bütün sağlık gruplarının genel müdürlüklerine genellenememesi bir sınırlılık olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca elde edilen verilerin ankete verilen yanıtlarla sınırlandırılmış olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı ölçme araçlarıyla ve farklı genel müdürlüklerde farklı bulguların elde edilebileceğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

2.4. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları

Araştırmada kullanılan anket formunun birinci bölümünde demografik özellikler, ikinci bölümünde Ballı ve Ateş (2021) tarafından oluşturulan "Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği" yer almaktadır. Ölçek, 30 madde ve yönetici ve çalışan kaynaklı olarak isimlendirilmiş iki boyuttan meydana gelmiştir. Üçüncü ölçek Ayduğ ve Ağaoğlu (2022) tarafından oluşturulan "Yükseköğretim Kurumlarına Yönelik Örgütsel Öğrenme Ölçeği"dir. Ölçek, 39 madde ve bireysel düzeyde öğrenme, grup düzeyinde öğrenme ve örgütsel düzeyde öğrenme şeklinde isimlendirilmiş üç boyuttan oluşmaktadır. Dördüncü ve son ölçek ise Öneren ve diğerleri (2016) tarafından oluşturulan "Bilgi Paylaşım Ölçeği"dir. Ölçek, 18 madde ve çalışanlar arası bilgi paylaşımı, bireysel açıdan bilgi paylaşımı ve kurumsal açıdan bilgi paylaşımı olarak isimlendirilmiş üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeklerde katılımcıların değerlendirme yapması için 5'li

Likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar ifadeleri: '1. Kesinlikle yanlış, 2. Yanlış, 3. Kararsızım, 4. Doğru, 5. Kesinlikle doğru' aralığında işaretlemeler yaparak değerlendirmiştir.

2.5. Araştırma değişkenleri, kullanılan istatistik yöntemler ve analizler

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS 22.0 ve IBM SPSS AMOS 22.0 istatistik programları kullanılmıştır. Verilerin analizi sırasında hangi testlerin uygulanacağını belirlemek üzere karşılanması gereken varsayımlar test edilmiştir. Dağılımın normal olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış, normal dağılımın diğer varsayımları olan basıklık ve çarpıklık değerlerinden yararlanılmıştır. Bağımsız iki grup karşılaştırması için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırmasında tek yönlü varyans analizi, bağımlı gruplar (zaman içi karşılaştırma) için bağımlı varyans analizi, çoklu karşılaştırmalar için Bonferroni çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkiye pearson korelasyon katsayısı ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisine çoklu regresyon analizi ile bakılmıştır. Ölçeklerin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Elde edilen değerlerin anlamlılığını değerlendirmek için 0.05 anlamlılık düzeyi baz alınmıştır.

Kolmogorov-Smirnov testlerinden elde edilen p değeri 0,05'ten küçük olan veri setleri için, basıklık ve çarpıklık değerleri $\pm 2,0$ arasında olduğunda (George & Mallery, 2010), değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve analizler parametrik testlerle gerçekleştirilmiştir. Tablo 1'de ölçeklere ait model uyum indeksleri verilmiştir. Bu değerlere göre hazırlanan ölçeğin uyum iyiliklerinin uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1

Ölçeklerin Model Uyum İndeksleri

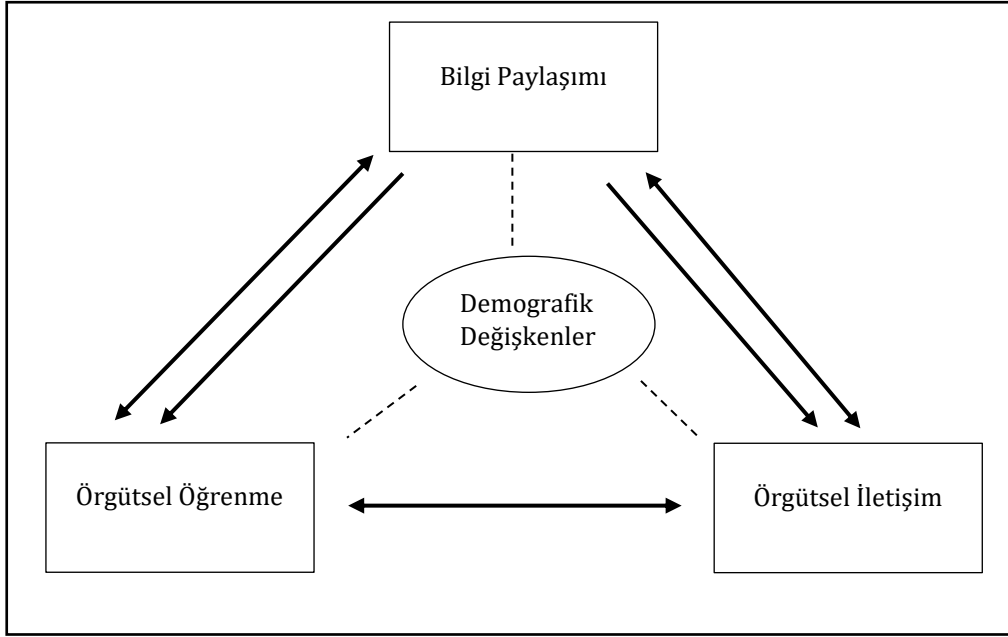
Uyum ölçütleri	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	Bilgi paylaşımı ölçeği	Örgütsel öğrenme ölçeği	Örgütsel iletişim iklimi ölçeği
CMIN/df	≤ 5	≤ 3	2,97	2,09	4,03
GFI	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	0,861	0,84	0,862
IFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,969	0,955	0,913
TLI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,962	0,952	0,906
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	0,968	0,955	0,913
RMSEA	$\leq 0,08$	$\leq 0,05$	0,074	0,06	0,07
NFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,917	0,917	0,90

Kaynak: Karagöz, 2023.

2.6. Araştırma modeli ve hipotezleri

Şekil 1

Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında hazırlanan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Bilgi paylaşımı ile örgütsel iletişim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Bilgi paylaşımı ile örgütsel öğrenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Örgütsel öğrenme ile örgütsel iletişim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Katılımcıların bilgi paylaşımı algısı demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H₅: Katılımcıların örgütsel öğrenme algısı demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H₆: Katılımcıların örgütsel iletişim algısı demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

3. Bulgular

Çalışmaya katılım sağlayan 244 idari sağlık çalışanının demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, statü ve ailenin aylık ortalama gelirinin yer aldığı yüzde ve frekans bilgilerine ilişkin bulgulara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2*Demografik Değişkenler*

	n	%		n	%
Yaş			Cinsiyet		
Z Kuşağı	40	16,39	Kadın	174	71,31
Y Kuşağı	204	83,61	Erkek	70	28,69
Medeni Durum			Eğitim Düzeyi		
Evli	100	40,98	Ön Lisans / Lisans	226	92,62
Bekar	144	59,02	Lisans Üzeri	18	7,38
Statü			Ailenin Aylık Ortalama Geliri		
Çalışan	222	90,98	18.000 TL ve daha az	62	25,41
Yönetici	22	9,02	18.001 TL – 25.000 TL	36	14,75
			25.001 TL – 32.000 TL	66	27,05
			> 32.000 TL	80	32,79

Çalışmaya katılan idari sağlık çalışanlarının ağırlıklı olarak sahip olduğu özellikler değerlendirildiğinde; %72,54'ü Y kuşağı, %71,31'i kadın, %59,02'si bekar, %92,62'si ön lisans ve lisans eğitim düzeyine sahip, %90,98'i çalışan statüsünde ve ailelerinin aylık ortalama geliri %32,79 ile 32.000 TL'nin üzerindedir.

3.1. Ölçeklerin güvenirliğine ilişkin bulgular

Tablo 3'te çalışmada kullanılan örgütsel iletişim iklimi ölçeği, örgütsel öğrenme ölçeğinin ve bilgi paylaşım ölçeği ile alt boyut puanlarının güvenirliklerini değerlendirmek amacıyla Cronbach Alpha içsel tutarlılık testi sonuçları gösterilmektedir.

Analiz sonucunda elde edilen güvenirlik değerleri (Cronbach's Alpha) şu şekildedir;

Tablo 3*Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenirlik Analizi*

	Cronbach's Alpha
Yönetici kaynaklı boyutu	0,98
Çalışan kaynaklı boyutu	0,99
Örgütsel iletişim iklimi ölçeği	0,99
Bireysel düzeyde öğrenme	0,98
Grup düzeyde öğrenme	0,99
Örgütsel düzeyde öğrenme	0,99
Örgütsel öğrenme ölçeği	0,99
Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	0,98
Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	0,97
Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	0,95
Bilgi paylaşımı ölçeği	0,98

3.2. Ölçek puanlarının kuşaklara göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Tablo 4'te bilgi paylaşımı ölçeği puanları kişilerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında erkeklerin ($2,51\pm1,17$) kadınlara göre ($2,99\pm1,21$) bilgi paylaşımı ölçeği puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel öğrenme ölçekleri puanları kişilerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Bilgi paylaşımı ölçeği genel puanları kişilerin medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında bekarların ($3,02\pm1,21$) evlilere göre ($2,62\pm1,20$) bilgi paylaşımı ölçeği genel puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel öğrenme ölçekleri ile alt boyutlarının puanları kişilerin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$).

Örgütsel iletişim iklimi ölçeği puanları kişilerin statülerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında çalışan statüsündeki kişilerin ($2,53\pm1,20$) yönetici statüsündeki kişilere göre ($3,97\pm0,76$) örgütsel iletişim iklimi ölçeği puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel öğrenme ölçeği genel puanları kişilerin statülerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında çalışan statüsündeki kişilerin ($2,55\pm1,21$) yönetici statüsündeki kişilere göre ($3,96\pm0,63$) örgütsel öğrenme ölçeği genel puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi paylaşımı ölçeği kişilerin statüsüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$).

Örgütsel iletişim iklimi ölçeği, örgütsel öğrenme ölçeği ve bilgi paylaşımı ölçeği puanları kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$).

Ortalama değerlere göz atıldığında, Z kuşağında yer alan kişilerin örgütsel iletişim iklimi ölçeği, örgütsel öğrenme ölçeği ve bilgi paylaşımı ölçeği puanları Y kuşağında yer alan kişilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4*Ölçek Puanlarının Gruplara Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular*

Ölçekler	Grup	N=244	$\bar{X} \pm Ss$	t	sd	p
Örgütsel iletişim iklimi ölçeği	Erkek	70	2,50±1,26	-1,44	242	0,15
	Kadın	174	2,75±1,21			
Örgütsel öğrenme ölçeği	Erkek	70	2,52±1,27	-1,46	242	0,15
	Kadın	174	2,77±1,21			
Bilgi paylaşımı ölçeği	Erkek	70	2,51±1,17	-2,86	242	0,00
	Kadın	174	2,99±1,21			
Örgütsel iletişim iklimi ölçeği	Bekar	144	2,60±1,16	-1,20	242	0,23
	Evli	100	2,79±1,32			
Örgütsel öğrenme ölçeği	Bekar	144	2,66±1,21	-0,63	242	0,53
	Evli	100	2,76±1,27			
Bilgi paylaşımı Ölçeği	Bekar	144	3,02±1,21	2,56	242	0,01
	Evli	100	2,62±1,20			
Örgütsel iletişim iklimi	Z kuşağı	40	3,32±0,82	3,71	242	0,00
	Y kuşağı	204	2,55±1,26			
Örgütsel öğrenme ölçeği	Z kuşağı	40	3,52±0,82	4,84	242	0,00
	Y kuşağı	204	2,53±1,24			
Bilgi paylaşımı ölçeği	Z kuşağı	40	3,85±0,73	6,09	242	0,00
	Y kuşağı	204	2,66±1,20			
Örgütsel iletişim iklimi ölçeği	Çalışan	222	2,53±1,20	-5,51	236	0,00
	Yönetici	22	3,97±0,76			
Örgütsel öğrenme ölçeği	Çalışan	222	2,55±1,21	-5,37	236	0,00
	Yönetici	22	3,96±0,63			
Bilgi Paylaşımı Ölçeği	Çalışan	222	2,81±1,24	-1,49	236	0,14
	Yönetici	22	3,22±1,07			

Tablo 5'te, örgütsel iletişim iklimi ölçeği puanları kişilerin gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir ($p < 0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında gelir düzeyi 32.000 TL ve üzeri olan kişilerin örgütsel iletişim iklimi ölçeği puanları, gelir düzeyi 18.000 TL ve daha az olan kişilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımı ve örgütsel öğrenme ölçekleri ile alt boyutlarının puanları kişilerin gelir düzeyine göre farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Tablo 4*Ölçek Puanlarının Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması İlişkin Bulgular*

Ölçek ve alt	Grup	N=244	$\bar{X} \pm Ss$	F	p	Fark
Örgütsel iletişim iklimi ölçeği	18.000 TL ve daha az ¹	62	2,29±0,98	3,04	0,03	4>1
	18.001 - 25.000 TL ²	36	2,69±1,18			
	25.001 - 32.000 TL ³	66	2,76±1,28			
	>32.000 TL ⁴	80	2,90±1,33			
Örgütsel öğrenme ölçeği	18.000 TL ve daha az ¹	62	2,38±1,14	2,09	0,10	
	18.001 - 25.000 TL ²	36	2,76±1,27			
	25.001 - 32.000 TL ³	66	2,72±1,20			
	>32.000 TL ⁴	80	2,89±1,28			
Bilgi Paylaşımı Ölçeği	18.000 TL ve daha az ¹	62	2,97±1,20	0,51	0,67	
	18.001 - 25.000 TL ²	36	2,97±1,15			
	25.001 - 32.000 TL ³	66	2,74±1,26			
	>32.000 TL ⁴	80	2,80±1,24			

Not: F: Tek yönlü varyans analizi

3.3. Örgütsel iletişim iklimi ölçeği, örgütsel öğrenme ölçeğinin ve bilgi paylaşım ölçeği ile alt boyut puanları arası ilişkiye yönelik bulgular

Ölçeklerin ve alt boyut puanlarının arasındaki ilişkiye dair bulgulara Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6*Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği, Örgütsel Öğrenme Ölçeğinin ve Bilgi Paylaşım Ölçeği ile Alt Boyut Puanları Arası İlişkiye Yönelik*

		Yönetici kaynaklı boyutu	Çalışan kaynaklı boyutu	Örgütsel iletişim iklimi ölçeği	Bireysel düzeyde öğrenme	Grup düzeyde öğrenme	Örgütsel düzeyde öğrenme	Örgütsel öğrenme ölçeği	Ça ar pa
Yönetici kaynaklı boyutu	r*	1	0,21	0,23	0,21	0,24	0,23	0,23	
Çalışan kaynaklı boyutu	r*	0,21	1	0,99	0,93	0,92	0,89	0,93	
Örgütsel iletişim iklimi ölçeği	r*	0,23	0,99	1	0,94	0,92	0,92	0,95	
Bireysel düzeyde öğrenme	r*	0,21	0,93	0,94	1	0,94	0,93	0,97	
Grup düzeyde öğrenme	r*	0,24	0,92	0,92	0,94	1	0,94	0,98	
Örgütsel düzeyde öğrenme	r*	0,23	0,89	0,92	0,93	0,94	1	0,98	
Örgütsel öğrenme ölçeği	r*	0,23	0,93	0,95	0,97	0,98	0,98	1	
Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	r*	0,26	0,9	0,9	0,91	0,93	0,9	0,93	
Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	r*	0,22	0,89	0,89	0,9	0,92	0,92	0,93	
Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	r*	0,78	0,16	0,17	0,17	0,17	0,16	0,17	
Bilgi paylaşımı ölçeği	r*	0,57	0,28	0,27	0,28	0,31	0,28	0,3	

Not: *p<0,01 r: Pearson korelasyon katsayısı Korelasyon derecesi olarak $\pm 1 \leq r \leq \pm 0.7$ Kuvvetli ilişki, $\pm 0.7 \leq r \leq \pm 0.3$ Orta D

alınmıştır (Gülbüz ve Şahin, 2018).

Bilgi paylaşımı ile örgütsel öğrenme ölçekleri arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r: 0,28; p<0,05$).

Bilgi paylaşımı ile örgütsel iletişim iklimi ölçekleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($r: 0,27; p<0,05$).

Örgütsel iletişim iklimi puanları ile örgütsel öğrenme ölçekleri puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla; $r: 0,95, p<0,05$).

3.4. Örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel öğrenme puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları

Örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel öğrenme puanlarının yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiş, modelin anlamlılığı istatistiksel olarak belirlenmiştir [$F (3,240) = 398,24 p<0,05$].

Tablo 7

Örgütsel İletişim İklimi Puanının Yordanmasına Yönelik Bulgular

Bağımlı değişken: Örgütsel iletişim iklimi puanı						
Bağımsız değişkenler	B	St. Hata	Beta	t	p	VIF
Sabit	0,46	0,08		5,42	0	
Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	0,46	0,06	0,53	7,18	0	7,84
Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	0,35	0,06	0,41	5,59	0	7,56
Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	-0,03	0,03	-0,04	-1,34	0,18	1,1
R=0,913 R²=0,833 F (3,240) = 398,24 p<0,05						
Bağımlı değişken: örgütsel iletişim puanı						
Sabit	1,9	0,19		9,81	0	1
Bilgi paylaşım Puanı	0,27	0,06	0,27	4,36	0	
R=0,270 R²=0,073 F (1,242) = 18,99 p<0,05						

Çalışanlar arası bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı puanları örgütsel iletişim iklimi puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır ($p<0,05$). Çalışanlar arası bilgi paylaşımı puanlarındaki 1 birimlik değişim örgütsel iletişim iklimi puanlarında 0,53; bireysel açıdan bilgi paylaşımı puanlarındaki 1 birimlik değişim örgütsel iletişim iklimi puanlarında 0,41’lik bir değişime neden olmaktadır. Kurulan modelde anlamlı bulunan çalışanlar arası bilgi paylaşımı, bireysel açıdan bilgi paylaşımı puanları, örgütsel iletişim iklimi puanlarındaki değişimin %83,3’ünü açıkladığı görülmektedir ($R^2:0,833$).

Örgütsel iletişim puanlarının yordanmasına yönelik kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır [$F (1,242) = 18,99 p<0,05$]. Çalışanlar arası bilgi paylaşımı puanları örgütsel iletişim puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Çalışanlar arası bilgi paylaşımı puanlarındaki 1 birimlik değişim örgütsel iletişim puanlarında 0,27 oranında bir değişime sebep olmaktadır. Kurulan modelde anlamlı bulunan çalışanlar arası bilgi paylaşımı, puanları, örgütsel iletişim puanlarındaki değişimin %7,3’ünü açıkladığı görülmektedir ($R^2:0,073$).

Örgütsel öğrenme puanının yordanmasına yönelik bulgular Tablo 8’de gösterilmiş, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır [$F (3,240) = 398,24 p<0,05$].

Tablo 8*Örgütsel Öğrenme Puanının Yordanmasına Yönelik Bulgular*

Bağımlı değişken: Örgütsel öğrenme puanı						
Bağımsız değişkenler	B	St. Hata	Beta	t	p	VIF
Sabit	0,38	0,06		5,91	0,01	
Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	0,45	0,05	0,52	9,27	0,01	7,84
Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	0,4	0,05	0,46	8,4	0,01	7,56
Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	-0,03	0,02	-0,04	-1,75	0,08	1,1
R=0,951 R²=0,905 F (3,240) = 111,63 p<0,05						
Bağımlı değişken: örgütsel öğrenme puanı						
Sabit	1,84	0,19		9,55	0	
Bilgi paylaşım Puanı	0,3	0,06	0,3	4,82	0	1
R=0,296 R²=0,088 F (1,242) = 23,21 p<0,05						

Çalışanlar arası bilgi paylaşımı ve Bireysel açıdan bilgi paylaşımı puanları örgütsel öğrenme puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Çalışanlar arası bilgi paylaşımı puanlarındaki 1 birimlik değişim örgütsel öğrenme puanlarında 0,52; bireysel açıdan bilgi paylaşımı puanlarındaki 1 birimlik değişim örgütsel öğrenme puanlarında 0,46 oranında bir değişime neden olacaktır. Kurulan modelde anlamlı bulunan çalışanlar arası bilgi paylaşımı, Bireysel açıdan bilgi paylaşımı puanları, örgütsel öğrenme puanlarındaki değişimin %90,5'ini açıkladığı anlaşılmaktadır ($R^2:0,905$).

Örgütsel öğrenme puanlarının yordanmasına yönelik oluşturulan modelin anlamlılığı istatistiksel olarak kanıtlanmıştır [$F (1,242) = 23,21 p<0,05$]. Çalışanlar arası bilgi paylaşımı puanlarının örgütsel öğrenme puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Çalışanlar arası bilgi paylaşımı puanlarındaki 1 birimlik değişim örgütsel öğrenme puanlarında 0,30'luk bir değişime sebep olacaktır. Kurulan modelde anlamlı bulunan çalışanlar arası bilgi paylaşımı puanları, örgütsel öğrenme puanlarındaki değişimin %8,8'ini açıkladığı görülmektedir ($R^2:0,088$).

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırma, İstanbul ilinde yer alan özel bir hastaneler grubunun genel müdürlüğünde 253 katılımcıyla, kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi idari sağlık çalışanları özelinde değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde, kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırma bulguları ele alındığında, Z kuşağı bireylerin bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi ölçeği toplam puanının Y kuşağında yer alan bireylere göre daha yüksek olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Benzer şekilde, Karayılan Yücel'in (2023) yapmış olduğu bir çalışmada, 21 ila 25 yaş arasındaki bireylerin, mesleğe ilk başlangıçları olması sebebiyle bilgi paylaşımı konusunda daha istekli olduklarını ifade etmiştir. Altındiş ve Ağca (2011) yürüttükleri bir çalışmada, 18-25 yaş aralığında sağlık sektöründe çalışan bireylerin bilgi paylaşım engellerini algılama seviyelerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bunlara karşıt olarak Aghedr (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, 45 yaş üstü bireylerin bilgi paylaşım konusunda pozitif yönde farklılaştığını belirtmiştir. Z kuşağı bireyler, genellikle dijitalle büyüdükleri ve teknolojiyi daha aktif bir şekilde kullandıkları için bilgi paylaşımı konusunda daha hızlı ve çeşitli yöntemleri benimserler. Sosyal medya, anlık mesajlaşma uygulamaları ve diğer dijital iletişim araçlarını daha rahat kullanma eğiliminde oldukları için bilgi akışını hızlandırabilirler. Ayrıca, çeşitli kaynaklardan bilgi toplama ve paylaşma konusundaki becerileri Y kuşağı bireylerine göre daha gelişmiş olabilir.

Bilgi paylaşımı ölçeği, çalışanların cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Ortalama değerlere bakıldığında erkeklerin kadınlara göre bilgi paylaşımı ölçeği puanlarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, kadınların genellikle empatik ve iş birliği odaklı olmaları nedeniyle bilgi paylaşımında daha etkili olabileceklerini düşündürmektedir. Alanyazın taraması yapıldığında genel bulgular cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı (Köseoğlu vd., 2011; Uçar, 2017; Özkan, 2020) ya da erkeklerin kadınlara göre bilgi paylaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu (Güngör ve Celep, 2016; Öneren, Çiftçi ve Harman, 2016; Nişancı ve Bakkal, 2020) görülmektedir. Çalışanların medeni durum bulguları ele alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında bekârların evlilere göre bilgi paylaşımı ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Uçar (2017) gerçekleştirdiği bir araştırmada, medeni duruma göre bilgi paylaşım boyutlarının farklılaştığı hipotezini kısmen kabul etmiştir. Bekâr bireyler genellikle daha geniş bir sosyal çevreye sahip olduklarından ve farklı ilişkilerle bağlantı kurma ihtiyacı duydukları için bilgi paylaşımına daha açık olabilirler.

Örgütsel iletişim iklimi ölçeği ve örgütsel öğrenme ölçeği puanları değerlendirildiğinde, yönetici statüsündeki kişilerin çalışan statüsündeki kişilere göre her iki ölçekte de ortalama puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Yöneticiler, örgütsel iletişim ve örgütsel öğrenmede liderlik rolünü üstlenir. Bu durum, mesajı açıkça iletebilmeyi, dinleme becerilerini kullanmayı, çalışanlar arasında etkili bir iletişim ağı kurmayı ve örgütün amaçlarına yönelik öğrenme stratejisi geliştirmeyi içermektedir. Katırcı (2021) yılında yürüttüğü bir çalışma neticesinde, 'statü farklılıklarının örgütsel iletişimde eyleyici ve anlam değiştirici' olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin diğer bulguları ele alındığında, gelir düzeyi 32.000 TL ve üzeri olan kişilerin, gelir düzeyi 18.000 TL ve daha az olan kişilere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dönmez (2023) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların gelir seviyeleri arttıkça örgütsel iletişim seviyelerinin de arttığı, gelir seviyesinin örgüt içerisinde daha olumlu bir iletişim ortamı oluşturmaya etki ettiğini belirtmiştir. Geliri yüksek olan çalışanlar, daha iyi bir eğitim almış olabilir, liderlik rollerinde bulunmuş ya da iş dünyasında daha deneyimli olabilirler. Bu deneyimler, etkili iletişim becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunabilecek niteliktedir. Ayrıca, yüksek gelir elde eden çalışanların genellikle profesyonel ağları daha geniştir, bu da iletişim becerilerini güçlendirebilecek bir faktör olarak düşünülebilir.

Araştırma neticesinde elde edilen diğer bulgularda, örgütsel iletişim iklimi ölçeği puanları ile bireysel düzeyde öğrenme, grup düzeyinde öğrenme, örgütsel düzeyde öğrenme, örgütsel öğrenme ölçeği, çalışanlar arası bilgi paylaşımı, bireysel açıdan bilgi paylaşım puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bilgi paylaşımı ölçeği puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel öğrenme ölçeği genel puanları ile çalışanlar arası bilgi paylaşımı, bireysel açıdan bilgi paylaşım puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ölçeği puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve bilgi paylaşımı ölçeği puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu kanaatine varılmıştır. Kaya (2016) tarafından yürütülen bir araştırmada, iletişimin, bilginin paylaşılmasını ifade ettiği ve çalışanlara işyeri ile ilgili konularda öğrenme imkânı sunduğunu ifade etmiştir. Bakan ve Büyükbeşe (2004) yaptıkları bir araştırmada, örgütsel iletişim ikliminin paylaşım duygusunu geliştireceğini belirtmişlerdir.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, üç değişken ve alt boyutlarının genel olarak anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu ve bu durumun literatürle uyumlu olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuç, sağlık sektöründe önemli bir yere sahip olan idari sağlık çalışanlarının etkili bir şekilde iletişim kurması, bilgi paylaşımını teşvik etmesi ve örgütsel öğrenmeyi desteklemesi gerektiğini ifade etmektedir. Teknolojinin hızlı gelişmesi ve bununla birlikte sağlık sektöründe teknolojik maliyetlerin artması kurumlar açısından önemli bir konu haline gelmektedir. Kurumların önemli kaynaklarından birisi olan

beşerî sermayenin bu süreç içerisinde bilgi paylaşımı ve örgütsel öğrenme yoluyla değişimlere uyumunun sağlanması bir ihtiyaç haline gelmektedir. Sağlık sektöründe idari sağlık çalışanları arasında kurulan etkin iletişim ve bilgi paylaşımının, örgütsel öğrenme süreçlerini güçlendirebileceği ve iyi bir örgütsel iletişim iklimi oluşturabileceği düşünülmektedir.

Sağlık yöneticileri için çalışanların bilgi paylaşımını teşvik eden, görüşlerini dikkate alan, fikirlerini açık bir şekilde paylaşabileceği bir ortam sunan katılımcı liderlik tarzının uygulanabileceği; farklı kuşaklar arasındaki iletişimin etkinliğini artırmak için tersine mentorluk yaklaşımı, video konferans gibi farklı iletişim araçlarının kullanılması ve bilinçlendirme çalışmaları için hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi önerilebilir. Bu doğrultuda araştırmanın doğasında var olan bazı sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalı ve mevcut değişkenlerle gelecekte çalışma yapacak araştırmacılara, farklı bir örneklem grubu ve yöntemle araştırma yapması önerilebilir.

Kaynakça

- Aghedr, M. M. R. (2021). *Örgütsel iletişim ve bilgi paylaşımının iç müşteri ilişkileri yönetimi üzerine etkisi*. [Doktora tezi, Kastamonu Üniversitesi]. <https://acikerisim.kastamonu.edu.tr/server/api/core/bitstreams/de1bc811-a5c1-462b-bd34-aa0e45166af9/content>.
- Altındış, S., & Ağca, V. (2011). Örgütsel bilgi paylaşımını engelleyen faktörler: sağlık sektöründe bir görgül araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (26), 45-61.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı* (6. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Ayden, C. (2020). Örgütsel öğrenme kavramı ve öğrenme engellerinin giderilmesinde örgüt kültürü ve liderliğin rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2(4), 120 – 139.
- Ayduğ, D., & Ağaoğlu, E. (2022). Yükseköğretim kurumlarına yönelik örgütsel öğrenme ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-25.
- Aytaç, T. (1999). Öğrenen örgüt: Okul. *Millî Eğitim, Kış*, (141), 75-78.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(7).
- Ballı, F. E., & Ateş, Ö. T. (2021). Organizational communication climate: scale development study. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 50(1), 400-433.
- Çetinkaya, D. B. (2022). Çalışma yaşamında kuşaklar arası bilgi aktarımı: X ve Y kuşağı üzerinde bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 130-153.
- Dönmez, E. (2023). *Spor kurumu çalışanlarının örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerine ve iş performanslarına etkisinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=j_Fjwp4JS4mk97Puqti8rjfQBCDUU9k0-IBWZREKPVIUc6hI6wC8ewPFZfLdMpwD
- Eisenberger, R. & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Falcione, R.L., Sussman, L., & Herden, R. P. (1987). Communication Climate in Organizations. In F.M. Jablin, L.L. Putnam, K.H. Roberts, & L.W. Porter. *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective*. Newbury Park: Sage Publications.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A simple guide and reference, 17.0 Update*. Pearson.
- Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational communication*. Brown and Benchmark.
- Güngör, G., & Celep, C. (2016). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgüt içi bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve entelektüel sermaye düzeyleri arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(3), 932-947.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

- Kara, A.U., & Kahraman, Ç.A. (2021). İletişim iklimi ile yenilikçi davranış ilişkisinde kültürel sıklığın aracılık rolü. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. (XII-I), 19-39.
- Karagöz, Y. (2023). SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karayılan Yücel, D. (2023). *Bankacılık sektöründe bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: tr 63 bölgesinde bir uygulama* [Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=a0OMTmEd_3mf0BxT8SiBTEZ9Ame kxsovmiTsGLinIr_7GoqBPF0YLSVqMytTBj4u
- Karlsen, J.T., & Gottschalk, P. (2003). An empirical evaluation of knowledge transfer mechanisms for it projects. *Journal of Computer Information Systems*. 44(1), 112-119.
- Katırcı, C. (2021). Kamu sektöründe x ve y kuşaklarının örgütsel iletişim değerleri üzerine bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=9MiDp3x86xrwjpi5-14w-bYdC7f128yDeINXERbYZ3Vi8JFZdfNYKejsz2Hlv80L>
- Kaya, B. (2016). Örgütsel iletişim ve iş tatmini. [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=OykDDeWBWTL9-Wm52sZBrIk2tnymhkwsVsfIUjDkQ4rYCe3miJU0p5MkvsC-gnK>
- Köseoğlu, M. A., Gider, Ö., & Ocak, S. (2011). Bilgi paylaşımı tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? bir kamu hastanesi örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6,(1), 215-243.
- Lefter, V., Bratianu, C., Agapie, A., Agoston, S., & Orzea, I. (2011). Intergenerational knowledge transfer in the academic environment of knowledge-based economy. *Amfiteatru Economic*. 8(30), 392-403.
- McCrindle, M., & Wolfinger, E. (2010). Generations defined. *Ethos*. 18(1), 8- 13.
- McGill, M.E., & Slocumun, W.J. (1993). Unlearning the organization. *Organizational Dynamics*. 22(2), 67-74.
- Mert, G. (2018). Örgütsel öğrenme. *Artikel Yayıncılık*.
- Nişancı, Z. N., & Bakkal, E. (2020). Hizmet inovasyonu, bilgi paylaşımı ve işgören tatmini arasındaki ilişki: bir çağrı merkezi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(39), 898-924.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E., & Harman, A. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemliği Sosyal Bilimler Dergisi*. (58), 127-157.
- Özkan, F. (2020). Farklılıkların yönetimi ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: ünye'deki milli eğitim bakanlığı'na bağlı okullarda yapılan bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi]. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/874>
- Sekaran, U. (1992). Middle-Class Dual-Earner families and their support systems in urban India. *Dual-Earner Families: International Perspectives*.
- Uçar, İ. (2017). *İşletmelerde çatışma yönetimi tarzları ile bilgi paylaşımı ilişkisi ve bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].

Makale Bilgi Formu

Yazarların Katkıları: Bu makalenin yazımına tüm yazarlar eşit katkıda bulunmuştur. Tüm yazarlar son metni okumuş ve onaylamıştır.

Telif Beyanı: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.