

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

Yazar Sabahattin Çetin

Gönderim Tarihi: 12-Nis-2021 02:15PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 1557025416

Dosya adı: ILIK,_B_LG_PAYLA_IM_N_YET_ve_B_LG_PAYLA_IM_DAVRANI_I_L_K_S.docx (114.62K)

Kelime sayısı: 3870

Karakter sayısı: 26493

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

Sabahattin Çetin¹

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 kapsamı 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 sadece 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 aynı 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 organization. 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

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, scetin@bartin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9686-1806

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, özümsemesi 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 değerlendirecek 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 bağlılığı etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanların örgütlerinin onların mutluluklarını önemseydiğine inandıklarında örgüte yardım etmek için karşılıklı 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:

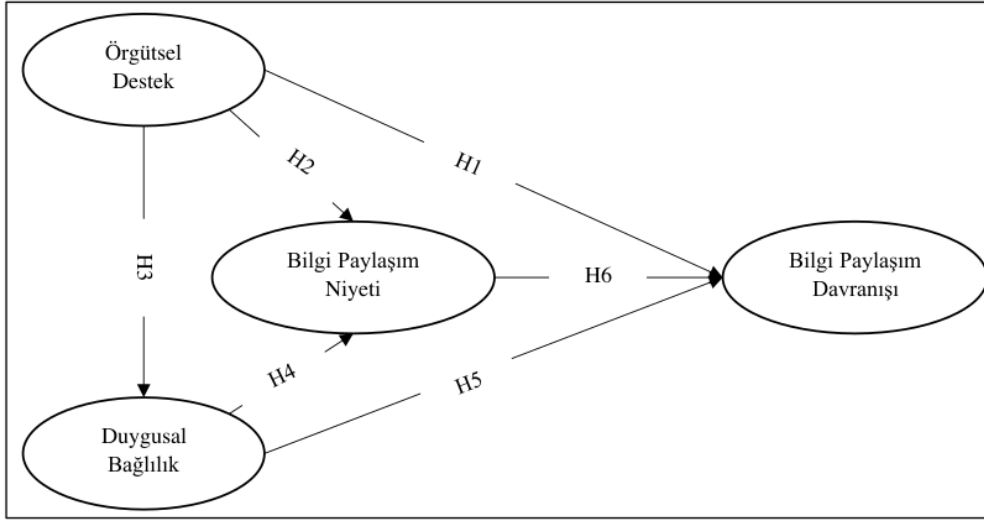
*H6: **Bilgi paylaşım niyeti** bilgi paylaşım davranışını pozitif yönlü **etkilemektedir**.*

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: 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 için Wang ve Hou’nun (2015) çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 4 ifadeden oluşmaktadır. Bilgi paylaşım niyetini ölçmek için Lin’in (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 ölçek 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
	İlköğretim	13	2,9
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	47	10,4
	Ön lisans	48	10,6
	Lisans	295	65,1
	Lisansüstü	50	11,0
	1-5 yıl	212	46,8
Deneyim	6-10 yıl	101	22,3
	11-15 yıl	59	13,0
	16-20 yıl	36	7,9
	21 ve üzeri	45	9,9
	Çalışan	351	77,5
Pozisyon	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 yalın 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	χ^2/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			

Doğrulamalı 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**	1	
Bilgi Paylaşım Niyeti	4,27	,79	,232**	,293**	1
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 değişkenler arasında (p<,01) düzeyinde anlamlı ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Araştırma Modeli Uyum İndeksleri

10 Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Değer	Ölçüm Değerleri	3 Uyum düzeyi
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	2,170	Kabul Edilebilir
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,926	Kabul Edilebilir
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,904	İyi
9 NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,948	Kabul Edilebilir
TLI	$0,97 \leq TLI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,966	Kabul Edilebilir
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,971	İyi
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,051	Kabul Edilebilir

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

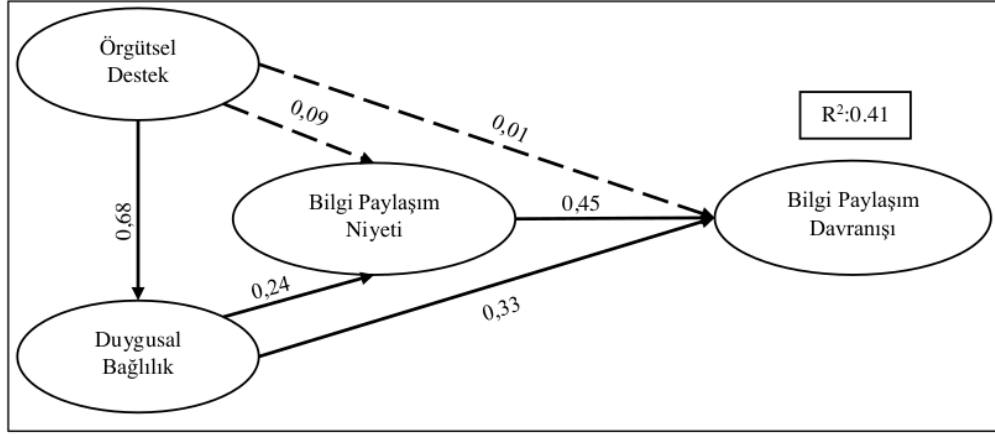
Ölçeklere ait güvenirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra modelde yer alan değişkeler arasındaki ilişkilerin gücü ve anlamlılıkları test edilmiştir. Test edilen araştırma modeline ait uyum indeksleri tablo 5'te verilmektedir. Ölçüm değerlerine göre uyum indeksleri kabul edilebilir ve iyi uyum göstermektedir. 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

1 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 ($\beta = 0.019$, $p > 0.05$) hem de bilgi paylaşım davranışını ($\beta = 0.096$, $p > 0.05$) anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Dolayısıyla H1 ve H2 hipotezi reddedilmiştir. Ancak örgütsel destek, duygusal bağlılığı pozitif yönlü anlamlı bir biçimde etkilemektedir ($\beta = 0.685$, $p < 0.01$). H3 hipotezi kabul edilmiştir. Duygusal bağlılığın bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışı üzerinde etkisi incelendiğinde, duygusal bağlılığın her iki değişkeni de anlamlı bir biçimde etkilediği belirlenmiştir ($\beta = 0.236$, $p < 0.01$; $\beta = 0.331$, $p < 0.01$). 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 ($\beta = 0.448$, $p < 0.01$). H6 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma sonucuna göre tüm bağımsız değişkenler bilgi paylaşım davranışını %41 ($R^2=0,41$) 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



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 örgütsel destek ve bilgi paylaşım niyeti ile bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde 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; Reyhach ve Weisberg, 2010) desteklemektedir.

Bilgi paylaşımı yalnızca örgütsel sonuçları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda bilgi paylaşımın 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, karşılıklı güven ve samimiyete dayalı örgütsel ilişkiler geliştirilir, 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 farklılıklar 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 Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 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. *Türkiye 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 Ve Lider Desteğinin İş Performansın Etkisinde Lider-Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301–333. doi:10.24889/ife457738
- 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.tlinc.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.

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

ORIJINALLIK RAPORU

% 20	% 17	% 13	% 3
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 8
2	FİDAN, Yahya and ÇETİN, Sebahattin. "İNSAN SERMAYESİ ÖZÜMSEME KAPASİTESİ VE YENİLİK PERFORMANSI İLİŞKİSİ", Karabük Üniversitesi, 2017. Yayın	% 2
3	Submitted to Eskisehir Osmangazi University Öğrenci Ödevi	% 1
4	journalofomepturkey.org İnternet Kaynağı	% 1
5	isletmecilik.org İnternet Kaynağı	% 1
6	AYDINTAN, Belgin, GÖKSEL, Aykut and BİNGÖL, Dursun. "Örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerinde sosyal sermaye ve denetim merkezi odaklılığının rolü: Hekimlikte bir alan araştırması", Gazi Üniversitesi, 2010.	% 1

7	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	%1
8	www.emissc.org İnternet Kaynağı	<%1
9	Submitted to Gaziantep Aniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
10	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	<%1
11	acikerisim.aku.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
12	www.mdpi.com İnternet Kaynağı	<%1
13	www.isguc.org İnternet Kaynağı	<%1
14	www.koreascience.or.kr İnternet Kaynağı	<%1
15	asoscongress.com İnternet Kaynağı	<%1
16	Gangeswari Tangaraja, Roziah Mohd Rasdi, Maimunah Ismail, Bahaman Abu Samah. "Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service", Journal of	<%1

-
- | | | |
|-----------|--|---------|
| 17 | gradworks.umi.com
İnternet Kaynağı | $<\%$ 1 |
|-----------|--|---------|
-
- | | | |
|-----------|--|---------|
| 18 | ro.uow.edu.au
İnternet Kaynağı | $<\%$ 1 |
|-----------|--|---------|
-
- | | | |
|-----------|--|---------|
| 19 | scholarworks.waldenu.edu
İnternet Kaynağı | $<\%$ 1 |
|-----------|--|---------|
-
- | | | |
|-----------|--|---------|
| 20 | www.kirmizilar.com
İnternet Kaynağı | $<\%$ 1 |
|-----------|--|---------|
-
- | | | |
|-----------|--|---------|
| 21 | Submitted to National Institute of Development Administration
Öğrenci Ödevi | $<\%$ 1 |
|-----------|--|---------|
-
- | | | |
|-----------|---|---------|
| 22 | TURGUT, Ercan and BEĞENİRBAŞ, Memduh. "Yenilikçi İklimin ve Sosyal Sermayenin Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranışa Etkisi", Kara Harp Okulu, 2016.
Yayın | $<\%$ 1 |
|-----------|---|---------|
-
- | | | |
|-----------|---|---------|
| 23 | Fatma Sonmez Cakir, Zafer Adiguzel. "Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization", SAGE Open, 2020
Yayın | $<\%$ 1 |
|-----------|---|---------|
-
- | | | |
|-----------|---|---------|
| 24 | KyeongNam Yeon, Siew Fan Wong, Younghoon Chang, Myeong-Cheol Park. "Knowledge sharing behavior among community members in | $<\%$ 1 |
|-----------|---|---------|

professional research information centers", Information Development, 2015

Yayın

Alıntılar çıkart

üzerinde

Eşleşmeleri çıkar

< 5 words

Bibliyografyayı Çıkart

üzerinde