

## Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği

### *Attitude Scale Towards Knowledge Management*

**Kamile DEMİR\***

#### ÖZ

Bu çalışma, bilgi yönetimine yönelik tutumu ölçmede kullanılabilecek bir ölçek geliştirme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 171 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcılara, bilgi yönetimi konusunda 40 tutum ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Ölçek beşli likert türündedir. Bilgi yönetimi tutum ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizi varimax döndürme işlemi sonucunda üç faktör belirlenmiştir. Belirlenen üç faktör kendini geliştirme, iletişim ve bağlılık olarak isimlendirilmiştir. Maddelerin en düşük faktör yük değeri .40 olup, üç faktör toplam varyansın %39.59'unu açıklamaktadır. Üç altölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak değerlendirilmiştir. Alt ölçekler için Alpha katsayıları .80, .74 ve .66, toplam için .79'dur. Yapılan analizler sonucunda, bilgi yönetimine ilişkin tutumu ölçen 22 maddeden oluşan üç faktörlü geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Bilgi Yönetimi, Tutum Ölçeği

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to develop a scale in order to measure attitude towards knowledge management. The study group of the research consisted of 171 university students. The respondents were asked to rate of degree of their agreement with 40 attitude statements about knowledge management on a five-point Likert scale. In order to determine the construct validity of knowledge management attitude scale, factor analysis was used. Three factors were extracted by principal component analysis with varimax rotation. The three factors were labelled as self-development, communication, and commitment. Factor items had minimum loadings of .40 and three factors are accounted for %39.59 of the total variance. The reliability of the three subscales was assessed using Cronbach Alpha. The internal consistency of subscales were .80, .74 and .66. At the end of analyses, a valid and reliable scale with 22 items and 3 factors was developed.

**Key Words:** Knowledge Management, Attitude Scale

#### GİRİŞ

Bilgi çağı olarak adlandırdığımız, yoğun teknolojik gelişmelerin yaşandığı günümüzde, değişime duyarsız kalmak örgütlerin alabilecekleri en büyük risklerden biridir. İletişim teknolojilerinin sürekli gelişmesi, bilgi paylaşımı, çalışanların beklentilerinin artması, modern yönetim anlayışları ve uygulamaları gibi çok önemli faktörler, tüm dünyada, örgütlerin ayakta kalabilmek için yeni uygulamalar geliştirmelerine neden olmaktadır.

Bunlardan bilgi yönetimi; bilgiyi yaratma, bulma, elde etme ve harekete geçirmeye yönelik stratejiler ve süreçler bütünü olarak tanımlanabilir. Bilgi yönetimi, spe-

\* Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

sifik örgütsel hedefleri başarmak için tüm işgücünün kolektif bilgi ve becerilerinden yararlanmaya yönelik bir uygulamadır. Örgütleri dinamik ve yaşayan sosyal bir olgu olarak gören bilgi yönetimi, teknolojiyle ilişkili olmakla birlikte, büyük ölçüde insanlarla ilgilidir (Özgener, 2002).

En önemli kaynağın bilgi olduğu bilgi toplumunda, bilgilenmiş birey vazgeçilmez nitelik kazanmakta ve örgüt yapıları bilgi-tabanlı (information-based), yönetim sistemleri insan-merkezli (human-oriented) biçimde yeniden tasarlanmaktadır. Bireylerin zihinsel kapasitelerinin yararlı ürün ve hizmetlerin üretilmesi doğrultusunda yöneltilmesi, bilgi çağında yöneticilerin en önemli işlevleri arasında sayılmaktadır. Dolayısıyla, birey, zihinsel sermayesi ve üretkenliği gibi konular bilgi çağı ile birlikte çok önemsenen konular arasına girmiş bulunmaktadır. Bilgi toplumunda bilgi üreten olarak insana yatırım, insan kaynağına uygun örgüt modelleri ve insan kaynağının geliştirilmesi olağanüstü önem kazanmaktadır. Diğer yandan insan-ış ilişkileri önemli dönüşümlere uğramakta ve bilgi işi ile uğraşan insan kaynaklarının önemi sürekli biçimde artmaktadır (Bayraktaroğlu, 2002).

Görüldüğü gibi örgüt içinde “öğrenme” bireyler aracılığıyla gerçekleştiğinden, bilgi yönetimi teknik olduğu kadar sosyal bir süreçtir. Bilgi yönetiminin en temel sorunu, bilgilerin (özellikle örtülü bilgilerin) örgüt içinde yayılıp, örgütsel belleğe aktarılmasıdır. Aksi takdirde, değerli bilgilere sahip çalışanların örgütten ayrılması çok önemli kayıplara neden olacaktır. Bu nedenle “insan” (çalışanların bilgi ve deneyimleri) bilgi yönetiminde öne çıkmaktadır (Özer, Özmen ve Saatçioğlu, 2002; Nonaka, 1999)

Öte yandan dinamik bir yapıya sahip olan bilgi, paylaşıldıkça büyür, gelişir ve etkinliği artar. Örgütlerde bilginin etkili bir şekilde kullanılabilmesi için bilgiye ve insana yapılan yatırımın en büyük kazanç olduğu bilincine sahip yönetime gereksinim duyulmaktadır (Kutluata, 2002). Bu nedenle de bilgi yönetimi bir örgütlenme konusu olmaktan çok bir anlayış ve kültür sorunudur (Kutluata, 2002; Finerty, 1998).

Örgütsel kültür, bilgi yönetiminin başarısını etkileyen en önemli unsurdur (Bock 1999; Horibe 2002; Guptara, 1999; Malhotra ve Galletta, 2003; Martensson, 2000; Kakabadse, Kouzmin ve Kakabadse, 2001). Örgütsel kültür, bir örgütteki yaşamı karakterize eden inançlar, gelenekler, değer sistemleri, davranışsal normlar ve iş yapma biçimlerini kapsayan bir bütün olarak tanımlanır (De Long ve Fahey, 2000; Gold, Malhotra ve Segars, 2001). Örgütlerde bilgi ile kültür arasında güçlü bir bağ vardır. Örgütsel kültür, bilginin oluşturulması, paylaşılması ve kullanılması sürecini şekillendirir. Kültür; bilginin önemine ilişkin varsayımları şekillendirir, bilginin örgütte ve bireyler arasında nasıl paylaşılacağını belirler, sosyal etkileşimleri biçimlendirir ve yeni bilginin oluşturulması ve uyumu şekillendirir.

Anlaşılabileceği gibi bilgi yönetimi uygulamalarında yaşanan asıl engel teknolojik değil, kültürel güçlüklerden kaynaklanmaktadır (Martensson, 2000). Kültürel konulara ilişkin ihmaller bilgi yönetimi uygulamalarında zaman kaybına yol açtığı gibi, uygulamaları olduğundan karmaşık bir hale de getirir (Bock 1999). Kültürel bir olgunluk yakalandığında ise, bilgi paylaşımı konusunda gerçek adımların atılması kolaylaşacaktır (Koprowsky, 2000).

Bireyin örgüt kültürüne uyumu sosyalleşme sürecinin işlevidir. Sosyalleşme bir anlamda uyumdur. Sosyalleşme bireyin ait olduğu ya da olacağı örgütün tutum ve

davranışlarını başka bir deyişle kültürünü öğrenip kabullenmesidir. Bireyin başarılı bir sosyalleşme yaşaması, onun işe bağlılığını, başarısını ve uyumunu arttıracaktır (Balci, 2000).

Balci'ya göre (2000) örgütsel sosyalleşmenin başarısında etkili faktörlerden biri de yeni gelenin başlangıçtaki motivasyon düzeyi ve beklentileridir. Birey bir örgüte girdiğinde, örgütün kültürünü, norm ve davranış kalıplarını öğrenmesi ön sosyalleşme derecesine bağlıdır. İşe yeni giren birey, örgütün normlarını doğru bir şekilde kestirmişse, sosyalleşme süreci bu normların güçlenmesin de daha etkili bir sonuç verir. Benzer şekilde bireyin motivasyon düzeyi yüksekse, sosyalleşme sürecine toleransı yüksek olur. Öte yandan örgütün normları, bireyin beklentilerine uygun değilse sosyalleşme süreci yıkıcı olur.

Milli Eğitim Bakanlığı E-devlet çalışmaları doğrultusunda, Milli Eğitim Bakanlığı Bütünleşik Yönetim Sistemi (MEBSİS) uygulamalarını yaşama geçirmektedir. Bu uygulamaların temel amaçlarından biri de bilgi teknolojilerinden yararlanarak daha etkin, ucuz, hızlı, doğru ve zamanında hizmet vermek ve bilişim kültürü oluşturmaktır (www.meb.gov.tr). Bu amacın gerçekleşmesi çalışanların bu uygulamayı benimsemeleri ile mümkün olabilecektir. Çalışanların, bilgi yönetimi uygulamalarının başarısını etkileyen örgütsel değer ve davranışsal normlara ilişkin tutumları, bu uygulamanın benimsenme düzeyi ve hızını etkileyebilecektir. Bu çalışmanın amacı, bilgi yönetimine yönelik tutumları ölçmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir.

### YÖNTEM

Bilgi yönetimine yönelik tutumlarını ölçmede kullanılacak bir araç geliştirmeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir. Aşağıda araştırmanın çalışma grubu, ölçme aracı ve verilerin analizinde kullanılan teknikler aktarılmıştır.

### ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubu, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan 171 sınıf öğretmenliği dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 111'i kadın (%64.9), 60'ı erkektir (%35.1). Örneklem olarak eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin seçilme nedeni, ön sosyalleşmenin bireyin eğitimi esnasında gerçekleşmesidir. Yükseköğretimin önemli amaçlarından biri de, öğrencilerini çalışacakları alandaki örgütlerin istedikleri tutum ve davranışlara yönelik olarak sosyalleştirmektir (Robbins, 1994). Öğretmen sosyalleşmesini etkileyen faktörlerin başında da yükseköğretim gelmektedir (Balci, 2000).

### ÖLÇME ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Bilgi yönetimine yönelik tutumları ölçmede kullanılacak bir araç geliştirme amacıyla, konuyla ilgili literatür incelenerek 56 tutum cümlesinden oluşan bir taslak form geliştirilmiştir. Maddelerin uygunluk, anlaşılabilirlik ve temsil edilebilirlik hakkında beş uzmanın (Eğitim Yönetimi, Türk Dili) görüşleri alınarak bazı tutum cümleleri taslaktan çıkarılmış, bazıları değiştirilmiş ve yeni cümleler eklenmiştir. Bu çalışmaların sonucunda 40 tutum cümlesinden oluşan bir taslak ölçek elde edilmiştir. Bu cümlelerin 18'i olumsuz, 22'si olumlu tutumu gösterecek şekilde ifade edilmiştir. Araçta likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, "Tamamen Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Hiç Katılmıyorum" seçeneklerinden oluşmuştur. Olumlu maddeler 1'den 5'e, olumsuz maddeler 5'den

1'e doğru puanlanmıştır. Ölçekteki en yüksek puan 5'tir. Ölçekten elde edilen yüksek puan bilgi yönetimine olumlu tutumu, düşük puan olumsuz tutumu göstermektedir.

### VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği'nin yapı geçerliliği, faktör analizi tekniği ile incelenmiştir. Faktör çıkartma tekniği olarak temel bileşenler kullanılmıştır. Bu teknikte ölçeğin, bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediğine bakılmıştır. Güvenilirlik çalışmaları için ise, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Her bir maddenin ayırdediciliğine, madde-toplam korelasyonları hesaplanarak bakılmıştır. Alt ölçeklerden elde edilen puanlar toplanmış ve böylece her bir katılımcı için bir tutum puanı elde edilmiştir Tüm katılımcıların puanlarının ortalaması ve standart sapması hesaplanarak, +/-0.5 standart sapma sınırı dışındakilerin puanları t testi kullanılarak, faktör ve maddelerin olumlu ve olumsuz tutumları iyi derecede ayırt edip etmedikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır.

### BULGULAR

Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeğinin uygulanmasının sonucunda elde edilen veriler başlangıç olarak yapı geçerliliğini test etmek amacıyla, elde edilen puanlara faktör analizi uygulanmıştır. Faktör yükü .40'ın altındaki maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Büyüköztürk'ün de (2002) belirttiği gibi aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında en iyi ölçüt faktör yük değerlerinin .45 ve üzerinde olmasıdır; ancak uygulamada bu sınır değer .30'a kadar indirilebilmektedir. Varimax işlemi sonrasında faktör yük değerleri .40'ın altında kalan 18 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Sonuç olarak çizelge 1'de de görüldüğü gibi ölçekte yer alan maddeler üç faktörde toplanmakta ve maddelerin faktör yükleri .40 ile .81 arasında değişmektedir. Maddelerden 8 tanesinin birinci faktörde, 7 tanesinin ikinci faktörde ve 7 tanesinin üçüncü faktörde toplandığı saptanmıştır. Bu iki faktörde yer alan maddelerin içerikleri ve literatür incelenerek isim verilmeye çalışılmıştır. Birinci faktör "kendini geliştirme", ikinci faktör "iletişim" ve üçüncü faktör "bağlılık" olarak isimlendirilmiştir. Bilgi yönetimi literatürü incelendiğinde, bilgi yönetimi uygulamalarının başarısını etkileyen örgütsel değer ve davranışsal normları arasında; *iletişim* (Tilney, 2002; Goodale, 2001; Holand 1999; Ribiere, 2001; Barutçugil, 2002; Greengard, 1998; Mofett, McAdam ve Parkinson, 2002; Alavi, 1999; Spiegler 2000; Marcum, 2000; Celep ve Çetin, 2003), *kendini geliştirme* (Barutçugil, 2002; Alavi, 1999; Spiegler 2000; Choi, 2000; Goodale, 2001; Schein, 2000; Marcum, 2000; Nakra, 2000; Celep ve Çetin, 2003; Miller, 2001; Alavi, 1999) ve *paylaşma* (Barutçugil, 2002; Milne, 2001; Alavi, 1999; Spiegler 2000; Goodale, 2001; Holand 1999; Seeley 2001; Celep ve Çetin, 2003; Gupta, 1999; Ribiere, 2001; Connely, 2002), Milne, 2001; Miller, 2002; Choi, 2000; Holand 1999) olduğu görülmektedir.

**Çizelge 1. Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeğinin Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları ile t değerleri**

Madde No	MADELER	Varimax Sonrası Faktör Yük Değerleri			Madde Toplam Korelasyonları	t
		F1	F2	F3		
1	Bilgime saygı gösterilmesi beni mutlu eder.	.81	-.02	.09	.67	18.34**
2	Yeteneklerimi kullanabilmek isterim.	.80	.13	.03	.67	12.45**
3	Kendimi geliştirebilmem için fırsat verilmesi beni mutlu eder.	.71	.07	.17	.64	13.24**
4	Büyük bir amacın parçası olabilmek bana gurur verir.	.65	.21	.20	.52	13.02**
5	Yaratıcı işler yapmaktan hoşlanırım.	.60	-.03	-.24	.49	8.87**
6	Bir konuda katkılarının öneminin belirtilmesi beni mutlu eder.	.55	.07	.21	.34	9.55**
7	Gelecekte işim üzerinde söz sahibi olmak isterim.	.51	.19	.20	.43	6.86**
8	Çevremdekilere destek olmak isterim.	.49	.30	.19	.44	6.70**
9	Girişken bir insan değilim.	.13	.79	.02	.63	14.77**
10	İnsanlarla kolaylıkla iletişim kuramam.	-.04	.68	.26	.50	10.63**
11	Bilmediğim bir şeyi öğrenmek için başkalarına soru sormak beni utandırır.	.10	.63	.10	.47	9.64**
12	İnsanlarla uzlaşmada zorluk çekmem.	.01	.63	.14	.47	7.16**
13	Kendi fikirlerimi açıklamaktan kaçınırım.	.11	.62	.07	.48	8.39**
14	Karşımdakileri ikna etmede zorlanırım.	.11	.49	.11	.36	5.90**
15	Önyargılarının etkisinde kaldığım zamanlar oluyor.	.07	.40	-.14	.25	6.55**
16	Başkalarının deneyimlerini öğretici bulurum.	.01	-.11	.70	.43	5.75**
17	Geçmiş deneyimlerimden ders alırım.	.13	.11	.64	.43	5.05**
18	İşbirliğine inanırım.	.11	.07	.61	.38	4.15**
19	Bildiklerimi diğer insanlarla paylaşmaktan hoşlanmam.	.04	.13	.55	.37	6.51**
20	İnsanların aynı amaç için birlikte çalışabileceklerine inanmam.	-.02	.08	.49	.32	6.92**
21	Çevremdeki insanlarla ilişkilerimi güven üzerine kurarım.	.20	.12	.47	.36	6.27**
22	Kendimi insanlara saygı göstermek zorunda hissetmem.	.20	.06	.40	.31	7.42**

\*\*P<.01

Madde-Toplam korelasyonları da maddelerin ayırıcı güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcılardan +/-0.5 standart sapma sınırı dışında kalanların maddelere verdikleri yanıtlar, ilişkisiz t testi ile karşılaştırıldığında grupların madde ortalama puanları arasında üst grup lehine gözlenen farkların tamamının anlamlı olduğu görülmüştür (çizelge 1). Bu sonuçlara göre maddelerin olumlu ve olumsuz tutumları ayırt etmede yeterli oldukları kabul edilmiştir.

Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği alt ölçeklerin açıkladıkları toplam varyans, iç tutarlılık düzeyleri ve t-testi sonuçları çizelge 2'de verilmiştir.

**Çizelge 2. Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği Açıklanan Varyans Oranları ve Alpha İç Tutarlık Katsayıları ve t değerleri**

Faktör	Açıklanan Varyans Oranı (%)	Alpha İç Tutarlık Katsayısı	t
1	15.543	.80	24.68**
2	12.543	.74	27.14**
3	11.506	.66	16.44**
Toplam	39.592	.79	-

\*\*P<.01

Çizelge 2’de görüldüğü gibi Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeğinde birinci faktörün açıkladığı varyans oranı %15.54, ikinci faktörün açıkladığı varyans oranı %12.54, üçüncü faktörün açıkladığı varyans oranı %11.51 ve toplam açıklanan varyans oranı % 39.59’dur. Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlık katsayısı birinci faktör için .80, ikinci faktör için .74 ve üçüncü faktör için .66’dır, tüm ölçek için .79’dur (Çizelge 2). Buna göre ölçeğin içtutarlılığa sahip olduğu kabul edilmektedir. Katılımcılardan +/-0.5 standart sapma sınırı dışında kalanların faktörlere verdikleri yanıtlar, ilişkisiz t testi ile karşılaştırıldığında üst grup lehine gözlenen tüm farkların anlamlı olduğu görülmüştür.

**Çizelge 3. Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği Alt Ölçeklerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Maksimum, Minimum Değerleri ve Korelasyon Katsayıları**

Faktör	N	X	SS	Min.	Max	F1	F2	F3
F1	171	36,06	3.12	26	40	-	.31**	.32**
F2	171	25,37	4.77	12	34		-	.25**
F3	171	28,68	3.77	13	35			-

\*\*P<.01

Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeğinin korelasyon katsayıları incelendiğinde faktörler arasında anlamlı ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir (Çizelge 3). Buna göre, ölçekteki maddelerin birbirinden bağımsız üç faktörde toplandığı saptanmıştır.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada bilgi yönetimine yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmiştir. Başlangıçta 40 maddeden oluşan ölçekten elde edilen puanlara faktör analizi uygulanmıştır. Varimaks döndürme tekniği sonucunda ölçekte yer alan maddelerin birbirinden bağımsız üç faktörde toplandığı saptanmıştır. Birinci faktör “kendini geliştirme”, ikinci faktör “iletişim” ve üçüncü faktör “bağlılık” olarak isimlendirilmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçekte 13 madde olumlu, 9 madde olumsuz tutumu yansıtmaktadır. Madde analizi ve t testi sonuçları da incelendikten sonra maddelerin güvenilir olduğu, olumlu ve olumsuz tutumları ayırtetmede yeterli olduğu kabul edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için alpha iç tutar-

lılık katsayılarına bakıldığında, elde edilen değerler doğrultusunda alt ölçeklerin içtutarlılığına sahip olduğu kabul edilmiştir. Sonuç olarak “Bilgi Yönetimi Tutum Ölçeği” öğretmen adaylarının bilgi yönetimine ilişkin tutumlarını ölçen, 3 boyutlu, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

#### KAYNAKLAR

- Alavi, M.; Leidner, D.E. (1999). Knowledge management systems: Issues, challenges, and benefits. *Communications of the Association for Information Systems*, 1(7), 2-37.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bayraktaroğlu, S., Tunçbilek, M. (2002). *Bilgi toplumunda insan kaynakları yönetiminin değişen yüzü*. 1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Bock, F. (1999). The intelligent approach to knowledge management. *Knowledge Management Review*, 7, 22-25.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PEGEM Yay.
- Carneiro, A. (2000). How does knowledge management influence innovation and competitiveness? *Journal of Knowledge Management*; 4 (2), 87-99.
- Celep, C.; Çetin, B. (2003). *Bilgi yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Choi, Y.S. (2000). *An empirical study of factors affecting successful implementation of knowledge management*. Doctorate thesis. University of Nebraska.
- De Long, D.W. ; Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *The Academy of Management Executive*, 14 (4), 113-127.
- Finerty, T. (1998). *Bilgi yönetimi*. <http://www.ytukvk.org.tr/arsiv/bilgiyon1.htm>.
- Greengard, S.(1998) Will your culture support KM?. *Workforce*, 77 (10), 93-95.
- Gold, A.H., A. Malhotra and A.H. Segars. (2001). “Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective”, *Journal of Management Information Systems*, 18 (1), 187.
- Goodale, M. (2001). *Assesing Cultural Impact: A Case Study in Supporting a knowledge management practice*. Doctorate thesis. Peperdine University .
- Guptara, P. (1999). Why knowledge management fails. *Knowledge Management Review*, 9, 26-29.
- Holland, D. (1999). Ten ways to embed KM into organizational culture. *Knowledge Management Review*, 7, 10-11.
- Horibe, F. (2002). Knowledge management and innovation: Can they thrive together?. *Knowledge Management Review*, 5 (2), 18-21.
- Kakabadse, N.K.; Kouzmin, A.; Kakabadse, A. (2001). From tacit knowledge to knowledge management: Leveraging Invisible. *Knowledge and Process Management*, 8 (3), 137-154.
- Koprowski, G. (2000). *Knowledge management: more than data storage*, <http://www.insankaynaklari.com/bireyler/trends/makale/bilgyon.asp>.
- Kutluata, A. (2002). *Bilgi yönetimi*. <http://www.dergi.tbd.org.tr/yazarlar>
- Malhotra, Y.; Galletta, D.F. (2003). *Role of commitment and motivation in knowledge management systems implementation: theory, conceptualization ve measurement of antecedents of success*. 36. Hawaii İnternational Conference on System Sciences.
- Marcum, J.W. (2000). Out with motivation, in with engagement, *National Productivity Review*, 18 (4), 57-60.
- Martensson, M. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool, *Journal of Knowledge Management*, 4 (3), 204.
- Miller, R. (2002). Motivating and managing knowledge workers: blending strategy and culture in knowledge organizations, *Knowledge Management Review*, 5 (1), 6-19.

- Milne, P. (2001). Rewards, recognition and knowledge sharing: seeking a causal link. *Australian Academic & Research Libraries*, 32 (4), 321-332.
- Moffett, S.; McAdam, R; Parkinson, S. (2002). Developing a model for technology and cultural factors in knowledge management: a factor analysis, *Knowledge and Process Management*, 9 (4), 237-255.
- Nakra, P. (2000). Knowledge management:the magic is in the culture!, *Competitive Intelligence Review*, 11(2), 53-60.
- Nonaka, I. (1999). Bilgi yaratan şirket. *Harvard Business Review (Bilgi Yönetimi)*, İstanbul: MESS Yay. No: 293.
- Özer, P.S.; Özmen, Ö.; Saatçioğlu, Ö. (2002). *Bilgi yönetimi modelleri: bileşenlerin incelenmesine ilişkin kavramsal bir çerçeve*. 1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi
- Özgener, Ş. (2002). *Global ölçekte değer yaratan bilgi yönetimi stratejileri*. 1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Ribiere, V.M. (2001). *Assessing knowledge management initiative successes as a function of organizational culture*, Doctorate thesis. George Washington University.
- Robbins, S. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. (çev. S.A. Öztürk). Eskişehir: ETAM Yay.
- Schein, E. (2000). Don't make culture another item on the km checklist, *Knowledge Management Review*, 3 (4).
- Seeley, C.P. (2002). Asking smart questions to shape your knowledge culture. *Knowledge Management Review*, 5 (1), 5.
- Spiegler, I. (2000). Knowledge management: a new idea or a recycled concept? *Communications of the Association for Information Systems*, 3, 2-24.
- Tilney, K. (2002). Designing environments to optimize sharing, *Knowledge Management Review*, 5 (4), 7.



## SUMMARY

Although it's also the most neglected aspect, culture is the principal determinant of the success of knowledge management. According to Bock (1999) as a result of this neglect, cultural issues often take more 50 percent of time and create enormous complexity. For this reason, a knowledge-friendly organizational culture must be nurtured in order to succeed in knowledge management. There is a relationship between adapt to organizational culture and sociability. Sociability is an important instrument for knowledge management. Attitude to knowledge management is considered to be a key element of sociability. To form an sociability, the people attitudes must be amended so that they make the right contribution to the collective culture of the organization. The purpose of this study was to develop a scale in order to measure attitude towards knowledge management.

Data were collected from 171 students in an undergraduate class at Trakia University Education Faculty. The respondents were asked to rate of degree of their agreement with 40 attitude statements about knowledge management on a five-point Likert scale (5=Strongly Agree, 3=Undecided, 1=Strongly Disagree). The scale consisted of 56 items. First, a thorough review of the existing knowledge management literature was conducted in order to compile a list of items. Later, many of the existing items were modified or rewritten to ensure face validity and to establish consistency in tone and perspective across all of the items. Of the 40 items, 18 failed to meet this criterion and, therefore, were discarded. Thus, 40 items were retained.

Statistical analyses were conducted using the statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Factor Analysis of the 40 items was conducted to identify factors. Extraction of principal factors with varimax rotation was performed on 22 item measuring attitude towards knowledge management for the sample of 171 students. Principal components extraction was used prior to principal factors extraction to estimate the number of factors. Items are ordered and grouped size of loading to facilitate interpretation. 18 items were eliminated through this process. Items with similar loading on three factors and attributes with loading less than .40 were removed. The three factors with 39.59% of the variance explained included 22 items. The three factors were labeled as self-development, communication, and commitment.

The reliability of the three subscales was assessed using Cronbach's coefficient alpha. The coefficient alphas for the knowledge management attitude scales were as follows: self-development (alpha=.80), communication (alpha=.74), and commitment (alpha=.66). Paired t-tests were used to identify significant differences between the lower group and upper group. There were significant differences between groups ( $p<.01$ ).

Although interest in the area of knowledge management continues to grow, the lack of a measure that is both grounded in theory and well-suited for organizational use has slowed progress in this area. The goal of this research has been to develop an knowledge management scale addressing this need. The ultimate value of such an instrument is that it affords organizational researchers another means by which to explore attitude towards knowledge management.

Copyright of Eurasian Journal of Educational Research (EJER) is the property of Eurasian Journal of Educational Research. The copyright in an individual article may be maintained by the author in certain cases. Content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.