**ÖRGÜTSEL DESTEK, DUYGUSAL BAĞLILIK, BİLGİ PAYLAŞIM NİYETİ ve BİLGİ PAYLAŞIM DAVRANIŞI İLİŞKİSİ**

Sabahattin Çetin[[1]](#footnote-1)

**Özet**

Bilgi, hayatta kalmak ve çeşitli avantajlar elde etmek isteyen örgütler için kullanılabilecekleri sınırsız, hayati ve paha biçilmez bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda bilgi sayesinde örgütler yeni ürün ve değerler üreterek rekabet avantajı kazanabilirler. Etkin bilgi yönetim sürecinin oluşmasında ise örgüt içi bilgi paylaşım davranışının önemi büyüktür. Bilgi paylaşımının bilgi yönetimi üzerindeki olumlu etkisinin yanı sıra örgütlerin performansı ve yenilikçiliği üzerinde de olumlu etkiye sahip olduğunu gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Dolayısıyla bilgi paylaşım davranışını etkileyen hususların tespit edilmesi, etkili bilgi paylaşımı yapılabilmesi için önemlidir. Bu araştırmanın amacı, örgütsel destek, duygusal bağlılık, bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma verileri sosyal medya ağları aracılığı ile web tabanlı online anket ile toplanmıştır. Web tabanlı anketin kullanımı hem daha geniş kesime ulaşma noktasında hem de maliyet açısından araştırmacılara kolaylık sağladığı için tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye’de özel sektör ve kamuda görev yapan çalışanlara ulaşılması hedeflenmiş ve 453 çalışandan veri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel destek, bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ancak modele duygusal bağlılık değişkeni eklendiğinde, örgütsel destek duygusal bağlılığı pozitif yönlü anlamlı bir biçimde etkilerken bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışını etkilememektedir. Dolayısıyla örgütsel destek bilgi paylaşım niyetini ve bilgi paylaşım davranışını duygusal bağlılık değişkeni üzerinden etkilemektedir. Duygusal bağlılık ise hem bilgi paylaşım niyetini hem de bilgi paylaşım davranışını pozitif yönlü etkilemektedir. Son olarak bilgi paylaşım niyeti de bilgi paylaşım davranışını anlamlı bir biçimde etkilemektedir. Araştırma bulguları örgütlerdeki bilgi paylaşım uygulamanın faydalarını en üst düzeye çıkarmak için örgüt yöneticilerine ve araştırmacılara teorik katkılar sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Paylaşım Davranışı, Bilgi Paylaşım Niyeti, Örgütsel Destek, Duygusal Bağlılık

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT, AFFECTIVE COMMITMENT, KNOWLEDGE SHARING INTENTION AND KNOWLEDGE** **SHARING BEHAVIOR**

**Abstract**

Knowledge is recognized as an unlimited, vital and invaluable resource that can be used for organizations that want to survive and gain various advantages. At the same time, thanks to knowledge, organizations can gain competitive advantage by producing new products and values. In the formation of effective knowledge management process, knowledge sharing behavior within the organization is of great importance. There are many studies showing that knowledge sharing has a positive effect on knowledge management as well as on the performance and innovation of organizations. Therefore, determining the issues affecting the knowledge sharing behavior is important for effective information sharing.The aim of this study is to examine the relationship between organizational support, affective commitment, knowledge-sharing intention, and knowledge-sharing behavior. Within the scope of the study, it was aimed to reach employees working in the private sector and public sector in Turkey, and data was obtained from 453 employees. According to research results, organizational support significantly affects knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior. But when the affective commitment variable is added to the model, organizational support affects emotional commitment in a positive way, while it does not affect knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior. Therefore, organizational support affects knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior through the affective commitment variable. Affective commitment, on the other hand, positively affects both the intention to share knowledge and the behavior of sharing knowledge. Finally, the knowledge sharing intention also significantly affects the knowledge sharing behavior. The research findings provide theoretical contributions to organization managers and researchers in order to maximize the benefits of knowledge sharing practice in organizations.

**Keywords:** Knowledge Sharing Behavior, Knowledge Sharing Intention, Organizational Support, Affective Commitment

**GİRİŞ**

Bilgi örgütün türüne, bilgi yapılarına, süreçlerinin ve ürettikleri ürünlerin türüne bakılmaksızın tüm örgütlerin en önemli bileşeni (Rodrigues ve Martis, 2002) ve örgütün en önemli stratejik kaynağı (Grant, 1996) olarak kabul edilmektedir. Rekabet avantajını sürdürmek ve örgüt performansını yüksek tutmak için, örgütler kendi birimleri içinde yeni bilgi üretme ve aktarmada bir adım önde olmalıdır (Yang, van Rijn ve Sanders, 2020).

Bilgi yönetim süreci içerisinde bireylerin önemli bir yeri vardır. Bilginin keşfedilmesi, edinimi, özümsenmesi ve bir çıktıya dönüşme süreçlerinin tamamında birey ön plana çıkmaktadır. Örgüt içindeki bireyler ve gruplar arasında bilgi paylaşımı, yeni bilginin oluşturulması ve yenilik için kritik bir süreçtir (Camelo-Ordaz, García-Cruz, Sousa-Ginel ve Valle-Cabrera, 2011). Önceki araştırmalar, psikolojik değişkenlerin, insanların gönüllü bilgi paylaşımına katılma eğilimi üzerinde önemli bir etkisi olabileceğini ortaya koymaktadır (Cabrera, Collins ve Salgado, 2006). Dolayısıyla bireyin bireysel özelliklerinin bilgi paylaşım süreci üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır.

Bilgi paylaşımı hassas bir süreçtir ve bireylerin katılımını gerektirir (Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh ve Mueller, 2011). Bireyin örgüt tarafından desteklenmesi ve örgüte karşı duygusal bağlılık hissetmesi bilgi paylaşım sürecini bireysel özellik kadar etkileyecektir. Bu çalışmada örgütsel faktörlerin bireylerin bilgi paylaşımına etkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda örgütsel destek ve bireyin örgüte hissettiği duygusal bağlılığın bireyin bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

**1. Kavramsal Çerçeve**

**1.1. Bilgi Paylaşımı**

Bilgi paylaşımı, örgütün hedef ve amaçlarının gerçekleştirilmesine dönük bilgi, fikir, öneri ve uzmanlık bilgisinin örgüt üyeleri arasında paylaşılmasını ifade etmektedir (Bartol ve Srivastava, 2002: 65). Bilgi paylaşımı, çalışanların birbirleriyle etkili iletişim kurduğu, yeni şeyler öğrenmek için çalışanların birbirleriyle sürekli fikir alış verişinde olduğu (King ve Marks, 2008: 132) sosyal etkileşim kültürü olarak tanımlanmaktadır (Lin, 2007).

"Paylaşma" teriminin kullanılması, bilgi sahibi ile alıcı arasındaki ortak mülkiyete vurgu yapmaktadır. Çünkü bilgi paylaşım sürecinde bilgiye sahip olan birey bilginin sahipliğinden vazgeçmemektedir ve bilgi paylaşımını gönüllü bir biçimde gerçekleştirmektedir (Camelo-Ordaz ve diğerleri, 2011: 1444). Aynı şekilde alıcı konumundaki birey de kendisindeki bilgiyi benzer süreçleri kullanarak paylaşıp örgütsel bilginin oluşmasına olanak sağlamaktadır. Bilgi alışverişindeki gönüllülük, bilgi paylaşım (knowledge sharing) davranışını rutin, formal raporlama (reporting) süreçlerinden ayırmaktadır.

**1.2. Örgütsel Destek**

Örgütsel destek, örgütün çalışanlarının mutluluğuna önem vermesi ve onların mutluluklarını artırıcı özellikler taşıması durumudur (Engin, Ünsar ve Oğuzhan, 2020:17-18). Örgütsel destek, çalışanların örgütlerine karşı olumlu davranış sergilemelerinin nedenini açıklayan bir kavramdır. Örgüt çalışanlarına fayda sağladığında, çalışanlar aynı yönde karşılık vermektedir (Karayel, Akkoç ve Birer, 2019). Ancak dikkat edilmesi gerek husus çalışanlar ödül, ücret, terfi, iş zenginleştirme gibi elverişli iş koşullarının dışsal zorlamalar nedeniyle değil de örgütün gönüllü eylemlerinden kaynaklandığına inanması durumunda örgütsel destek algıları artmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Aksi durumda örgütsel destek algısı düşmekle birlikte örgütsel güven de azalmaktadır.

Genel olarak örgütsel destek, bilgi yönetiminde olumlu bir faktördür (Kulkarni, Ravindran ve Freeze, 2006). Örgütün çalışanlarını değerli hissettirmesi, bireyleri bilgi paylaşımına katılmaya motive etmektedir (Han, Yoon, Suh, Li ve Chae, 2019). Çalışanlar örgüte karşı sahiplik hissettiğinde, karar verme sürecine dahil olma ve diğer örgüt üyeleri ile bilgi paylaşma eğilimindedirler (Hameed ve diğerleri, 2019). Dolayısıyla bireyin örgütsel destek algısına sahip olması bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışını etkilemektedir.

*H1: Örgütsel destek bilgi paylaşım niyetini pozitif yönlü etkilemektedir.*

*H2: Örgütsel destek bilgi paylaşım davranışını pozitif yönlü etkilemektedir.*

**1.3. Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık, bireyin kendini örgütle özdeşleştirmesi ve örgütün amaçlarını kendi amaç ve hedefleri gibi değerlendirerek süreçlere katılımını ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Bergami ve Bagozzi (2000), bireyin örgüte karşı duygu durumunu sevinç ve sevgi olarak iki boyutta ele almaktadır. Bireyin örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyması ve mutlu olması sevincini arttırmaktadır. Örgüte karşı hissettiği aidiyet duygusu ise bireyin örgüte olan sevgisini göstermektedir. Bu iki duygu durumunun var olması duygusal bağlılığı oluşturmaktadır. Örgütlerin çalışanlarında bulunmasını istediği en önemli örgütsel bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Büyükyılmaz, Karakulle ve Karataş, 2018).

Çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik olarak örgüt içinde kendisini rahat hissetmesi duygusal bağlılığını etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanların örgütlerinin onların mutluluklarını önemsediğine inandıklarında örgüte yardım etmek için karşılıklılık normuna dayanarak kendilerini duygusal anlamda zorunlu hissetmektedirler. Bu durum ise bireylerin örgüte olan duygusal bağlılığını arttırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

*H3: Örgütsel destek duygusal bağlılığı pozitif yönlü etkilemektedir.*

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, bir kuruluş içindeki bilgi yönetimi ve bilgi paylaşım faaliyetlerine katılma konusunda yüksek motivasyona sahip olma olasılığı daha yüksektir (Jo ve Joo, 2011). Örgütsel bağlılığın en önemli boyutlarından biri ise duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, organizasyon için olumlu bir saygıyı temsil ettiği için bilgi paylaşımının algılanan maliyetinin etkilerini azaltır (Casimir, Lee ve Loon, 2012) ve bireylerin bilgi paylaşım niyet ve davranışını olumlu yönde etkiler. Ayrıca duygusal bağlılık, bireyin kendini örgütle özdeşleştirmesi ve örgütün amaçlarını kendi amaç ve hedefleri gibi değerlendirmesini (Allen ve Meyer, 1990) sağladığı için bilgi paylaşımı konusunda daha istekli olacaktır.

*H4: Duygusal bağlılık bilgi paylaşım niyetini pozitif yönlü etkilemektedir.*

*H5: Duygusal bağlılık bilgi paylaşım davranışını pozitif yönlü etkilemektedir.*

Niyet, davranışı etkileyen motivasyonel bir faktördür ve bir kişinin bir davranışı gerçekleştirmek için ne kadar çaba harcayabileceğini gösterir. Davranış, bir kişinin sergilediği dışsal bir faaliyettir (Castaneda ve Durán, 2018). Birey bilgi paylaşım niyetine sahipse, bilgiyi paylaşması muhtemeldir (Castaneda, Ríos ve Durán, 2016). Bu çerçevede oluşturulan hipotez şöyledir:

*H6: Bilgi paylaşım niyeti bilgi paylaşım davranışını pozitif yönlü etkilemektedir.*

**2. Metodoloji**

**2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler**

Araştırma modeli şekil 1’de verilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen tüm hipotezler toplu olarak aşağıda verilmiştir.

**Şekil 1. Araştırma Modeli**

H1

H5

H4

H6

H3

H2

**H1:** Örgütsel destek bilgi paylaşım davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

**H2:** Örgütsel destek bilgi paylaşım niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

**H3:** Örgütsel destek duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.

**H4:** Duygusal bağlılık bilgi paylaşım niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

**H5:** Duygusal bağlılık bilgi paylaşım davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

**H6:** Bilgi paylaşım niyeti bilgi paylaşım davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

**2.2.** **Örneklem, Veri Toplama Yöntemi ve Analiz Teknikleri**

Araştırmanın modeli şekil 1’de verilmiştir. Bu model ile örgütsel destek, örgütsel bağlılık, bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişki araştırılacaktır. Araştırma verileri sosyal medya ağları aracılığı ile web tabanlı online anket ile toplanmıştır. Web tabanlı anketin kullanımı hem daha geniş kesime ulaşma noktasında hem de maliyet açısından araştırmacılara kolaylık sağladığı için tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye’de özel sektör ve kamuda görev yapan çalışanlara ulaşılması hedeflenmiş ve 453 çalışandan veri elde edilmiştir. Toplanan verilerin miktarı istatistiki açıdan yeterli düzeydedir.

*Bilgi paylaşım davranışını* ölçmek içinWang ve Hou'nun (2015) çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 4 ifadeden oluşmaktadır. *Bilgi paylaşım niyetini* ölçmek için Lin'nin (2007) çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. *Duygusal bağlılık* boyutunu ölçmek için Casimir ve diğerlerinin (2012) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 6 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. *Örgütsel destek* boyutunu ölçmek için ise Castaneda, Ríos ve Durán'nın (2016) çalışmasında kullandığı 8 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler 5’li Likert (Kesinlikle Katılmıyorum-1 ile Kesinlikle Katılıyorum-5 aralığında) şeklinde hazırlanmıştır.

**Tablo 1. Demografik Özellikler**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **n** | **%** |
| **Cinsiyet** | Erkek | 297 | 65,6 |
| Kadın | 156 | 34,4 |
| **Medeni Hal** | Evli | 224 | 49,4 |
| Bekar | 229 | 50,6 |
| **Yaş** | 24 ve altı | 42 | 9,3 |
| 25-39 | 333 | 73,5 |
| 40-54 | 68 | 15,0 |
| 55 ve üzeri | 10 | 2,2 |
| **Eğitim Durumu** | İlköğretim | 13 | 2,9 |
| Ortaöğretim | 47 | 10,4 |
| Ön lisans | 48 | 10,6 |
| Lisans | 295 | 65,1 |
| Lisansüstü | 50 | 11,0 |
| **Deneyim** | 1-5 yıl | 212 | 46,8 |
| 6-10 yıl | 101 | 22,3 |
| 11-15 yıl | 59 | 13,0 |
| 16-20 yıl | 36 | 7,9 |
| 21 ve üzeri | 45 | 9,9 |
| **Pozisyon** | Çalışan | 351 | 77,5 |
| Yönetici/İşletme Sahibi | 102 | 22,5 |
|  | **TOPLAM** | **453** | **100** |

Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1’de verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların %65,6’sını erkekler oluşturmaktadır. Evli ve bekar sayıları ise birbirine yakındır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu 25-39 yaş aralığındadır (%73,5). Lisans mezunu olan katılımcılar tüm katılımcıların %65,1’ini oluşturmaktadır. Katılımcıların %46,8’i 1-5 yıl deneyime sahip bireylerdir. Sonuçlara göre katılımcıların büyük çoğunluğunu çalışan pozisyonundaki bireyler oluşturmaktadır.

**2.3. Bulgular**

Araştırma modelinde dört ölçekten yararlanılmıştır. Ölçülerin yapısını doğrulamak ve yakınsak ve ayırt edici geçerliliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 2’de doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlar verilmektedir. Ölçeklere ait değerler incelendiğinde; uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlenmiştir (Doğan ve Özdamar, 2017).

**Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Boyutlar** | **χ²/df** | **GFI** | **AGFI** | **NFI** | **TLI** | **CFI** | **RMSEA** |
| Örgütsel Destek | 2.594 | 0,979 | 0,953 | 0,983 | 0,982 | 0,989 | 0,059 |
| Duygusal Bağlılık | 3,387 | 0,986 | 0,951 | 0,992 | 0,985 | 0,994 | 0,073 |
| Bilgi Paylaşım Niyeti | 3,270 | ,993 | ,964 | 0,995 | 0,990 | 0,997 | 0,071 |
| Bilgi Paylaşım Davranışı | 3,625 | 0,984 | 0,922 | 0,941 | 0,865 | 0,955 | 0,076 |

**Tablo 3. Faktör Yükleri,** **Cronbach’s Alpha (α), Birleşik Güvenilirlik (CR),** **Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Boyutlar** | **İfadeler** | **Faktör Yükleri** | **Cronbach Alfa (α)** | **CR** | **AVE** |
| Örgütsel Destek | ÖD1 | ,739 | 0,915 | 0,910 | 0,565 |
| ÖD2 | ,753 |
| ÖD3 | ,770 |
| ÖD4 | ,581 |
| ÖD5 | ,891 |
| ÖD6 | ,878 |
| ÖD7 | ,552 |
| ÖD8 | ,780 |
| Duygusal Bağlılık | DB1 | ,917 | 0,936 | 0,938 | 0,719 |
| DB2 | ,910 |
| DB3 | ,906 |
| DB4 | ,902 |
| DB5 | ,755 |
| DB6 | ,662 |
| Bilgi Paylaşım Niyeti | BPN1 | ,769 | 0,915 | 0,917 | 0,734 |
| BPN2 | ,823 |
| BPN3 | ,938 |
| BPN4 | ,888 |
| Bilgi Paylaşım Davranışı | BPD1 | ,845 | 0,904 | 0,892 | 0,734 |
| BPD2 | ,884 |
| BPD3 | ,841 |
| BPD4 | ,820 |

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerinin yeterince yüksek olması, ölçeğin yakınsak geçerliğinin sağlandığına işaret etmektedir (İlhan ve Çetin, 2013). Ölçekler incelendiğinde tüm faktör yüklerini 0,50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Faktör yüklerinin yanı sıra, AVE değerleri incelenerek yakınsak geçerliğin sağlanıp sağlanmadığı belirlenebilir. AVE’nin .50’nin üzerinde olması yakınsak geçerliğin sağlandığına yönelik bir kanıt olarak görülmektedir (Fornell ve Andrews, 1981). Analiz sonuçlarına göre Cronbach’s Alpha (α) değerleri tüm faktörler için 0,904-0,936 aralığındadır. Her ölçeğin CR indeksleri, 0,70 seviyesinden daha büyüktür (0,892-0,938 aralığı). Ayrıca AVE değerleri de 0,565-0,734 değerleri arasında değişmektedir.

**Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Mean** | **Std. Deviation** | **Örgütsel Destek** | **Duygusal Bağlılık** | **Bilgi Paylaşım Niyeti** |
| Örgütsel Destek | 3,54 | ,99 | 1 |  |  |
| Duygusal Bağlılık | 3,56 | 1,16 | ,657\*\* |  |  |
| Bilgi Paylaşım Niyeti | 4,27 | ,79 | ,232\*\* | ,293\*\* |  |
| Bilgi Paylaşım Davranışı | 3,84 | ,80 | ,372\*\* | ,520\*\* | ,567\*\* |
| \*p<,05, \*\*p<,01 |

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 4’de korelasyon analizi ve ölçeklere ait ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Tüm değişkeler arasında (p<0,01) düzeyinde anlamlı ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır.

**Tablo 5. Araştırma Modeli Uyum İndeksleri**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Uyum İndeksleri** | **İyi Uyum** | **Kabul Edilebilir Değer** | **Ölçüm Değerleri** | **Uyum düzeyi** |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **χ²/df** | 0≤χ2/df≤2 | 2≤χ2/df≤3 | 2,170 | Kabul Edilebilir |
|  | **GFI** | 0,95≤GFI≤1,00 | 0,90≤GFI≤0,95 | 0,926 | Kabul Edilebilir |
|  | **AGFI** | 0,90≤AGFI≤1,00 | 0,85≤AGFI≤0,90 | 0,904 | İyi |
|  | **NFI** | 0,95≤NFI≤1,00 | 0,90≤NFI≤0,95 | 0,948 | Kabul Edilebilir |
|  | **TLI** | .97 ≤TLI≤ 1.00 | 0,95 ≤NNFI≤0,97 | 0,966 | Kabul Edilebilir |
|  | **CFI** | 0,97≤CFI≤1,00 | 0,95≤NNFI≤0,97 | 0,971 | İyi |
|  | **RMSEA** | 00 ≤RMSEA≤ .05 | 0,05 ≤RMSEA≤ 0,10 | 0,051 | Kabul Edilebilir |

 **Kaynak:** Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar ve Sanioğlu (2013); İlhan ve Çetin (2013)

Ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra modelde yer alan değişkeler arasındaki ilişkilerin gücü ve anlamlılıkları test edilmiştir. Test edilen araştırma modeline ait uyum indeksleri tablo 5’te verilmektedir. Ölçüm değerlerine göre uyum indeksleri kabul edilebilir ve iyi uyum göstermektedir. Analiz sonucunda değişkenlerin birbirleriyle olan etkileşimi, açıklayıcılık düzeyi, anlamlılık düzeyleri ve hipotez sonuçları Tablo 6’de verilmiştir.

**Tablo 6. Değişkenler Arası Katsayılar ve Anlamlılık Düzeyleri**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Etkileşim | Std. Reg. Kats. | Std. Hata | P | Sonuç |
| Bilgi Paylaşım Davranışı | <--- | Örgütsel Destek | ,019 | ,054 | ,742 | Reddedildi |
| Bilgi Paylaşım Niyeti | <--- | Örgütsel Destek | ,096 | ,049 | ,164 | Reddedildi |
| Duygusal Bağlılık | <--- | Örgütsel Destek | ,685 | ,070 | \*\*\* | Kabul edildi |
| Bilgi Paylaşım Niyeti | <--- | Duygusal Bağlılık | ,236 | ,034 | \*\*\* | Kabul edildi |
| Bilgi Paylaşım Davranışı | <--- | Duygusal Bağlılık | ,331 | ,039 | \*\*\* | Kabul edildi |
| Bilgi Paylaşım Davranışı | <--- | Bilgi Paylaşım Niyeti | ,448 | ,063 | \*\*\* | Kabul edildi |

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel destek hem bilgi paylaşım niyeti (β = 0.019, p > 0.05) hem de bilgi paylaşım davranışını (β = 0.096, p > 0.05) anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Dolayısıyla H1 ve H2 hipotezi reddedilmiştir. Ancak örgütsel destek, duygusal bağlılığı pozitif yönlü anlamlı bir biçimde etkilemektedir (β = 0.685, p < 0.01). H3 hipotezi kabul edilmiştir. Duygusal bağlılığın bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışı üzerinde etkisi incelendiğinde, duygusal bağlılığın her iki değişkeni de anlamalı bir biçimde etkilediği belirlenmiştir (β = 0.236, p < 0.01; β = 0.331, p < 0.01). H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir. Son olarak bilgi paylaşım niyetinin bilgi paylaşım davranışına etkisi incelenmiş ve bilgi paylaşım niyetinin bilgi paylaşım davranışını anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur (β = 0.448, p < 0.01). H6 hipotezi kabul edilmişti. Araştırma sonucuna göre tüm bağımsız değişkenler bilgi paylaşım davranışının %41(R2=0,41) oranında açıklamaktadır. Araştırmanın sonuç modeli Şekil 2’ de gösterilmektedir. Modelinde yer alan tüm değişkenler tek yönlü oklar ile ifade edilmekte, düz çizgiler değişkenler arasında anlamlı etkinin olduğunu, kesikli çizgiler ise anlamlı bir etkinin olmadığını ifade etmektedir.

**Şekil 2. Sonuç modeli**

R2:0.41

0,01

0,45

0,09

0,33

0,68

0,24

**SONUÇ**

Bu araştırmanın amacı, örgütsel destek, duygusal bağlılık, bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel destek bilgi paylaşım niyetini ve bilgi paylaşım davranışını doğrudan etkilememektedir. Sadece örgütse destek ve bilgi paylaşım niyeti ile bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişki incelendiğin örgütsel destek, bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışını pozitif yönlü anlamlı etkilemektedir. Ancak araştırma modelinde yer alan duygusal bağlılık değişkeni modele dahil edildiğinde değişkenler arasında anlamlı bir etki söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışını duygusal bağlılık değişkeni üzerinden etkilemektedir. Literatürde örgütsel destek ile bilgi paylaşımı arasında farklı bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin Abbas, Sajid ve Mumtaz (2018) örgütsel desteğin bilgi paylaşımını etkilemediğini belirtmektedir. Ancak Hameed ve diğerleri (2019) ve Han ve diğerleri (2019) örgütsel desteğin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

Duygusal bağlılık bireylerin bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılıkları arttıkça örgüt içerisinde daha fazla bilgi paylaşma eğilimi göstereceklerdir. Örgüte karşı hissedilen aidiyet duygusu bireyin bilgi paylaşımına karşı gönüllü eylemlerini de etkilemektedir. Örgüte ve örgütün amaçlarına yönelik duygusal bağlılık, çalışanların bilgilerini paylaşmaya istekli olmaları için gerekli bir koşuldur. Sonuç olarak, bu davranışı teşvik etmek için örgütler, çalışanlarında yüksek düzeyde duygusal bağlılık geliştirmenin yollarını aramalıdır (Camelo-Ordaz ve diğerleri, 2011). Bu bulgular önceki çalışmaları da desteklemektedir (Camelo-Ordaz ve diğerleri, 2011; Matzler ve diğerleri, 2011).

Son olarak araştırma kapsamında bilgi paylaşım niyetinin bilgi paylaşım davranışına etkisi ele alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre bilgi paylaşım niyeti bilgi paylaşım davranışını olumlu yönde etkilemektedir. Etki değerleri incelendiğinde bilgi paylaşım niyetinin bilgi paylaşım davranışı üzerinde en fazla etki eden faktör olduğu görülmektedir. Sonuçlar yapılmış olan diğer çalışmaları (Castaneda, Ríos ve Durán, 2016b; Jeon, Kim ve Koh, 2011; Reychav ve Weisberg, 2010) desteklemektedir.

Bilgi paylaşımı yalnızca örgütsel sonuçları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda bilgi paylaşanın diğer örgüt üyelerinden önemli bireysel faydalar elde etmesine de yardımcı olabilir. Bilgi gönderen ve alıcı arasındaki ikili ilişkiye ek olarak, gönüllü paylaşım davranışını gözlemleyen diğer çalışanlar, bilgi gönderen çalışana karşı olumlu düşünceler hissederek ona yardımcı olabilir veya onunla iş birliği yapabilir (Jeung, Yoon ve Choi, 2017). Bu durumda, karşılıklılık güven ve samimiyete dayalı örgütsel ilişkiler genelleştirilir, bilgi paylaşımı ve yardım ortamı yaygınlaşır. Bu bulgular, örgütsel ortamın bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini vurgulayan bilgi yönetimi literatürüne katkıda bulunmaktadır (Camelo-Ordaz ve diğerleri, 2011; Casimir ve diğerleri, 2012; Matzler ve diğerleri, 2011).

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler anketi yanıtlayanın kendi görüşlerini içerdiği için, yanıtlayanın ankete önyargısız cevap verdiği kabul edilmiştir. Bir başka potansiyel sınırlılık çalışmanın endüstri ayrımı gözetilmeksizin tüm çalışanları kapsamasıdır. İleride yapılacak çalışmalarda endüstri ayrımı da gözetilerek farklı sektörlerde ne gibi farklılar olduğu ele alınabilir.

**KAYNAKÇA**

Abbas, M., Sajid, S. ve Mumtaz, S. (2018). Personal and Contextual Antecedents of Knowledge Sharing and Innovative Performance among Engineers. *EMJ - Engineering Management Journal*, *30*(3), 154–164. doi:10.1080/10429247.2018.1451681.

Bartol, K. M. ve Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *9*(1), 64–76. doi:10.1177/107179190200900105

Bergami, M. ve Bagozzi P., R. (2000). Self-categorization and commitment as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, *39*(4), 555–577.

Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Cankiri Karatekin Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*, *8*(1), 1–29. doi:10.18074/ckuiibfd.310160

Cabrera, Á., Collins, W. C. ve Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, *17*(2), 245–264. doi:10.1080/09585190500404614

Camelo-Ordaz, C., García-Cruz, J., Sousa-Ginel, E. ve Valle-Cabrera, R. (2011). The influence of human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: The mediating role of affective commitment. *International Journal of Human Resource Management*, *22*(7), 1442–1463. doi:10.1080/09585192.2011.561960

Casimir, G., Lee, K. ve Loon, M. (2012). Knowledge sharing: Influences of trust, commitment and cost. *Journal of Knowledge Management*, *16*(5), 740–753. doi:10.1108/13673271211262781

Castaneda, D. I., Ríos, M. F. ve Durán, W. F. (2016). Determinants of knowledge-sharing intention and knowledge-sharing behavior in a public organization. Knowledge Management & E-Learning, 8(2), 372–386.

Castaneda, D. I. ve Durán, W. F. (2018). Knowledge sharing in organizations: Roles of beliefs, training, and perceived organizational support. *Knowledge Management and E-Learning*, *10*(2), 148–162. doi:10.34105/j.kmel.2018.10.010

Doğan, İ. ve Özdamar, K. (2017). The Effect of Different Data Structures, Sample Sizes on Model Fit Measures. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, *46*(9), 7525–7533.

Engin, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2020). İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Akademikbakış Dergisi*, *Özel Sayı*.

Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanioğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Turkiye Klinikleri J Med Sci*, *33*(1), 210–223. doi:10.5336/medsci.2011-26747

Fornell, C. ve Andrews, F. M. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39–50.

Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, *17*, 109–122.

Hameed, Z., Khan, I. U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M. I. ve Naeem, R. M. (2019). Organizational justice and knowledge sharing behavior: The role of psychological ownership and perceived organizational support. *Personnel Review*, *48*(3), 748–773. doi:10.1108/PR-07-2017-0217

Han, S. H., Yoon, D. Y., Suh, B., Li, B. ve Chae, C. (2019). Organizational support on knowledge sharing: a moderated mediation model of job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Knowledge Management*, *23*(4), 687–704. doi:10.1108/JKM-03-2018-0213

İlhan, M. ve Çetin, B. (2013). Çevrimiçi Öğrenmeye Yönelik Hazır Bulunuşluk Ölçeği’nin (Çöhbö) Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, *3*(2), 72–101.

Jeon, S., Kim, Y. G. ve Koh, J. (2011). An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management*, *15*(2), 251–269. doi:10.1108/13673271111119682

Jeung, C. W., Yoon, H. J. ve Choi, M. (2017). Exploring the affective mechanism linking perceived organizational support and knowledge sharing intention: a moderated mediation model. *Journal of Knowledge Management*, *21*(4), 946–960. doi:10.1108/JKM-12-2016-0530

Jo, S. J. ve Joo, B. K. (Brian). (2011). Knowledge sharing: The influences of learning organization culture, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *18*(3), 353–364. doi:10.1177/1548051811405208

Karayel, M., Akkoç, İ. ve Birer, İ. (2019). Örgütsel Destek, Sosyal Destek VeLi̇de Desteği̇ni̇n İş Performansin Etki̇si̇nde Li̇der-Etki̇leşi̇mi̇ni̇n Aracilik Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *19*(2), 301–333. doi:10.24889/ifede.457738

King, W. R. ve Marks, P. V. (2008). Motivating knowledge sharing through a knowledge management system. *Omega*, *36*(1), 131–146. doi:10.1016/j.omega.2005.10.006

Kulkarni, U. R., Ravindran, S. ve Freeze, R. (2006). A knowledge management success model: Theoretical development and empirical validation. *Journal of Management Information Systems*, *23*(3), 309–347. doi:10.2753/MIS0742-1222230311

Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, *33*(2), 135–149. doi:10.1177/0165551506068174

Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G. ve Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, *22*(2), 296–310. doi:10.1080/09585192.2011.540156

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. doi:10.1057/9780230501997\_5

Natalie Allen ve John P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.*, *63*, 1–18.

Reychav, I. ve Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, *14*(2), 285–300. doi:10.1108/13673271011032418

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698

Rodrigues, L. L. R. ve Martis, M. S. (2002). Journal of Knowledge Management Practice. *Journal of Knowledge Management Practice*, *10*, 1–17. http://www.tlainc.com/jkmp.htm adresinden erişildi.

Wang, W. T. ve Hou, Y. P. (2015). Motivations of employees’ knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. *Information and Organization*, *25*(1), 1–26. doi:10.1016/j.infoandorg.2014.11.001

Yang, H., van Rijn, M. B. ve Sanders, K. (2020). Perceived organizational support and knowledge sharing: employees’ self-construal matters. *International Journal of Human Resource Management*, *31*(17), 2217–2237. doi:10.1080/09585192.2018.1443956.

1. Dr. Öğr. Üyesi, Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, scetin@bartin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9686-1806 [↑](#footnote-ref-1)