

Entelektüel Sermayenin Örgütsel Performansa Etkisinde Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolü (The Moderator Role of Information Sharing in the Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance)

Mustafa BEKMEZCİ^a Kenan ORÇANLI^b Kemal EROĞLUER^c

^a Toros Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü, Mersin, Türkiye. mustafa.bekmezci@toros.edu.tr

^b Toros Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü, Mersin, Türkiye. kenan.orcanli@toros.edu.tr

^c Milli Savunma Üniversitesi, KHO Dekanlık İşletme ve Yönetim Bilimleri, Ankara, Türkiye. kerogluer@kho.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Entelektüel Sermaye Örgütsel Performans Bilgi Paylaşımı Gönderilme Tarihi 2 Mayıs 2020 Revizyon Tarihi 31 Mayıs 2020 Kabul Tarihi 15 Haziran 2020 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Yapılan çalışmanın amacı, örgütsel davranış literatüründe önemli yeri olan entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasındaki ilişkide bilgi paylaşımı değişkeninin düzenleyicilik rolünü araştırmaktır. Yöntem – Çalışmada kullanılan veriler, Ankara'da bilişim sektöründe görev yapan 376 çalışana Ekim-Kasım 2019 döneminde uygulanan üç adet ölçek ile toplanmış ve kurulan model korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizlerde, SPSS ve AMOS paket programları ile Python ve R programlama dilleri kullanılmıştır. SPSS (PROCESS modülü) paket programı ve Python programlama dili ile korelasyon analizi ve bilgi paylaşımı değişkeninin düzenleyici etkisi ile ilgili analiz, R programlama dili ile çalışmada kullanılan verilerin tek ve çok değişkenli normal dağılım varsayımı ile ilgili testler ve AMOS paket programı ile ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bulgular – Yapılan çalışma sonucunda; entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı değişkenleri arasında orta/kuvvetli ve aynı yönlü bir ilişkinin bulunduğu, ancak bilgi paylaşımı değişkeninin entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasında düzenleyicilik rolüne sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tartışma – Entelektüel sermayenin örgütsel performansı artırdığına dair araştırmalar bulunmaktadır. Entelektüel sermayeyi değere dönüştüren ise bilgi, enformasyon ve deneyimdir. Dolayısıyla entelektüel sermayenin değer yaratıp yaratamaması bilginin paylaşılmasına bağlıdır.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Intellectual Capital Organizational Performance Information Sharing Received 2 May 2020 Revised 31 May 2020 Accepted 15 June 2020 Article Classification: Research Article	Purpose – The aim of the study is to investigate whether the information sharing variable has moderator role in the relationship between intellectual capital and organizational performance variables, which are two important concepts in the organizational behavior literature. Design/methodology/approach – The data used in the study were collected with three scales applied in October-November 2019 to 376 workers in IT sector in Ankara and the analysis of the model was tested by correlation analysis and hierarchical regression analysis. SPSS and AMOS package programs and Python and R programming languages were used in the this study. The correlation analysis and moderator effect of information sharing variable in SPSS (PROCESS module) package program and Python programming language; the tests related to univariate and multivariate normal distribution assumption of the data used in the study in R programming language and the confirmatory factor analysis of scales in the AMOS package program, were done. Findings – As a result of the study; it is concluded that there is a medium/strong and same directional relationship between the variables of intellectual capital, organizational performance and knowledge sharing, and that the information sharing variable has not a moderator role between intellectual capital and organizational performance variables, Discussion – There are studies showing that intellectual capital increases organizational performance. What transforms intellectual capital into value is knowledge, information and experience. So whether intellectual capital can create value or not depends on sharing information.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Bekmezci, M., Orçanlı, K., Eroğluer, K. (2020). Entelektüel Sermayenin Örgütsel Performansa Etkisinde Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1585-1604.

1. GİRİŞ

Örgütler sahip olduğu kaynakları kullanarak belirledikleri amaçlara ulaşmaya çalışır. Örgütlerin sahip olduğu kaynaklar maddi varlıklar ve maddi olmayan varlıklar (yetenekler) olmak üzere ikiye ayrılır. Maddi kaynaklar örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için önemlidir. Ancak bilgi, beceri, yetenek, patent, marka değeri gibi maddi olmayan unsurların maddi unsurlardan daha önemli olduğu ifade edilmektedir. Örneğin, Drucker (2000), 21'inci yüzyılda örgütler için bilginin para, sermaye ve teknolojiden çok daha önemli ve ön planda olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Şenel, 2019: 4).

Güçlü bir entelektüel sermayeye sahip olan örgütlerin, faaliyetlerinin daha planlı, dolayısıyla örgütsel performansının sektördeki diğer örgütlere göre daha yüksek olması beklenir. Örgütlerin performansını arttırabilmesi için örgütün içsel süreçlerinin iyileştirilmesi ve etkinleştirilmesi gerekir. İçsel süreçlerin iyileştirilmesi ve etkinleştirilmesi ise örgütün sahip olduğu entelektüel sermayeye bağlıdır. Entelektüel sermaye konusu literatürde bireysel ve örgütsel bazda incelenmektedir. Yapılan çalışmaların çoğunda insan sermayesi olarak bireysel bazda, içsel ve dışsal şeklinde iki bölüm olarak da örgütsel bazda incelenmektedir.

Entelektüel sermayenin, örgütlerin pazarda etkin olması ve rekabet avantajı sağlaması için çok önemli olduğu (Gogan vd., 2016: 194) belirtilmiş ve Youndt vd. (2004) tarafından yapılan çalışmada da entelektüel sermaye insan sermayesi, örgüt sermayesi ve sosyal sermaye olarak incelenmiştir (Aktaran: Uçar, 2017: 28). Choong (2008), entelektüel sermayenin insan, müşteri ve yapısal sermayeden oluştuğu belirtilmiştir. Benzer şekilde entelektüel sermayenin unsurları Altan ve Özpehlivan (2019: 157) tarafından insan sermayesi, müşteri sermayesi, entelektüel mülkiyet, Ar-Ge, inovasyon, bilgi, entelektüel varlıklar, yapısal sermaye, ilişki sermayesi ve bilgi teknolojileri olarak sıralanmıştır. Şenel (2019: 11) ise entelektüel sermayenin çoğunlukla yapısal, ilişkisel ve beşerî sermaye olmak üzere üç bileşene ayrıldığını belirtmiştir. Bilgi çağında ve bilgi toplumunda, örgütlerin entelektüel sermayesinin değeri, örgütün performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması beklenir. Bu ilişkide örgüt içinde bilgi paylaşımının da etkili olacağı değerlendirilmektedir.

Günümüz şartlarında örgütlerin rekabet avantajı elde ederek karlılıklarını sürdürmesinde sahip oldukları entelektüel sermayenin kalitesi belirleyici olacaktır. Bu durum bilişim sektöründe daha da önemlidir. Bu çalışmada bilişim sektöründe entelektüel sermayenin örgütsel performansa etkisinin ve bu etki üzerinde bilgi paylaşımının rolünün olup olmadığı sorusuna cevap bulmak amacıyla örgütlerde entelektüel sermayenin örgütsel performansa etkisinde bilgi paylaşımının düzenleyici rolü incelenmiştir. Sürekli değişimin yaşandığı, ürün ve hizmet çeşitliliğinin arttığı, rekabetin çok yoğun olduğu bilişim sektöründe örgütlerin performansını arttırması için entelektüel sermayelerini etkili kullanmaları ve bunun yanında bilgi paylaşımını örgüt kültürünün bir parçası haline getirmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Çalışma değişimin hızlı ve rekabetin yoğun olduğu bilişim sektöründe yapılmıştır. Teknolojik değişim hızı, çevresel belirsizlik, müşteri ihtiyaçlarında yaşanan değişim ve sürekli artan rakip sayısı bilişim sektörünü süreçleri daha dinamik bir şekilde yönetmeye zorlamaktadır. Bu alanda elde edilecek bilgilerin diğer sektörlerle de katkı sağlayacak olması çalışmayı önemli kılmaktadır. Bunun yanında entelektüel sermaye, bilgi paylaşımı ve performans değişkenlerinin birlikte incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Bilgi toplumuna geçiş sürecinde bilişim sitemlerinde yaşanan gelişmeler teknolojik, sosyal ve toplumsal alanda büyük gelişmeler yaşanmasına neden olmuştur. Yaşanan gelişmeler örgütleri geleneksel üretim metotları ile birlikte yeni üretim tekniklerini kullanmaya yöneltmiştir. Bilgi ve bilgi işleme sürecinin ön planda olduğu bilgi toplumunda sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için örgütlerin bilgiye yatırım yapması zorunlu bir hal almıştır. Bilgi ile yakın ilişkili olan entelektüel sermaye ise örgütün değeri üzerinde önemli etkisi olan bir kavramdır. Entelektüel sermaye kalitesinin örgütsel performans üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu ve örgütteki bilgi paylaşımının da bu ilişki üzerinde etkili olabileceği düşüncesinden hareketle hazırlanan bu çalışmada entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı değişkenleri ve bu değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisi incelenmiştir.

1.1.1. Entelektüel Sermaye

Bilgi çağı olarak tanımlanan günümüz dünyasında, örgütlerin başarısı enformasyonu ve bilgiyi elde etmesine ve bu bilgiyi kullanmasına bağlıdır. Entelektüel sermaye kavramı da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Entelektüel sermaye, örgütlerin başarılı olmasında ve uzun vadede amaçlarına ulaşmasında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle sahip oldukları entelektüel sermayeyi iyi değerlendiren ve yöneten örgütler sektörünün öncüsü konumuna gelebilir (Şenel, 2019: 8).

Entelektüel kavramı, Latince “arasında” anlamında olan ve ilişkiyi içeren “Inter” ile elde edilen, toplanan bilgi anlamına gelen “Lectio” kelimelerinin birleşiminden oluşan “interlectio” kelimesinden türetilmiştir (Arıkboğa, 2003: 73). Entelektüel sermaye kavramı ise ilk olarak Galbraith (1969) tarafından “entelektüel faaliyetler bütünü” olarak ifade edilmiştir; Kalecki (1975) tarafından entelektüel sermayenin farkındalığı sorgulanmış; Itami (1980) tarafından ise performans farklılıkları ve entelektüel sermaye yönetimi üzerinde durulmuştur. Entelektüel sermaye ile ilgili yaygın kabul gören tanımı Stewart (1997) yapmış ve “örgüte rekabet avantajı sağlayan çalışanlar tarafından bilinen her şey” olarak ifade etmiştir (Aktaran: Suyadal, 2019: 5).

İnsan var oluşundan itibaren elde ettiği, nesilden nesile birikimli bir şekilde arttırarak geliştirdiği bilgi, yetenek ve tecrübeler vasıtasıyla sanayi devrimini gerçekleştirmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte günümüze kadar geçen iki yüzyıla yakın zaman diliminde teknoloji ve toplumsal yaşam nitelik ve nicelik bakımından çok değişim göstermiş ve insanlık sanayi toplumuna geçtiği süreden çok daha kısa bir zamanda bilgi toplumuna geçmiştir.

Günümüzde yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde bilgi, tüm sektörler için anahtar bir rol oynamaktadır. Bilginin dolaşımı iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ve küreselleşme süreci ile birlikte çok kolaylaşmış ve inanılmaz bir hız kazanmıştır. Bu hızlı değişim ve gelişim beraberinde mevcut bilginin süratli bir şekilde eskimesine de neden olmaktadır.

Böyle bir ortamda faaliyet gösteren örgütler varlığını sürdürürebilmek için kaçınılmaz olarak çevreye uyum sağlamak zorundadır. Örgütler nihai amaçları olan kar elde ederek varlığını sürdürmeyi ancak bu şekilde sağlayabilir. Bu noktada bilgiye sahip olma ön plana çıkmaktadır.

Chen ve arkadaşları (2014) entelektüel sermayeyi fikri mülkiyet kapsamında olan ve bilgi ile yakından ilişkili olup örgütlerde örtülü olarak bulunan maddi olmayan varlıklar olarak tanımlamıştır. Entelektüel sermaye Edvinsson (1997: 368) tarafından pazarda rekabet avantajı sağlamak için örgütün sahip olduğu bilgi, tecrübe, örgütün teknolojisi, müşteri ilişkileri ve profesyonel yetenekler olarak tanımlanmıştır.

Entelektüel sermaye örgütlerin sahip olduğu maddi olmayan varlıklar arasında yer almaktadır. Sullivan (1999) entelektüel sermayeyi değere dönüştürülebilir bilgi olarak tanımlamış ve pazar varlıkları, insan varlıkları, entelektüel sermaye varlıkları ve alt yapı varlıkları olmak üzere dört temel unsurdan oluştuğunu belirtmiştir.

Entelektüel sermaye, “bilgi temeline dayanan ve bilginin kullanımı ile değere dönüşen, örgütün finansal tablo ve raporlarında örtülü halde bulunan, maddi bir varlık olmayıp örgüte değer katan, yönetim tarzı, örgüt kültürü ve örgüt yapısı ile yakından ilişkili, örgüte rekabet üstünlüğü kazandıran, iç ve dış paydaşlarla olan ilişkilere önem veren, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler dikkate alındığında mutlak suretle yatırım yapılması gereken” önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Suyadal, 2019: 9).

Entelektüel sermaye ile ilgili ilk uygulama 1990 yılında İsveçli Skandia firmasının üst yönetimi tarafından Entelektüel Sermaye isimli bir birim kurulmasıyla hayata geçirildiği ifade edilmiş ve 1994 yılında “Entelektüel Sermayeyi Görselleştirme” başlıklı yayını ile tüm dünyadan çok sayıda örgütün dikkatini çekmeyi başardığı belirtilmiştir. Bu uygulama bir yönetim aracı ve entelektüel sermayenin ölçüm aracı olarak her çalışanın bilgi becerilerine ve yeteneklerine odaklanmıştır (Uçar, 2017: 23).

1.1.2. Örgütsel Performans

Belirlenen amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen ve işbirliği içinde çalışan iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu yapı örgüt olarak ifade edilmektedir (Ülgen ve Mirze, 2018: 2). İnsanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan örgütlerin asıl amacı stratejik hedeflerine ulaşmaktır. Bu hedeflere ulaşabilmesi için örgütlerin iyi bir performans göstermesi ve performansını sürekli olarak iyileştirmesi gerekir.

Performans kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde “başarım” anlamına gelmektedir. Kişinin görevini belirli standartlarda yerine getirmesi olarak da ifade edilen performans, kişisel olduğu kadar örgütsel süreçler, görevler ve amaçlara ulaşma derecesinin ölçülmesinde de önemli bir belirleyicidir. Performans, işgören tarafından amaçların ya da görevin yerine getirilme derecesidir (Bekmezci, 2020: 17). Genç (1994: 161), performansı bir işgörenin davranış biçimi, belirlenen şartlara göre bir işin yerine getirilmesi olarak tanımlamıştır. Akal (2005: 1) tarafından performans önceden belirlenmiş ve planlanmış faaliyetin ardından ulaşılan sonucun nicelik ve nitelik olarak ortaya konması olarak ifade edilmiştir. Yıldız (2011: 181) ise performansı, daha önceden belirlenmiş olan bir hedefe ulaşılması, yapılması gereken bir vazife ya da bir sürecin işletilmesi ile ilgili olduğunu ve bir faaliyetin sonucunda ulaşılan nitel ve nicel değerleri ifade ettiğini belirtmiştir.

Örgütsel performans örgütün hedeflerine ne ölçüde ulaştığını belirlemek için kullanılmakla birlikte, Hayes ve arkadaşları (1995: 153), örgütsel performansın aynı zamanda örgütteki sorunların ve örgütün başarılı veya başarısız olma nedenlerinin de belirlenmesinde bilgi verdiğini belirtmiştir. Akal (2005: 1) ise örgütsel performans, örgütün daha önceden belirlemiş olduğu amaçlarına ulaşmak için sergilediği gayretlerinin değerlendirilmesi olarak ifade etmiştir. Örgütlerin süreçlerinin o örgütün performansı ile yakından ilişkili olduğu belirtilmiştir (Akın, 2009). Diğer bir tanımla örgütsel performans, örgüt sistemini oluşturan tüm alt sistem ve parçalarının birbiriyle olan karşılıklı etkileşim ve çabaların sonucu olarak ifade edilmiştir (Bayar, 2019: 51). Kısaca örgütsel performans, örgütün belirlediği hedefleri elde etmesinde tüm örgütsel çabaların birlikte değerlendirilmesidir.

Bireysel ve örgütsel performansın artırılabilmesi için Benligiray (2013: 14), çalışanların performansının değerlendirilmesi, ortaya konulan performansın değerlendirilerek ödüllendirilmesi, gerektiğinde eğitim verilmesi ve değer yaratan faaliyetlerin yapılmasının sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Örgütün etkinliğinin artırılması için performans yönetimi kapsamında çalışanların örgütsel faaliyetlere beceri ve katkılarının sürekli iyileştirilerek artırılması için performans değerlendirmelerinin yapılması ve bu değerlendirmeleri destekleyecek yönetsel uygulamaların oluşturulmasının önemli olduğu ifade edilmiştir (Pelit ve Çetin, 2019; 168).

Örgütlerde performans değerlendirmesi yapılmasının pek çok nedeni bulunmaktadır. Sabuncuoğlu (2003: 185) bu nedenleri; çalışanların özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak, çalışanların eğitim eksikliğinin olduğu konuları belirlemek ve bu konulara yönelik eğitim planlaması yapmak, çalışanların bireysel performansını belirlemek ve bu performansa göre seçim ve atama yapmak, çalışanlara verilecek ücret zammı ile ilgili yönetime bilgi sunmak, örgütlerde ödül ve ceza sisteminin kurulmasında ihtiyaç duyulan bilgileri elde etmek, yönetim ve çalışanlar arasındaki bağı kuvvetlendirmek, çalışanların kendilerini geliştirmesine olanak sağlamak ve belirlenen standartların altında kalan çalışanların örgütten ilişkisini kesmek olarak sıralamıştır. Bunun yanında örgütsel performans değerlendirmesinin; örgütün iç ve dış çevresinde meydana gelen değişime uyum sağlaması, örgütün yeniden düzenlenmesi ve hedef belirlenmesi maksadıyla da kullanılabilir (Helvacı, 2002: 156) belirtilmiştir. Örgüt performansı; ölçümü yapan kişi veya birime, içinde bulunulan şartlara ve zamana göre tarafsız ve öznel olarak yapılabilir. Objektif değerler nicel değerler ile ölçülürken, öznel değerler ise daha çok algılara dayalı olarak ölçülmektedir (Dess ve Robinson, 1984).

Örgütsel performans boyutları yapılan çalışmalarda farklı şekillerde ifade edilmektedir. Drucker (2000)'a göre performans göstergeleri arasında; örgütün pazardaki yeri, yenilikçilik performansı, verimlilik ve karlılık yer almaktadır. Literatürde en sık kullanılan boyutlar Korkmaz (2011: 6)'ın çalışmasında da yer aldığı şekilde yedi temel boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar; etkinlik, verim, kalite, verimlilik, çalışma hayatının kalitesi, yenilik, karlılık ve bütçeye uygunluk olarak belirtilmiştir. Bayar (2019) ise çalışmasında; büyüme, karlılık, pazar payı, yeni yatırımlar yapma, kalite, müşteri memnuniyeti, yenilikçilik ve inovasyon yeteneği ile çalışan devir hızı boyutlarını kullanmıştır.

1.1.3. Bilgi Paylaşımı

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında toplumsal yaşamda ve örgütlerde değer yaratmanın en önemli ve güçlü aracı bilgidir. Bilgi hayatın her alanında her faaliyette ihtiyaç duyulan vazgeçilmez ve bir o kadar da olmazsa olmazdır. İçinde bulunduğumuz dönemde paylaşıldıkça daha da değerli hale gelen bilgi, aynı zamanda paylaşıldıkça daha çok değer üretmektedir (Demirel ve Seçkin, 2011: 103).

1960'lı yıllarda gelişmiş ülkelerde bilgi sistemlerinde yaşanan gelişmelere paralel olarak sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş başlamıştır. Bu geçiş ile birlikte artık bilgi üretimi örgütlerin farkını ortaya koyan bir nitelik olmuştur. Günümüzün bilgi toplumunun dinamik çevresi ve yıkıcı rekabet koşulları dikkate alındığında bilgi üretmek kadar bilgiye sahip olmak onu muhafaza edebilmek ve bilmesi gerekenlerle paylaşmak da önem kazanmıştır.

Bilgi kavramı TDK sözlüğünde, “insan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin tamamı, malumat” şeklinde tanımlanmıştır. Demirel (2008: 199) ise bilgiyi, belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik bilgilerin ve uzmanlık görüşünün yeni deneyimlerin ve bilgilerin bir araya getirilip değerlendirilmesi için bir çerçeve oluşturan esnek bileşim şeklinde belirtmiştir.

Bilgi, özel olarak belirlenen amaçları gerçekleştirmek üzere ihtiyaç duyulan beceri, yetenek olarak tanımlandığı gibi bilgi bir nesne veya süreç olarak da nitelendirilebilir. Bilgi yönetiminin ölçülebilir olmasını sağlayan önemli unsurlar bilgi teknolojileri, örgüt ve bilgi olarak adlandırılmıştır. Bunun yanında bilgi yönetim sürecinin boyutları ise yaratma ve geliştirme, kodlama ve depolama, transfer ve paylaşım, kullanım olarak ifade edilmiştir (Uçar, 2017: 21).

Bilgi paylaşımı, bilginin diğer kişilere iletilmesi, örgüt açısından ise diğer bölümler ve çalışanlarla paylaşımı olarak değerlendirilebilir. Bilgi paylaşımı örgütlerin süreçleri, faaliyetleri üzerinde olumlu etki yaratacağından örgütün sektördeki etkinliğini ve rekabet gücünü de arttıracaktır.

Bilgi çağında örgütler kaliteli ürün veya hizmet üreterek örgütün performansını sürekli olarak arttırabilmek için bilgiye yatırım yapması ve bu süreci devamlı olarak geliştirmesi gerekmektedir. Bununla birlikte örgütlerde bilgi sürecinde yaşanan değişimler vasıtasıyla örgütün ürettiği ürünler, sunduğu hizmetler, kullandığı süreçler, teknolojiler, roller ve ilişkiler de müşterilerin beklentilerini karşılayacak şekilde değiştirilmiş olacaktır. Günümüz rekabet ortamı dikkate alındığında örgütün bilgiyi elde etmesi, üyeleri arasında paylaşımını sağlaması, geliştirmesi ve yönetmesi stratejik bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir (Demirel, 2008: 199). Bilgi paylaşımı sadece örgüt içinde düşünülmemelidir. Erkan (1998: 326), başka bir örgütten alınan bilginin örgütte kullanılmasının da bilgi paylaşımı olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir.

Lin (2007: 315) bilgi paylaşımını, bir örgütün tüm bölümlerinde ve çalışanlarınca bilgi, deneyim ve becerilerinin değişimini içeren bir süreç olduğunu, bu süreçte çalışanların ihtiyaç duydukları bilgilere ulaşmalarına imkân verme, bilgi ulaşım sistemini örgütte kurma ve bu sistemin kullanılmasına yönelik bir anlayış oluşturma şeklinde ifade etmiştir. Bilgi paylaşımı tanımları incelendiğinde bilgi paylaşımının örgüt çalışanları arasında gerçekleştiği, örgütsel faaliyetlere yönelik olduğu, sürecin gönüllü olarak gerçekleştiği ve yeni yeteneklerin geliştirilmesine yönelik özellikleri olduğu görülür (Karaaslan vd., 2015: 147).

Örgütlerde bilgi yönetiminin temel faktörlerine yönelik yapılan bir çalışmada (Demirel ve Seçkin, 2008: 107) bilgi paylaşımı, bilişim sistemi, bilgi destekli insan kaynakları yönetimi, liderlik, politika ve performans ölçümü temel faktörler olarak sıralanmıştır.

Örgüt içinde örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımı sürecinin üç aşamadan meydana geldiği belirtilmiştir (Huysman ve Wit, 2004). Bu aşamalar dışsallaştırma, nesnelleştirme ve içselleştirme olarak sıralanmıştır. Bilgi paylaşımında ilk aşamada dışsal bilgi örgütsel bilgi sürecine aktarılmaktadır. Bu aşamada bilgi, çalışanın sahip olduğu kişisel bilginin diğer çalışanların sahip olduğu bilgi ile alışverişe girmesi ile dışsallaşmış olmaktadır. Nesnelleştirme sürecinde bilginin nesnel gerçeklik haline gelmesi nesnelleştirme süreci ile gerçekleşmektedir. İçselleştirme aşamasında nesnel gerçeklik haline gelen bilgi bireylerin kullanımına sunulmaktadır (Karaaslan vd., 2015: 144).

1.1.4. Entelektüel Sermaye, Örgütsel Performans ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişki

Entelektüel sermaye ile örgütsel performans ilişkisine yönelik Bramhadkar vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada bilgi ve bilgi paylaşımı ile performans ölçütleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bilgi ve bilgi paylaşımının işletme performansını doğrudan etkilediği belirtilmiştir. Bankacılık sektöründe yapılan bir çalışmada verimlilik, karlılık, müşteri ilişkileri, müşteri beklentilerinin karşılanmasında bilgi paylaşımının önemli olduğu, çalışan ve yöneticilerin bilgi ve bilgi paylaşımı ile ilgili

olumlu tutum sergilemelerinin örgüt performansı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demirel, 2008: 213).

Entelektüel sermayenin örgüt performansı üzerinde etkili olduğu (Şenel, 2019: 20) belirtilmiştir. Entelektüel sermaye ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Kurgun ve Akdağ (2013: 155) tarafından otel işletmelerinde yapılan çalışmada müşteri sermayesi ve yapısal sermaye ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yorulmaz ve Alkan (2018: 829) tarafından yapılan çalışmada entelektüel sermaye boyutlarından insan sermayesinin ve yapısal sermayenin örgüt performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu, ilişki sermayenin ise örgüt performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yorulmaz ve Alkan (2018: 631) tarafından yapılan çalışmada entelektüel sermayenin insan, yapısal ve ilişki sermaye boyutlarının örgüt performansı ve yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ayrıca bu ilişkide yenilikçiliğin kısmi aracılık rolü olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Cabello-Medina ve arkadaşları (2011) sosyal sermayenin ve insan sermayesinin örgütsel yenilikçilik performansı üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Uçar (2017: 78), entelektüel sermaye ile bilgi yönetim süreci arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, bilgi yönetimi ve entelektüel sermayenin örgütlerin yenilikçi performansını olumlu yönde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerde entelektüel sermayenin yönetilmesi ve örgüt için değer yaratabilecek hale getirilebilmesinde örgütün kültürü ve iklimi çok önemli rol oynar. Entelektüel sermaye ancak örgütlerin kültür ve iklimi olanak verdiği ölçüde gelişir. Örgüt kültürü ve ikliminin destekleyici özelliği aynı zamanda çalışanların örgütsel performansı üzerinde de etkili olur. Bu olumlu özelliklerden dolayı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesi örgütsel performansı da olumlu yönde etkileyebilir (Şenel, 2019: 85). Bu nedenle örgütlerin sahip olduğu kültür ve iklimin entelektüel sermayenin gelişimi üzerinde etkili olduğu, entelektüel sermayenin gelişmesinin ise örgütsel performans üzerinde etkili olacağı söylenebilir.

Örgütsel sermaye ve bilgi paylaşımı ilişkisine yönelik Güngör ve Celep (2016: 932) tarafından orta öğretim kurumlarında üzerinde yapılan çalışmada örgüt içi bilgi paylaşımı ve örgütsel öğrenmenin entelektüel sermayenin önemli yordayıcıları olduğunu belirtmiştir. Benzer bir sonuca Keskin vd. (2018) de ulaşılmıştır. Yaptıkları çalışmada açık bilgi paylaşımının entelektüel sermaye üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerde bilgi paylaşımının performansı olumlu yönde arttıracığı değerlendirilmektedir. Aydoğan ve Deniz (2014: 34) tarafından konaklama işletmelerinde yapılan çalışmada örgütlerde içsel ödülün bilgi paylaşımı niyeti ve algılanan örgütsel performans üzerinde olumlu yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2. Araştırma Hipotezleri ve Araştırma Modeli

Çalışmanın teori kısmında açıklandığı gibi işletme performansı üzerindeki etkisi bugüne kadar yapılan çalışmalarla ortaya konulmuş olan entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkisi ikili analizlerle (Bramhadkar vd., 2007; Demirel, 2008; Yorulmaz ve Alkan, 2018; Cabello-Medina vd., 2011; Uçar, 2017; Şenel, 2019) araştırıldığı görülmektedir. Fakat bu üç unsuru birlikte ele alan ve örgütsel performans üzerinde entelektüel sermaye ile bilgi paylaşımının etkisini ortaya koyan çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu kapsamda çalışmada incelenecek olan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir.

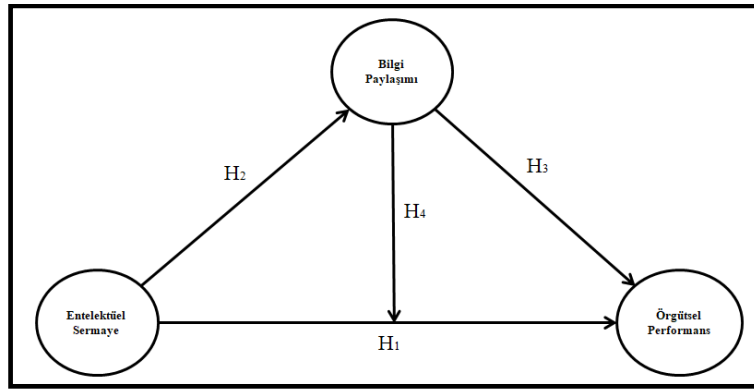
H₁: Entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Entelektüel sermaye ile bilgi paylaşımı değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Bilgi paylaşımı ile örgütsel performans değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.

Araştırmada entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı değişkenleri ile ilgili olarak kurulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. YÖNTEM

Çalışmanın uygulama bölümünde; araştırmanın amacı, araştırma evreni ve örneklemini tanımlayıcı istatistikler, veri toplama teknikleri, çalışmanın sınırlılıkları, çalışmada kullanılan programlar ile bu programlarda yapılan analiz çeşitleri, ölçeklerin geçerliği ve güvenilirliği kapsamında yapılan analizler ve değişkenler arasında ilişkinin incelendiği korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile bu analizler sonucunda elde edilen sonuçlara yönelik bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın amacı, entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı değişkenleri arasındaki ilişkileri ve entelektüel sermaye ve örgütsel performans değişkenleri arasındaki ilişkide bilgi paylaşımı değişkeninin düzenleyici rolünün olup olmadığını araştırmaktır. Bu kapsamda yapılan araştırmada aşağıda yer alan soruların cevapları aranmıştır.

- Entelektüel sermaye değişkeni, örgütsel performans değişkeni üzerinde anlamlı bir şekilde etkili midir?
- Entelektüel sermaye değişkeni, bilgi paylaşımı değişkeni üzerinde anlamlı bir şekilde etkili midir?
- Bilgi paylaşımı değişkeni, örgütsel performans değişkeni üzerinde anlamlı bir şekilde etkili midir?
- Entelektüel sermaye değişkeni ile örgütsel performans değişkeni arasındaki ilişkide bilgi paylaşımı değişkeninin düzenleyicilik rolü var mıdır?

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini ile Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın uygulaması, Ankara ilinde bilişim sektöründe görev yapan çalışanlara Ekim-Kasım 2019 döneminde uygulanan üç adet ölçek ile yapılmış ve veriler toplanmıştır. Anketin uygulandığı dönemde 6 adet özel işletmede 618 kişi çalışmaktaydı. Dolayısıyla çalışmanın ana kümesini bu grup oluşturmuştur. Çalışmanın örneklem hacmi formül (1)'den;

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)d^2 + PQZ^2} \quad (1)$$

hesaplanarak bulunmuştur (Orçanlı vd., 2018). Bu formüldeki, n=Örneklem büyüklüğü, N=Anketin yapıldığı anda altı işletmede toplam çalışan personel mevcudu, diğer bir deyişle ana kütle hacmi, P=ankete katılanların oranı, Q=ankete katılmama oranı (1 - P), Z=%(1 - α) düzeyinde Z test değeri, α=Önem düzeyi, d=Hata (tolerans) payıdır. Mümkün olduğunca büyük örnekle çalışmak için ankete katılanların oranları 0,5 olarak alınmıştır. Bu kapsamda %5 önem düzeyinde %5 hata payı ile ana kütle temsil edecek örnek büyüklüğü,

$$n = \frac{618 * 0,5 * 0,5 * 1,96 * 1,96}{(617 * 0,05 * 0,05) + 0,96} = 300.72 = 301$$

olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değer araştırmada örneklem hacmi ile ilgili hedeflenen minimum örneklem büyüklüğüdür.

Yapılan çalışmada kullanılan veri setini oluşturmak maksadıyla oluşturulan anket çalışması (1. Demografik Bilgiler, 2. Entelektüel Sermaye Ölçeği, 3. Örgütsel Performans Ölçeği ve 4. Bilgi Paylaşımı Ölçeği), altı adet işletmede çalışan personele web tabanlı anket tekniği ile yapılmıştır. Dolayısıyla elde edilen veriler birincil verilerdir. Bu

kapsamda araştırmada gerekli olan verilerin toplanabilmesi amacıyla 400 adet anket linki WhatsApp uygulamasından kişilere gönderilmiştir. Anket uygulamasında 376 kişi anketi doldurmuştur. Bu sayı hedeflenen 301 sayısından fazladır. Anketin uygulanmasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Literatürde, zaman ve maliyet konusunda kısıtların bulunması durumunda kolayda örnekleme yönteminin kullanılabilirliği ifade edilmektedir (Eygü ve Kılınç, 2019: 1027).

Çalışmada kullanılan veriler, birinci örneklem 176 kişiden ve ikinci örneklem 200 kişiden oluşmak üzere ikiye bölünerek kullanılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Birinci örneklem grubu, ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizlerinde ve ikinci örneklem grubu ise değişkenler arasındaki ilişki analizi ile yapısal ilişkilerin incelendiği hiyerarşik regresyon modelinin analizinde kullanılmıştır.

Birinci örneklem demografik bilgileri Tablo 1’de, ikinci örneklem demografik bilgileri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Birinci Örneklem Grubu Demografik Bilgileri (1. Örneklem N=176)

Değişken		f	%	Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	68	39	Statü	Üst düzey yönetici	28	16
	Erkek	108	61		Orta düzey yönetici	80	45
					Çalışan	68	39
Eğitim	Lise	72	41	Yaş	21-40	98	56
	Üniversite	66	38		41-60	60	34
	Lisans üstü	38	21		61 ve yukarı	18	10

Tablo 2: İkinci Örneklem Grubu Demografik Bilgileri (1. Örneklem N=200)

Değişken		f	%	Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	82	41	Statü	Üst düzey yönetici	32	16
	Erkek	118	59		Orta düzey yönetici	112	56
					Çalışan	56	28
Eğitim	Lise	95	48	Yaş	21-40	98	49
	Üniversite	58	29		41-60	75	38
	Lisans üstü	47	23		61 ve yukarı	27	13

Tablo 1’de ve Tablo 2’de yer alan veriler incelendiğinde, ankete her iki grupta katılanların eşit olmasına dikkat edilmeye çalışılmıştır. Ancak her iki örneklemde de erkeklerin sayısı kadınların sayısından fazla olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Teknikleri

Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan bir adet anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde; ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 4 adet soru, ikinci bölümünde; entelektüel sermaye ile ilgili 14 adet soru (3 alt boyut), üçüncü bölümünde; örgütsel performans ile ilgili 17 adet soru (1 alt boyut) ve son bölümünde; bilgi paylaşımı ile ilgili 11 adet soru (1 alt boyut) olmak üzere toplamda 46 adet soru yer almaktadır.

Entelektüel Sermaye Ölçeği, Subramaniam ve Youndt (2005) tarafından önerilmiş ve Özdemir (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek insan, sosyal ve yapısal sermaye alt boyutları olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta olup, ölçeğin insan sermayesi alt boyutunda beş adet, sosyal sermayesi alt boyutunda beş adet ve yapısal sermaye alt boyutunda ise dört adet olmak üzere toplamda 14 adet soru yer almaktadır. Subramaniam ve Youndt (2005), Entelektüel Sermaye Ölçeği’nin insan sermayesi alt boyutunu, Schultz (1961) ve Snell ve Dean (1992) tarafından hazırlanmış çalışmadan, sosyal sermaye alt boyutunu Burt (1992) ve Gupta ve Govindarajan (2000) tarafından hazırlanmış çalışmadan ve yapısal sermaye alt boyutunu Davenport ve Prusak (1998) tarafından hazırlanmış çalışmadan alarak oluşturmuştur. Ölçekte soru maddelerinin şıkları (1=*Kesinlikle katılmıyorum*, 7=*Kesinlikle katılıyorum*) şeklinde 7’li Likert tipli olarak düzenlenmiştir.

Örgütsel Performans Ölçeği, Demirel (2008) tarafından oluşturulmuştur. Söz konusu ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve 11 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte soru maddelerinin şıkları (1) *Çok olumsuz* (2) *Olumsuz* (3) *Ne olumlu ne olumsuz* (4) *Olumlu* (5) *Çok olumlu* şeklinde 5’li Likert tipli olarak düzenlenmiştir.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği, Demirel (2008) tarafından çeşitli çalışmalardan alıntılar yapılarak birleştirilerek oluşturulmuştur. Söz konusu ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve 17 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte soru maddelerinin şıkları (1) Çok kötü (2) Kötü (3) Ne iyi ne kötü (4) İyi (5) Çok iyi şeklinde 5'li Likert tipli olarak düzenlenmiştir.

2.4. Çalışmanın Sınırlılıkları

Yapılan çalışma, Ankara ilinde bilişim sektöründe faaliyet gösteren altı özel işletmenin çalışanları ile sınırlıdır. Uygulamanın yapıldığı tarihte katılan sayısı 376'dır. Uygulamaya daha fazla kişinin katılması ile elde edilen sonuçların farklı olabileceği değerlendirilmektedir. Benzer şekilde farklı sektörlerde uygulama yapılması da farklı sonuçlar alınmasına neden olabilir. Bunun yanında çalışma araştırmanın örnekleme, çalışmada veri toplamak amacıyla kullanılan ölçekler ve analizlerde kullanılan programlar ile sınırlıdır.

2.5. Çalışmadaki Analizlerde Kullanılan Programlar

Yapılan çalışmada analizler SPSS ve AMOS paket programları ile R ve Python programlama dilleri kullanılmıştır. Bu kapsamda SPSS (PROCESS modülü ile birlikte) paket programı ile Python programlama dilinde; korelasyon analizi ve bilgi paylaşımı değişkeninin düzenleyici etkisi ile ilgili değerlerin hesaplanması, R programlama dilinde; çalışmada kullanılan verilerin çok değişkenli dağılım varsayımı ile ilgili testler ve AMOS paket programında; ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

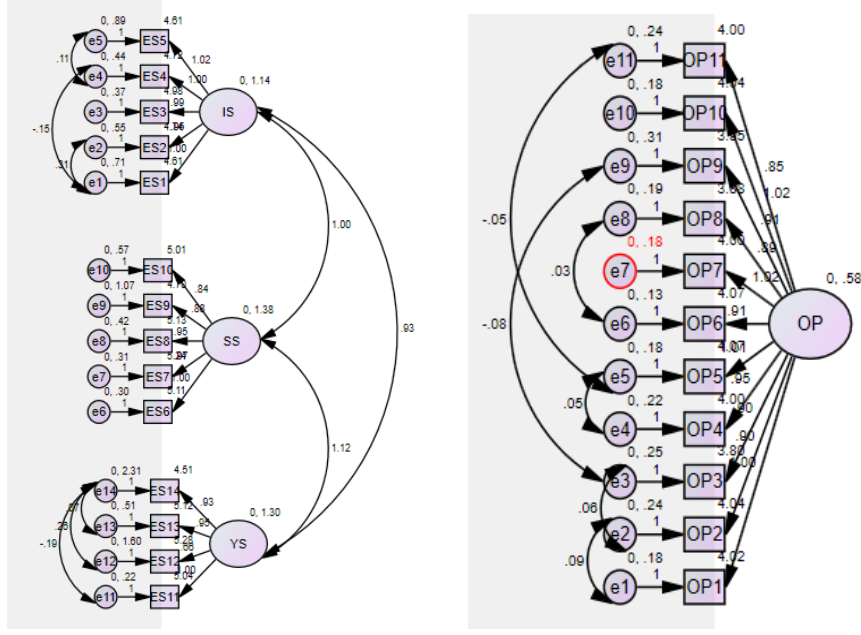
3. BULGULAR

3.1. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

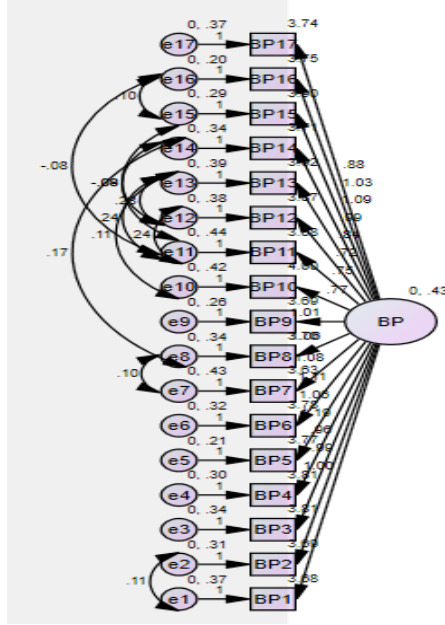
Çalışmada kullanılan ölçeklerin örnekleme kullanılmadan önce doğrulayıcı faktör analizi ve bu analiz kapsamında kullanılan verilerin çok değişkenli normal dağılıp dağılmadığı ile ilgili testlerin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda ilk olarak verilerin çok değişkenli dağılıp dağılmadığını belirlemek üzere R programlama dilinde Henze-Zirkler testi ve müteakiben AMOS paket programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. R programlama dilinde yapılan analizlerde *readxl* ve *MVN* paketleri ve *readxl* ve *MVN* kütüphaneleri kullanılmıştır. Verilerin çok değişkenli normal dağılıp dağılmadığı ile ilgili test sonuçları Tablo 3'te, doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili ölçeklerin AMOS paket programından elde edilen şekilsel gösterimi Şekil 2'de ve doğrulayıcı faktör analizi sonunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 3: Henze-Zirkler Testi Sonuçları

R paketlerinin ve kütüphanelerin yüklenmesi ve analiz için gerekli yazılmış kodlar					
K O M U T L A R		<pre>install.packages("readxl") library(readxl) install.packages("MVN") library(MVN) ES=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/ES.xls", sheet = "Sayfa1") result <- mvn(data = ES, mvnTest = "hz") result\$multivariateNormality OP=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/OP.xls", sheet = "Sayfa1") result1 <- mvn(data = OP, mvnTest = "hz") result1\$multivariateNormality BP=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/BP.xls", sheet = "Sayfa1") result2 <- mvn(data = BP, mvnTest = "hz") result2\$multivariateNormality</pre>			
Entellektüel Sermaye (ES) Ölçeği	1. Örneklem	Test Henze-Zirkler	HZ 10.752242	p value 0.12*	MVN YES
Örgütsel Performans (OP) Ölçeği	1. Örneklem	Test Henze-Zirkler	HZ 9.548251	p value 0.09*	MVN YES
Bilgi Paylaşımı (BP) Ölçeği	1. Örneklem	Test Henze-Zirkler	HZ 9.674222	p value 0.09*	MVN YES
*p>0.05 (The last column indicates whether dataset follows a multivariate normality or not (i.e, YES or NO) at significance level 0.05.)					



Şekil 2a: Entelektüel Sermaye Ölçeği Şekil 2b:Örgütsel Performans Ölçeği



Şekil 2c: Bilgi Paylaşımı Ölçeği

Şekil 2: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Şekilsel Gösterimi

Tablo 4: Ölçeklerin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	χ^2/sd	P^*	RMSEA*	TLI*	CFI*
1 Entelektüel Sermaye (ES) Ölçeği	6.024	0.00	0.036	0.858	0.894
2 Örgütsel Performans (OP) Ölçeği	3.543	0.00	0.096	0.955	0.969
3 Bilgi Paylaşımı (BP) Ölçeği	5.93	0.00	0.035	0.937	0.871

* $p < 0.05$, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü); TLI: Tucker-Lewis Index (Tucker-Lewis İndeksi); CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi).

Tablo 4'te yer alan uyum iyilik değerlerinin literatürde yer alan referans değerlerinde ($\chi^2/sd < 5$, $RMSEA < 0.05$, $TLI > 0.90$, $CFI > 0.90$) olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu referans değerleri ile ilgili olarak detaylı bilgilere ihtiyaç duyulması halinde Meydan ve Şeşen (2015) tarafından hazırlanmış yayına bakılabilir.

3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçeklerin araştırma modelinde kullanılmadan önce bir önceki bölümde AMOS paket programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerlerine bakılmış ve ölçeklerin yapısında ve soru maddelerinde herhangi bir değişiklik yapılmadan kullanılabileceği görülmüştür. Müteakiben değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığının araştırılması gereklidir. Çünkü ilişki olmayan değişkenler arasında herhangi bir nedensellik ilişkinin araştırılması anlamlı olmamaktadır. Bu kapsamda değişkenler arasında ilişki durumunu incelemek amacıyla Python programlama dilinde korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Her iki analizde değişkenlerin değerleri olarak ölçeklerden elde edilen yanıtların ortalaması değerler kullanılmıştır ve analizlerde kullanılan Python kodları ile elde edilen değerler Tablo 5'te sunulmuştur. Ayrıca aynı tabloda her bir değişkenin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri de verilmiştir. Analizlerde Python programlama dilinde *pandas*, *numpy* ve *statsmodels* paketleri ve bu paketlerin içindeki gerekli fonksiyonlar kullanılmıştır.

Tablo 5. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve İlişki Katsayısı Değerleri

Python Programlama Dilinde Korelasyon ve Hiyerarşik Regresyon Analizi İçin Yazılmış Kodlar
<pre> import pandas as pd ES=pd.read_csv("C:/Users/KENAN/Desktop/ES.csv") ORTES=ES.mean(axis='columns') BP=pd.read_csv("C:/Users/KENAN/Desktop/BP.csv") ORTBP=BP.mean(axis='columns') OP=pd.read_csv("C:/Users/KENAN/Desktop/OP.csv") ORTOP=OP.mean(axis='columns') ORTORTES=ORTES.mean(axis='rows') ORTORTBP=ORTBP.mean(axis='rows') ORTORTOP=ORTOP.mean(axis='rows') ORTSTDES=ORTES.std(axis='rows') ORTSTDBP=ORTBP.std(axis='rows') ORTSTDOP=ORTOP.std(axis='rows') from scipy.stats import pearsonr a=pearsonr(ORTBP, ORTOP) b=pearsonr(ORTES, ORTOP) c=pearsonr(ORTBP, ORTES) import numpy as np import statsmodels.api as sm df1 = pd.DataFrame(ORTOP) target1 = pd.DataFrame(ORTES) X1=df1 y1=target1 model1 = sm.OLS(y1, X1).fit() predictions = model1.predict(X1) c1=model1.summary() print(c1) df3=pd.DataFrame(ORTBP) target3 = pd.DataFrame(ORTES) X3=df3 y3=target3 model3 = sm.OLS(y3, X3).fit() predictions3 = model3.predict(X3) c3=model3.summary() print(c3) df2=pd.DataFrame(ORTOP) target2 = pd.DataFrame(ORTBP) X2=df2 y2=target2 model2=sm.OLS(y2, X2).fit() predictions2=model2.predict(X2) c2=model2.summary() print(c2) </pre>

	Ort.	S.S.	ES	OP	BP
ES	4.91	1.018	1		
OP	3.98	0.73	0.512*	1	
BP	3.78	0.65	0.63*	0.54*	1

* <0.05

Tablo 5'te yer alan değerlerin yorumlanmasında Evans (1996) tarafından hazırlanan makalede yer alan "0.00-0.19: çok zayıf, 0.20-0.39: zayıf, 0.40-0.59: orta, 0.60-0.79: güçlü ve 0.80-1.00: çok güçlü" referans ilişki değerleri kullanılmıştır. Bu referans değerlerine göre elde edilen analiz sonuçları incelendiğinde $p=0,01$ anlamlılık seviyesine göre;

- ES ile OP arasında anlamlı ve orta bir ilişkinin,
- ES ile BP arasında anlamlı ve güçlü bir ilişkinin,
- OP ile BP arasında anlamlı ve orta bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda ES, OP ve BP değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları ile verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, söz konusu değişkenlerin hiyerarşik regresyon modeli için uygunluğunu göstermektedir.

3.3. Araştırma Modelinde Bilgi Paylaşımı Değişkeninin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi

Araştırma modelinde bilgi paylaşımı değişkeninin düzenleyici etkisinin incelenmesi amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon modeli kullanılmıştır. Analizde, bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin birbiriyle çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşim değişkeninin anlamlı olması durumunda, düzenleyici etkinin varlığı kabul edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Hiyerarşik regresyon modeli kapsamında ilk olarak entelektüel sermayenin örgütsel performans üzerindeki direkt etkisi basit regresyon modeli, ikinci olarak entelektüel sermayenin bilgi paylaşımı üzerindeki direkt etkisi basit regresyon modeli, üçüncü olarak bilgi paylaşımının örgütsel performansın üzerindeki direkt etkisi basit regresyon modeli ve dördüncü ve son olarak entelektüel sermayenin örgütsel performans üzerindeki hem direkt ve hem de bilgi paylaşımı üzerinden dolaylı etkisi çoklu regresyon modeli ile incelenmiştir. Bütün modellerde değişkenlerin değeri olarak korelasyon analizinde olduğu gibi ölçeklerden elde edilen gözlemlerin ortalama değerleri kullanılmıştır.

İlk olarak değişkenlerin değerleri ile regresyon modelleri kurulmadan önce tek değişkenli normal dağılıp dağılmadığı R programlama dilinde kontrol edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir. Söz konusu R programlama dilinde yapılan test esnasında *nortest* kütüphanesi ve *nortest* kütüphanesi kullanılmıştır.

Tablo 6. 2. Grup Örneklemdeki Değişkenlerin Ortalama Değerlerinin Anderson-Darling Testi Sonuçları

R paketlerinin ve kütüphanelerin yüklenmesi ve analiz için gerekli yazılmış kodlar		
K		install.packages("nortest")
O		library(nortest)
M		ES=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/ES.xls", sheet = "Sayfa1")
U		ad.test(ES\$ESORT)
T		OP=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/OP.xls", sheet = "Sayfa1")
L		ad.test(ES\$ESORT)
A		BP=read_excel("C:/Users/korcanli/Desktop/BP.xls", sheet = "Sayfa1")
R		ad.test(ES\$ESORT)
Entelektüel Sermaye Ölçeği (ES)	2. Örneklem	Anderson-Darling normality test data:OP\$OPORT A=0.27412 , p-value=0.5981
Örgütsel Performans Ölçeği (OP)	2. Örneklem	Anderson-Darling normality test data:ES\$ESORT A=0.29792 , p-value=0.5657
Bilgi Paylaşımı Ölçeği (BP)	2. Örneklem	Anderson-Darling normality test data:BP\$BPORT A=0.21152 , p-value=0.5254

Tablo 6'da yer alan 2'nci örneklem grubundaki gözlem değerlerinin ortalamalarına ait değerlerin Anderson-Darling tek değişkenli normal dağılımı testi sonuçları incelendiğinde; üç değişkenin ortalama değerlerinin tek değişkenli normal dağıldığı ($ES:p(0.5981)>0.05$, $OP:p(0.5657)>0.05$, $BP:p(0.4254)>0.05$) tespit edilmiştir.

3.3.1. Entelektüel Sermaye ile Örgütsel Performans Arasındaki Etkileşimin İncelenmesi

Hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşaması, modelde yer alan değişkenlerden entelektüel sermaye ile örgütsel performans arasındaki ilişkinin basit regresyon analizi ile incelenmesidir. Basit regresyon analizinde bağımlı değişken entelektüel sermaye değişkeni ve bağımsız değişken örgütsel performans değişkenidir. Söz konusu analizde elde edilen sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Bağımsız D.: ES ve Bağımlı D.: OP Arasındaki Regresyon Analizi

Model	OLS	R ²	0.967			
Metot	En küçük kareler	Düzeltilmiş R ²	0.967			
Gün	Wed, 12 Feb 2020	F	8012			
Zaman	14:42:55	Prob (F)	2.08e-205			
Gözlem Sayısı	200	Log-Likelihood	-366.84			
Sd Hata	199	AIC	735.7			
Sd Model	1	BIC	739.3			
Kovaryans Tipi	nonrobust					
	katsayı	sh	t	P> t	[0.025	0.975]
0	1.2169	0.014	89.510	0.000	1.190	1.244
Omnibus	11.716	Durbin-Watson	1.711			
Prob(Omnibus)	0.003	Jarque-Bera (JB)	25.922			
Skew	-0.012	Prob(JB)	2.35e-06			
Kurtosis	4.501	Cond. No	1.00			

Tablo 7’de yer alan istatistiksel değerler incelendiğinde; modelin bütününlü anlamlı ($F=8012$, $p(2.08e-205)<0.05$) olduğu, entelektüel sermaye değişkeninin örgütsel performans değişkenini %96,7 oranında açıkladığı, modeldeki regresyon katsayısının anlamlı ($t=89.510$, $P(0,000)<0,05$) olduğu ve modeldeki diğer test istatistiklerinin de literatürde yer alan referans değerlerine uygun değerler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda kurulan hipotezlerden birinci hipotez kabul edilmiştir.

3.3.2. Entelektüel Sermaye ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki Etkileşimin İncelenmesi

Hiyerarşik regresyon analizinin ikinci aşaması, modelde yer alan değişkenlerden entelektüel sermaye ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin basit regresyon analizi ile incelenmesidir. Basit regresyon analizinde bağımlı değişken entelektüel sermaye değişkeni ve bağımsız değişken bilgi paylaşımı değişkenidir. Söz konusu analizde elde edilen sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Bağımsız D.:ES ve Bağımlı D.: BP Arasındaki Regresyon Analizi

Model	OLS	R ²	0.979			
Metot	En küçük kareler	Düzeltilmiş R ²	0.979			
Gün	Çar, 12 Şub 2020	F	1.302e+04			
Zaman	14:42:55	Prob (F)	1.23e-233			
Gözlem Sayısı	200	Log-Likelihood	-301.61			
Sd. Hata	199	AIC	605.2			
Sd Model	1	BIC	608.8			
Kovaryans Tipi	nonrobust					
	katsayı	sh	t	P> t	[0.025	0.975]
0	1.2921	0.011	114.102	0.000	1.270	1.314
Omnibus	18.826	Durbin-Watson	1.765			
Prob(Omnibus)	0.000	Jarque-Bera (JB)	27.431			
Skew	-0.468	Prob(JB)	1.11e-06			
Kurtosis	4.229	Cond. No	1.00			

Tablo 8’de yer alan istatistiksel değerler incelendiğinde; modelin bütününün anlamlı ($F=1.302e+04$, $p(1.23e-233)<0.05$) olduğu, entelektüel sermaye değişkeninin bilgi paylaşımı değişkenini %97,9 oranında açıkladığı, modeldeki regresyon katsayısının anlamlı ($t=114.102$, $P(0,000)<0,05$) olduğu ve modeldeki diğer test istatistiklerinin de literatürde yer alan referans değerlerine uygun değerler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda kurulan hipotezlerden ikinci hipotez kabul edilmiştir.

3.3.3. Bilgi Paylaşımı ile Örgütsel Performans Arasındaki Etkileşimin İncelenmesi

Hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü aşaması, modelde yer alan değişkenlerden bilgi paylaşımı ile örgütsel performans arasındaki ilişki basit regresyon analizi ile incelenmesidir. Basit regresyon analizinde bağımlı değişken bilgi paylaşımı değişkeni ve bağımsız değişken örgütsel performans değişkenidir. Söz konusu analizde elde edilen sonuçlar Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: Bağımsız D.: BP ve Bağımlı D.: OP Arasındaki Regresyon Analizi

Model	OLS	R ²	0.973
Metot	En küçük kareler	Düzeltilmiş R ²	0.973
Gün	Çar, 12 Şub 2020	F	9907
Zaman	14:42:55	Prob (F)	1.05e-217
Gözlem Sayısı	200	Log-Likelihood	-264.80
Sd Hata	199	AIC	531.6
Sd Model	1	BIC	535.2
Kovaryans Tipi	nonrobust		

	katsayı	sh	t	P> t	[0.025	0.975]
0	0.9349	0.009	99.534	0.000	0.916	0.953

Omnibus	33.594	Durbin-Watson	1.905
Prob (Omnibus)	0.000	Jarque-Bera (JB)	168.902
Skew	0.259	Prob(JB)	2.11e-37
Kurtosis	6.797	Cond. No	1.00

Tablo 9’da yer alan istatistiksel değerler incelendiğinde; modelin bütününün anlamlı ($F=9907$, $p(1.05e-217)<0.05$) olduğu, bilgi paylaşımı değişkeninin örgütsel performans değişkenini %97,3 oranında açıkladığı, modeldeki regresyon katsayısının anlamlı ($t=99.534$, $P(0,000)<0,05$) olduğu ve modeldeki diğer test istatistiklerinin de literatürde yer alan referans değerlerine uygun değerler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda kurulan hipotezlerden üçüncü hipotez kabul edilmiştir.

3.3.4. Araştırma Modelinde Entelektüel Sermaye ile Örgütsel Performans Arasındaki İlişkide Etkileşim Etkisinin İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde entelektüel sermaye ile örgütsel performans arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyicilik rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan analizde SPSS paket programının PROCESS modülü kullanılmıştır. Analiz esnasında bağımlı değişken (Y) örgütsel performans değişkeni, bağımsız değişken (X) entelektüel sermaye değişkeni, düzenleyici değişken (W) bilgi paylaşımı değişkeni ve etkileşim terimi (X*W) entelektüel sermaye-bilgi paylaşımı değişkenlerdir. Bu kapsamda model, $Y=b_0+b_1X+b_2W+b_3X*W+\varepsilon$ şeklinde kurulmuştur. Söz konusu model ile ilgili özet bilgiler Tablo 10’da ve model katsayıları ve diğer istatistikler ile etkileşim değişkeninin modele katkısı ile ilgili gerekli istatistiksel bilgiler ise Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 10: Model Özeti (Hayes)

Model: 1, Y: OP, X: ES, W: BP, Bağımlı Değişken: OP						
R	R ²	MSE	F	sd1	sd2	P
0.5836	0.3405	0.4215	46.8182	3.0000	196.0000	0.0000

Tablo 10’da yer alan değerler incelendiğinde; modelin genelinin anlamlı olduğu ($F=46.8182$, $p(0.0000<0.05)$), ve örgütsel performans bağımlı değişkeni, bağımsız değişkenlerce (entelektüel sermaye, bilgi paylaşımı ve (entelektüel sermaye “X” bilgi paylaşımı)) %34 oranında açıkladığı görülmektedir. Modelin bütünü her ne

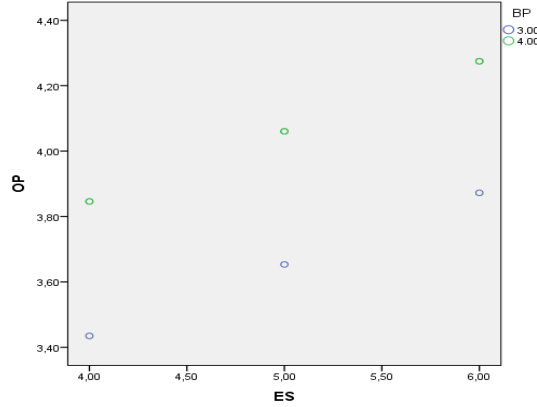
kadar anlamlı olarak karşımıza çıksa da bağımsız değişkenlerce bağımlı değişkenin açıklanma oranı olan belirlilik katsayısının düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu kapsamda Tablo 11’de yer alan modelin tahmin edilen parametrelerinin durumuna bakmak gerekecektir.

Tablo 11: Model Katsayıları ve Diğer İstatistikler (Hayes) ve Etkileşim Değişkeninin Modele Katkısı

	Tahmin	s.h.	t	p	Alt Güven	Üst Güven
Sabit	1.2740	0.5585	2.2813	0.0233	0.1746	2.3735
ES	0.2317	0.1268	1.8279	0.0487	-0.0179	0.5813
BP	0.4285	0.1664	2.5758	0.0105	0.1010	0.7560
Int_1	-0.0043	0.0332	-0.1300	0.8967	-0.0697	0.0610
Int_1 :ES x BP						
Etkileşim Değişkeni	ΔR^2	F	sd1	sd2	p	
X*W	0.0000	0.0169	3.0000	196.0000	0.8967	

Tablo 11’de yer alan regresyon katsayıları ve anlamlılık değerleri ile etkileşim değişkeninin modele katkı durumu incelendiğinde; sabit regresyon katsayısı ile entelektüel sermaye ve bilgi paylaşımı regresyon katsayılarının anlamlı ancak etkileşim değişkeninin regresyon katsayısının anlamlı olmadığı hatta etkileşim teriminin modele herhangi bir katkı sağlamadığı görülmektedir. Bu durumda etkileşim teriminin diğer bir deyişle entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasında aracı rolü oynayan bilgi paylaşımının düzenleyici rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Entelektüel sermaye ve bilgi paylaşımı etkileşiminin birlikte etkisinin biçimini ve yönünü belirlemek için entelektüel sermayenin düşük ve yüksek olduğu durumlarda, bilgi paylaşımının düşük ve yüksek olanların örgütsel performans ile ilişkin görüşleri grafiksel olarak Şekil 3’te gösterilmiştir. Şekil 3’teki eğimlerin, 0 (sıfır) değerinden anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı, Aiken ve West (1991)’in önerileri doğrultusunda eğim testi (slope test) ile analiz edilmiştir. Bu durumu ayrıca entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı değişkenleri arasında oluşturulan şekilsel gösterimin yer aldığı Şekil 3’te daha rahat görülmektedir.



Şekil 3: Entelektüel Sermaye ile Örgütsel Performans Arasındaki İlişide Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolünün Şekilsel Gösterimi

Şekil 3’te entelektüel sermaye ile örgütsel performans arasındaki ilişkide bilgi paylaşımı değişkeninin durumu incelendiğinde; entelektüel sermaye ile örgütsel performansın hem düşük seviyelerinde ve hem de yüksek seviyelerinde bilgi paylaşımının az ve çok olduğu seviyelerdeki açıklığın fazla ve aynı olduğu ve dolayısıyla birbirine paralellik arz etmesinden dolayı grafik bilgi paylaşımının düzenleyici bir etkisinin olmadığı sayısal olarak konan durumu destekler mahiyette olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bilgi paylaşımı hem düşük hem de yüksek seviyelerde olduğunda sıfırdan daha farklı değerler elde edilmediği gösterilmiştir. Bu kapsamda dördüncü hipotez kabul edilmemiştir.

Çalışmada kurulan modele uygun olarak oluşturulan dört adet hipotez ve yapılan analizler sonucunda hipotezlerin kabul/kabul edilmeme durumu Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Kurulan Hipotezler ve Kabul/Kabul Edilmeme Durumları

Hipotezler	Durumu
<i>H₁: Entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul edildi.
<i>H₂: Entelektüel sermaye ile bilgi paylaşımı değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul edildi.
<i>H₃: Bilgi paylaşımı ile örgütsel performans değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Kabul edildi.
<i>H₄: Entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyici rolü bulunmaktadır.</i>	Kabul edilmedi.

Tablo 12’de yer alan hipotezler ve sonuçlar incelendiğinde; öne sürülen H_1 , H_2 ve H_3 hipotezlerinin kabul edildiği ancak düzenleyici etkiyi belirlemeye yönelik öne sürülen H_4 hipotezinin kabul edilmediği görülmektedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan çalışmada, entelektüel sermaye ile örgütsel performans arasında bilgi paylaşımının düzenleyicilik rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Yerli ve yabancı literatürde entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı değişkenleri ile ilgili araştırmaların yapıldığı tespit edilmiş olmakla birlikte, bu üç değişken arasındaki ilişkinin araştırılmaya ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar entelektüel sermayenin örgütsel performansı artırdığını göstermiştir. Ancak bunun ne şekilde gerçekleştiği belirtilmemiştir. Her ne kadar entelektüel sermayenin tanımı gereği bu sonuç kaçınılmaz gibi gözükse de bu sonucun nasıl gerçekleştiği araştırılması gereken bir konu olarak değerlendirilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin hangi durumlarda değiştiğini belirlemek için düzenleyici etki analizi kullanılmaktadır. Düzenleyici değişken tahmin değişkeni (bağımsız değişken) ile sonuç değişkeni (bağımlı değişken) arasındaki ilişkinin şiddetini etkileyen bir değişkendir. Düzenleyici değişken farklı değerler aldığı anda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki de değişmektedir. Bu kapsamda bilgi paylaşımı, entelektüel sermayenin örgütsel performans üzerindeki etkisini artıran veya azaltan değişkenlerden biri olarak değerlendirilmiştir. Diğer bir anlatımla entelektüel sermayenin örgüt performansını artırmasının bilgi paylaşımına bağlı olduğu öngörülmüştür. Araştırmanın evreni, özellikle bilginin çok hızlı üretildiği, çok farklı uzmanlık alanlarının birlikte çalışmasını gerektiren, dolayısıyla bilgi paylaşımının önem arz ettiği düşünülen bilişim sektörü olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda veriler Ankara’da bilişim sektöründe faaliyet gösteren altı işletmeden entelektüel sermaye, örgütsel performans ve bilgi paylaşımı ölçekleri ile toplanmıştır.

Çalışmada birinci hipotez; “ H_1 : Entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulmuş ve bu hipotez kabul edilmiştir. Kurgun ve Akdağ (2013) ile Görmüş (2009), yaptıkları araştırma sonucunda entelektüel sermayenin müşteri ve yapısal boyutunun örgütsel performansla arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen sonuç ile literatürün uyumlu olduğu söylenebilir.

Çalışmada ikinci hipotez; “ H_2 : Entelektüel sermaye ile bilgi paylaşımı değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde kurulmuş ve bu hipotez kabul edilmiştir. Güngör ve Celep (2016), yaptıkları araştırma sonucunda bilgi paylaşımının ve örgütsel öğrenmenin entelektüel sermayenin önemli yoradayıları olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen sonuç ile literatürün uyumlu olduğu söylenebilir.

Çalışmada üçüncü hipotez; “ H_3 : Örgütsel performans ile bilgi paylaşımı değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde kurulmuş ve bu hipotez kabul edilmiştir. Aydoğan ve Deniz (2014), yaptığı araştırmada; bilgi sistemi kalitesinin bilgi paylaşma niyetinin ve bilgi paylaşımına yönelik davranışların örgütsel performansı etkilediğini, Çakar ve Yıldız (2010) da örgütsel yapının ve örgüt kültürünün bilgi yönetimi sürecini etkilediğini, bilgi yönetimi süreçlerinin de örgütsel etkinliği etkilediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen sonuç ile literatürün uyumlu olduğu söylenebilir.

Çalışmanın dördüncü hipotez; “ H_4 : Entelektüel sermaye ile örgütsel performans değişkenleri arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyici rolü bulunmaktadır.” şeklinde kurulmuş ve bu hipotez kabul edilmemiştir. Literatürde

bilgi paylaşımının düzenleyici etkisine yönelik bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte bu öngörünün desteklenmemesinin araştırmanın yapıldığı örneklemden kaynaklandığı değerlendirilmiştir.

Günümüzde bilişim teknolojilerinin gelişimi, bilgiye ulaşımı da kolaylaştırmış, bilgi de rekabeti etkileyen önemli bir eleman haline gelmiştir. Çünkü rekabet üstünlüğü sağlamanın tek yolu sektörle ve müşterilerle ilgili bilgiye sahip olmaktan geçmektedir. İşletmeler elde ettikleri bilgi ile mevcut duruma ve geleceğe yönelik girişimlerde bulunarak, varlığını sürdürme şansını artırmaktadır. Diğer taraftan sektörden ve müşterilerden elde edilen bilgiyi değerlendirecek ve bu bilgiyi stratejiye dönüştürecek olan unsur örgütün çalışanlarıdır. Dolayısıyla bilgi, bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gerek örgütün gerek çalışanların sahip olduğu bilgi, paylaşıldığı sürece örgüte katkı sağlayabilir.

Entelektüel sermaye de bilgi temeline dayanmaktadır ve bilginin kullanımı ile ilgilidir. İnsan sermayesi, örgüt sermayesi ve sosyal sermayeden oluşan entelektüel sermayenin örgütsel performansı artırdığına dair araştırmalar bulunmakla birlikte, bu çalışmada entelektüel sermaye ile örgütsel performans arasındaki ilişkinin bilgi paylaşımı ile değiştiği değerlendirilmiştir. Bilginin çok çabuk eskidiği, sürekli yeni bilginin üretildiği, dolayısıyla rekabetin çok şiddetli yaşandığı bilişim sektöründe bu durumun daha önemli olduğu düşünülmüş ve bu araştırma bilişim sektöründe gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan bilişim sektöründe uzmanlaşma çok yüksektir ve bu sektörde çalışan herkesin her şeyi bilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla bu sektördeki örgütlerin rekabet edebilmesi için bilgi paylaşımı diğer sektörlerle göre daha fazla önem arz etmektedir.

Yapılan analiz neticesinde bilgi paylaşımının bu iki değişken arasında düzenleyicilik etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, bilişim sektöründeki rekabetin şiddetinden, personel devir hızının çok yüksek olmasından, çalışanların genellikle farklı projeler üzerinde takımlar halinde çalışmasından, bu sektördeki örgütlerin yürüttüğü projelerin rekabeti etkileyecek kadar önemli olmasından, dolayısıyla çalışmaların gizli tutulmasından ve sektördeki örgütlerin nispeten ömrünün kısa olmasından kaynaklanmış olabilir.

Bundan sonra yapılacak araştırmalarda, bilgi paylaşımının önemine rağmen, makalenin yazarları tarafından bilgi paylaşımının neden düzenleyici etkisinin bulunmadığına dair değerlendirmelerinin doğruluğu test edilebilir, bu kapsamda bilişim sektöründe bilgi paylaşımının neden düzenleyici etkisinin bulunmadığı ayrıca araştırılabilir ve bilgi paylaşımını sağlayacak ortam için gerekli olan hususlar tespit edilebilir. Entelektüel sermaye ile örgütsel performans arasındaki ilişkinin şiddetini belirleyen, örneğin örgüt kültürü, örgüt iklimi ve liderlik gibi değişkenlerin düzenleyicilik etkisi araştırılabilir. Ayrıca bilgi paylaşımının her geçen gün öneminin artacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, bilgi paylaşımı örgütsel davranış konuları kapsamında da incelenebilir.

Bu araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırmanın tek bir sektörde, tek bir coğrafi bölgede yapılmış olması, boylamsal olmaması bu kapsamda değerlendirilebilir. Araştırmanın farklı sektörlerde yapılması farklı sonuçlar ortaya koyabilir.

Kaynakça

- Aiken, L.S. ve West, S.G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. MPM Yayınları No 473: Ankara.
- Akın, Ö. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans Üzerine Etkisinin İncelenmesi: İSO 500 Büyük İşletmede Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.
- Altan S. ve Özpehlivan M. (2019). Bilişim Sektöründe Entelektüel Sermaye, İş Tatmini ve İnovasyon Yönlülük Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 154-167
- Arıkboğa, F.Ş. (2003). *Entelektüel Sermaye*. Derin Yayınları, İstanbul.
- Aydoğan, E. ve Deniz G. (2014). Sosyo-Teknik Kolaylaştırıcıların Bilgi Paylaşımı ve Algılanan Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36(1), 34-59.

- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bayar, K. (2019). *Stratejik Planlama Gerekliliklerinin Algılanan Örgütsel Performans Üzerine Etkisinde Etkin Yönetim Uygulamalarının Rolünün İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Bekmezci, M. (2020). *Balanced Scorecard (Dengeli Ölçüm Kartı) Stratejik Performans Ölçümü Bakış Açısıyla*. Altınordu, Ankara.
- Benligiray, S. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi: İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ed. Geylan, R. ve Tonus H.Z., Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Bramhadkar, A., Scott E. ve Ian A. (2007). Intellectual Capital and Organizational Performance: An Empirical Study of the Pharmaceutical Industry. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 5(4), 357-362.
- Burt, R.S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard University Press, Cambridge.
- Cabello-Medina, C., Lopez-Cabrales, A. ve Valle-Cabrera, R. (2011). Leveraging the Innovative Performance of Human Capital through HRM and Social Capital in Spanish Firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 807- 828
- Chen, C.J., Liu, T.C., Chu, M.A. ve Hsiao, Y.C. (2014). Intellectual Capital and New Product Development. *Journal of Engineering and Technology Management*, 33, 154-173.
- Choong, K.K. (2008). Intellectual Capital: Definitions, Categorization and Reporting Models. *Journal of Intellectual Capital*, 9(4), 609-638.
- Çakar, N.D. ve Yıldız, S. (2010). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 10(1), 71-93.
- Davenport, T.H. ve Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Demirel, Y. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 199-216.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi Yönetimi Uygulamasında Etkili olan Faktörler Üzerine Mobilyacılık Sektöründe Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 107-122.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilig*, 66, 99-119.
- Dess, G.G. ve Robinson Jr., R.B. (1984). Measuring Organizational Performance in the Absence of Objective Measures: The Case of the Privately-held Firm and Conglomerate Business Unit. *Strategic Management Journal*, 5(3), 265-273.
- Drucker, P.F. (2000). *21. Yüzyıl için Yönetim Tartışmaları*. (Çev. İrfan Bahçivangil, Gülenay Gorbun), 2.b., Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Edvinsson, L. (1997). Developing Intellectual Capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30(3), 320-373.
- Erkan, H. (1998). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No: 326, İstanbul.
- Evans, J.D. (1996). *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences*. Pacific Grove, Brooks/Cole Publishing, USA.
- Eygü H. ve Kılınç A. (2019). Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Algısı Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Sıralı Logit Model Yardımıyla Araştırılması: Erzurum-Kayseri Örneği, *Journal of Academic Value Studies*, 5, 1023-1040,
- Genç, N. (1994). *Yönetim El Kitabı*. Birey, Erzurum.

- Gogan, L.M., Artene, A., Sarca, I. ve Draghici, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 221, 194-202.
- Görmüş, A.Ş. (2009). Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1), 57-75.
- Gupta, A.K. ve Govindarajan, V. (2000). Knowledge Management's Social Dimension: Lessons from Nucor Steel. *Sloan Management Review*, 42(1), 71-79.
- Güngör, G. ve Celep, C. (2016). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Öğrenme ve Entelektüel Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 932-947.
- Hayes, R.H., Wheelwright, S.C. ve Clark, K.B. (1995). *Measuring Manufacturing Performance*. Sage, London.
- Helvacı, M.A. (2002). Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Huysman, M. ve de Wit, D. (2004). Practices of Managing Knowledge Sharing: Towards a Second Wave of Knowledge Management. *Knowledge and Process Management*, 11(2), 81-92.
- Karaaslan, A., Özler, D.E. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Keskin, H., Ayar, H., ve Beydoğan, A. (2018). Yenilikçilik Kalitesi Perspektifinden Bilgi Paylaşımı, Entelektüel Sermaye ve Performans İlişkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 71-94.
- Korkmaz, O. (2011). *Örgütsel Performansın Kurumsal Performans Karnesi Yöntemi ile Ölçülmesi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Hastanesi Üzerine Yürütülen Bir Araştırma*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi SBE, Zonguldak.
- Kurgun, O.A. ve Akdağ, G. (2013). Entelektüel Sermaye ve Örgütsel Performans İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Neveşehir Üniversitesi SBE Dergisi*, 2, 155-176.
- Lin, H.F. (2007). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi (AMOS Uygulamaları)*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Orçanlı, K., Oktay, E. ve Birgören, B. (2018). Kış Sporları Merkezlerine Farkındalık Algısının Oluşmasında Etkili Faktörlerin Belirlenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 4(2), 1-19.
- Özdemir, B. (2016). *Örgütsel Yapı ve Kaynak Temelli Görüş Kapsamında Örgütlerde Rekabet Stratejileri: Türkiye'nin İlk 1000 Sanayi Kuruluşu'nda Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2019). Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak Performans Değerlendirme ve Sorunlar: Kavramsal Bir Değerlendirme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 165-203.
- Sabuncuoğlu, Z. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta, İstanbul.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Snell, S.A. ve Dean, J.W. (1992). Integrated Manufacturing and Human Resources Management: A Human Capital Perspective. *Academy of Management Journal*, 35, 467-504.
- Sullivan, P.H. (1999). Profiting From Intellectual Capital. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 133-140.
- Subramaniam, M. ve Youndt, M.A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463.

- Suyadal, M. (2019). *Entelektüel Sermaye, Finansal Performans ve Makroekonomik Faktörler: Dünya Bankaları Üzerine Ampirik Bir Uygulama*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Şenel, M.S. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Entelektüel Sermayeye Etkisi*. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- TDK, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 14.02.2020).
- Uçar, D. (2017). *Measuring the Relationship between Quality Management and Organizational Innovation Performance: Mediating Effects of Knowledge Management and Intellectual Capital*. PhD Dissertation, İstanbul Bahçeşehir University, İstanbul.
- Ülgen, H. ve Mirze S.K. (2018). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Beta, İstanbul.
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yıldız, S. (2011). İşletme Performansının Ölçümü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 179-193.
- Yorulmaz, M. ve Alkan, G. (2018). Entelektüel Sermaye Bileşenlerinin Örgüt Performansa Etkisi: Denizcilik Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(58), 829-839.