



## BİLGİ PAYLAŞIMININ YENİLİKÇİ DAVRANIŞA VE ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Melahat ÖNEREN\*

Gamze Ebru ÇİFTÇİ\*\*

Ahmet HARMAN\*\*\*

### Öz

Bilgi paylaşımı, bilgi yönetimi kapsamında örgüt içerisinde bireyin sahip olduğu bilginin diğer bireylere aktarılmasıdır. Bilgi paylaşımı başarıyı hedefleyen tüm örgütler için hayati önem taşır. Bu çalışma bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkilerini incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Çalışmada bilgi paylaşımının çalışanlar açısından yenilikçi kültür oluşturmalarında ve örgütsel güven ve alt boyutları olan yönetici, çalışanlar arası ve örgüte olan güveni sağlamadaki rolüne dikkat çekmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda mobilya sektöründe faaliyet gösteren 209 çalışana anket uygulanmış ve elde edilen veriler Spss 16.0 programında frekans, t-testi, tek yönlü varyans, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak katılımcı çalışanların bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış ve örgütsel güven boyutları olan yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi paylaşımı, yenilikçi davranış, örgütsel güven

### IMPACT OF INFORMATION SHARING IN A RESEARCH ON ORGANIZATIONAL TRUST AND INNOVATIVE BEHAVIOUR

### Abstract

Information sharing is to transfer the knowledge of the individual in the organization to the other individuals within the scope of knowledge management. Information sharing is of vital importance for all the organizations aiming at success. In this study information sharing is designed to examine innovative behavior and the effects of organizational trust. Creating an innovative culture of sharing information in terms of employees and organizational trust the managers and sub-dimensions, providing confidence among employees and the institution has been tried to draw attention to the importance of the role. In this context, the furniture industry operating in a questionnaire was administered to 209 employees. SPSS 16.0 program, frequency, correlation and regression analysis were subjected to. As a consequence, participants in the sharing of information with the innovative behavior of employees dimensions of organizational trust and confidence in the managers, colleagues, significant relationship between trust and confidence institution were identified.

**Key Words:** Information Sharing, Innovative Behavior, Organizational Trust

\* Yrd.Doç.Dr. Melahat ÖNEREN, Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü

\*\* Yrd.Doç.Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ, Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü

\*\*\* Kırıkkale Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı



## GİRİŞ

Bilgi paylaşımı dünyanın binlerce kilometre ötesinde yaşayan insanları ufak bir mekanda yaşayan insanlar haline getirmekte ve gerçek bilgiye ulaşma konusunda insanlara kolaylık sağlamaktadır. Bilgi paylaşımı modern çağın en büyük tutkusu olan öğrenme eğilimine en büyük katkıyı sağlayan olgudur. Bilgi antik çağlardan başlayarak günümüze kadar hep belirli bir grubun himayesindeyken bugün gelişen teknoloji sayesinde bilgiye ulaşım, bilgiyi elde etmek hem kolay hem de az maliyetli hale gelmiştir. Bilgi paylaşıldıkça çoğalan, kuşaktan kuşağa aktarılan tarihsel bir süreçtir. Bilgi paylaşıldıkça kendisini zenginleştirir, geliştirir ve doğru bilgiye ulaşmada farklı bir boyut kazanır. Bilgi kavramı yeniliği, gelişimi, araştırmayı, öğrenmeyi, etkinliği, ilerlemeyi, yanlışın olanın yerine doğrunun gelmesi gibi kavramları içinde barındırır. Bugün birçok gelişmiş ülkelerinin sosyo-kültürel yapılarını incelediğimizde gelişmişliğin altında yatan en önemli faktörlerin bilginin güncelleştirildiğini ve bilgi ağının etkin bir şekilde kullanıldığını görmek mümkündür.

Bilgi ve bu bilginin bireyler arası aktarılması, paylaşılması toplumları ve ülkelerin gelişmişliğini etkilediği kadar işletmeleri ve işletmeler içerisindeki örgüt yapılarını da oldukça etkilemektedir.

Bugün işletmeler küresel pazarın gerisinde kalmamak için bilgiyi hızlı ve etkin şekilde elde etmek ve örgüt içerisinde o bilgiyi kanalize etmek için gerekli organizma yapılarını kurmaları gerekmektedir.

### 1. Bilgi Paylaşımının Tanımı ve Kapsamı

Bilgi, “deneyim, değerler, enformasyon ve uzman görüşlerine yeni bir çerçeve sağlamak için deneyim ve enformasyonun bütünleştirilmesi, anlamlı bir hale getirilmesi sürecidir” (Brakensiek, 2002’den Akt. Demirel, 2007:101). “Davenport ve Prusak ise bilgiyi, belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlık görüşünün yeni deneyimlerin ve enformasyonun bir araya getirilip değerlendirilmesi için bir çerçeve oluşturan esnek bir bileşimdir” şeklinde tanımlamışlardır (Akt. Öztürk, 2005:2). Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre ise bilgi; “öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek, malumat, vukuf”dur (TDK, 2016).



Bilginin paylaşımı ise, “çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye mümkün olabildiğince kolay ve hızlı biçimde erişebilmelerini temin etmeye yönelik sistem, uygulama ve süreçlerin tümünü” kapsayan bir süreçtir (Nemli, 2007:74). Bilgi paylaşımını, “bilginin bir yerden, bir kişiden, bir mülkiyetten bir başkasına taşınması” olarak tanımlayabilmek de mümkündür (Sharrat ve Usoro, 2003:4-5). “Bilgi paylaşımı, bireysel veya örgütsel amaçları gerçekleştirmek, başarıyı artırmak için, birey-birey, örgüt-örgüt ve örgüt-birey arasında bilginin gönüllü değişimi ve kabulü” olduğunu da söyleyebiliriz (Linn and Lee, 2005’den Akt. Demirel, 2007:101).

Klasik yönetim anlayışından günümüz çağdaş yönetim yaklaşımına geldiğimizde, örgütlerde öncelikli değerler değişerek, işgücü, sermaye, yönetim süreçleri, teknoloji vb. unsurlardan sonra bilginin öncelikli değer olarak yerini aldığını ve bilgiyi öncelikli olarak alan örgütler bilginin etkisiyle meydana gelen değişimi “bilgi temelli örgüt” ve “yeni örgüt” şeklinde tanımladıklarını görmekteyiz (Drucker, 1988: 1-19’den Akt: Kulaklıoğlu, 2009:86). Çünkü, bilginin paylaştıkça ve kullanıldıkça çoğalma eğilimi taşıması nedeni ile bilgi yönetiminin etkinliği, örgütün bilgi üretme ve paylaşmasıyla direk ilişkilidir (Kutunis ve Mercan, 2015:148). Bu etkileşim ve çoğalma örgütün etkinliğini yansıtmakta ve örgüte yeni bir bilgi temelli oluşum katmaktadır.

Kulaklıoğlu (2009) göre bilgi paylaşımı örgütsel yönetim açısından örgütsel bir kazanım olan bilginin kullanılabilmesi için gereken süreçlerin yönetilmesini ifade etmekte ve bilgi yönetiminde bilginin aktarılması süreci içerisinde yer almaktadır. Bilgi paylaşımı aynı zamanda “örgütsel davranış açısından örgütün ve/veya bireyin sahip olduğu bilginin örgüt ile birey veya bireyler arasında değiş-tokuş edilmesi ile sonuçlanan bir davranış olarak ortaya çıkmaktadır” (Kulaklıoğlu, 2009:86).

Kutunis ve Mercan’a (2015) göre; “bir örgütteki örgütsel bütünlük, yatay iletişim, kişi amaç uyumu, yönetimin güvenilirliği, iletişim etkileşim boyutu, araçsal iletişim, örgütsel değerler, çalışma kültürü ve ekip çalışması, çalışanların örgüt içindeki çalışma yaşamlarına ait norm ve değerleri” bilgi paylaşımını etkilemektedir. Yine, “görev kimliği, rol çatışması, çalışanların beklentilerinin çalıştığı görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihlerinin olması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, iş güçlüğü, rol belirsizliği, ast-üst ilişkileri, ilerleme olanakları, araçsal iletişim, kararlara katılım, bireyin gereksinimlerine önem verme,



ödeme eşitliği ve denetim ilişkilerinden meydana gelen kültür özellikleri” bilgi paylaşımını etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Kutunis ve Mercan, 2015:153).

Diğer taraftan bilgi paylaşımını etkileyen bu unsurların yanında; Yeniçeri ve Demirel (2007), bilgi paylaşımını işletme koşulları açısından değerlendirdikleri ve banka işletmeleri üzerine yaptıkları çalışmada işletme koşullarının da (yönetim biçimi, fiziki, beşeri ve çalışma koşulları) bilgi paylaşımının etkileyen unsurlar olduğunu ortaya koymuşlardır. Yeniçeri ve Demirel’e göre özellikle işletme fiziki koşulların (ses, ışık, ısı, teknolojik altyapı, iç tasarım), örgüt içi güven, saygı, motivasyon, ekip çalışması, katılım, iş güvenliği, iş yükü, hizmet içi eğitim düzeyi gibi koşulların örgüt içi bilgi paylaşımının ikliminin oluşmasında etkilidir.

Çapar (2005), bilgi yönetimi sistemi açısından kurum içi bilgi paylaşımının gereği kadar yürütülebilmesi için bazı unsurların kurum yönetimince kuvvetli bir şekilde benimsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çapar’a göre bunlar;

- “Bilgi yönetiminin kurum yöneticileri tarafından bir kurum stratejisi olarak kabul edilmesi,
- Kurum içerisinde bilgi üretim, depolama ve erişim, paylaşım ve kullanımını resmi veya gayri resmi olarak sağlayacak teknolojik altyapının oluşturulması,
- En önemlisi ise, kurum içi bilgi paylaşımını özendirecek güven ortamını ve ödüllendirme sistemini kapsayan, demokratik ve her tür iletişime açık bir kurum kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesidir”.

## 1.2 Bilgi Paylaşımının Önemi

Çağımıza adını veren bilgi ve bilginin paylaşımı tüm yaşam alanlarımızda oldukça önemli bir unsurdur. İnsanoğlunun yaratılışından başlayarak bugünün şartlarına gelmemiz bilginin paylaşılması ve aktarımı sayesinde olmuştur. Çünkü; insanlar, bilgi paylaşımı vasıtasıyla sahip oldukları bilgileri diğer insanlara aktarır, bu aktarılan bilgiler ışığında yeni bilgiler ve gelişmeler elde edilir. Kültürler, toplumsal değerler, gelenekler, örf ve adetler, icat ve buluşlar her biri insanların birbirileri ile bilgi alışverişi yapmasıyla oluşur ve gelişir. Bilgi paylaşımı kuşaktan kuşağa aktarılma özelliği taşıması özelliği ile de toplumların gelişmesine büyük katkı sağlar.

Yönetimsel boyutta bilgi paylaşımını incelediğimizde, “bilgi paylaşımının amacı, organizasyonel öğrenmeden, işbirlikçi problem çözmeye kadar uzanmaktadır. Bu amaçlar,



bilginin açıklanmasını ya da yorumlanmasını ve ortak bir ilgiyi, ihtiyacı ve girişimi paylaşan bireylerin oluşturduğu uygulayıcı topluluk aracılığı ile bilginin paylaşılmasını ve dolayısıyla da akışını kolaylaştırmaktadır” (Abidi, 2006: 67’den Akt. Altındış ve Ağca, 2001:47).

Bir örgütün başarısında çalışanlar arasındaki etkin bilgi paylaşımının yeri yadsınamaz. Örgütte bilgi paylaşımı hem çalışanlar arasındaki etkili iletişim ortamını sağladığı gibi hem de yapılan iş ve işlemlerde hata oranının en aza indirgenmesini sağlar. Yeni bilgilerin üretilmesi, üretilen hizmet ve ürünlerin yenilenmesi, geliştirilmesi bilginin doğru, zamanında ve doğru kişilerle yapılması açısından da önemlidir. Bilgi paylaşımının önemine değinen, Peltokorpi (2006) örgütlerde bilgi paylaşımının önemli görüldüğü temel unsurları şu şekilde sıralamıştır (Akt: Kulaklıoğlu 2009:89);

- “Bilgi paylaşımı, örgütteki örtülü bilgiyi ekonomik değer ve rekabet değeri taşıyan örgütsel süreçlerle bireyin kullanımına taşımaktadır.
- Bilgi paylaşımı, hem yaygın öğrenmenin gelişmesini, hem de benzer sorunların çözümünde gereksiz kaynak kullanılması ihtimalin en aza indirilmesini sağlamaktadır.
- Bilgi paylaşımı, örgütteki en iyi uygulamaların ayrıntılarının çalışanlar arasında paylaşılarak korunmasını sağlamaktadır.
- Bilgi paylaşımı; iş tatmini, sosyal etkileşimle sağlanan motivasyon ve kavrayış çakışması ile ilişkilidir.
- Bilgi paylaşımı etkileşimi artırmakta, karma kültürel etkinliğe ve global faaliyetlere katkı sağlamaktadır”.

Nonaka ve Takeuchi (1995), bilgi üretme sürecinde çalışanların oldukça önemli olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca “örgütlerin bireyler olmadan bilgiyi üretemeyeceklerini ve bilginin örgütteki çalışanlar ve gruplar arasında paylaşılmadığı sürece örgütsel etkinliğin” var olmayacağını belirtmişlerdir.

Yeniçeri ve Demirel (2007) göre farklı seviyelerde ve farklı şekillerde bilgi paylaşılmaktadır ve bilginin çıktığı kaynaktan belli bir hedefe ulaşması da bilgi kadar önemlidir. Bununla birlikte, “bilgi paylaşımı bu yönüyle bilgi transferinden ayrılmaktadır. Çünkü bilgi transferinde bilginin dağıtımı söz konusudur ve hedefine ulaşıp ulaşmadığı test edilmez” (Yeniçeri ve Demirel, 2007:222). Bilgi paylaşımında ise bilginin hedeflenen bireylere ulaşması önemlidir.



Tüm örgütler için bilginin sağlanması ve tüm örgüt üyeleri tarafından paylaşılması, örgütün faaliyetlerinde etkin ve verimli sonuç alabilmenin olmazsa olmazıdır. Çünkü bilginin paylaşılmadığı örgüt yapılarında iş ve eylemlerde hata oranının fazla olması beklenir. Bilgi bu açıdan toplam kalite yönetimi uygulamasının da bir unsuru sayılır. Toplam kalite yönetiminin misyonu olan az hata çok verimlilik bilginin sahip olunmasını ve paylaşımını oldukça önemli kılar.

## **2. Yenilikçilik**

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre, Yenilik; “eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme” anlamına gelmektedir. Bu tanımdan yola çıkarak yenilik davranışının aynı zamanda içinde eskinin yararlı olanla değiştirilmesi yani bir değişimin mevcut olduğunu söylemek mümkündür.

Yenilikçilik ise temel olarak, “örgüt veya bireyler tarafından yaratıcılık sonucu ortaya konan yeni fikir ve alternatiflerin, değer yaratan, değişimi ve gelişimi körükleyen uygulamalara dönüştürülmesidir” (Yazıcı, 2000:87). Ortaya çıkan bu dönüşüm bireylere yeni fikirler ve alternatifler sunar.

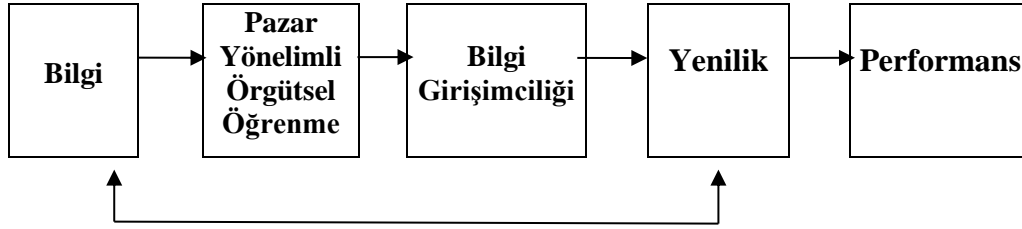
Yenilikçilik; “birey, grup, organizasyon ya da topluma yarar sağlayacak şekilde tasarlanmış, uygulayıcı ve kullanıcılarca yeni olarak tanımlanmış fikir, süreç, ürün ve prosedürlerin farklı şekillerde ortaya konulması ve uygulanmasıdır”(West ve Farr, 1990:9).

Yenilikçilik, icat ve kullanımın toplamı olarak ifade edilmiştir. İcat kavramı, yeni fikirleri oluşturmak, bu fikirleri işlevsel duruma getirmek için harcanan tüm çabaları şeklinde ifade edilirken, kullanım kavramının; ticari gelişim, uygulamaları ve değişimi kapsadığı ifade edilmiştir (Roberts, 1987'den Akt: Ersan, 2009:19). Han ve arkadaşları'na (1998) göre, bilgiye dayanan yenilikçilik mevcut bilgiden değil, daha önce bilinmeyen yeni ekonomik modeller tasarlamak ve geliştirmek oldukça önemlidir (Akt. Ertokatlı, 2007:48).

Yenilikçilik, “bilgide barınır ve gelişimi bilgi paylaşımının yoğunluk derecesine bağlıdır. Bilgi paylaşım temelli bir yenilikçilik, var olan bilgiden yepyeni ekonomik modeller tasarlama ve geliştirme eylemi ile sınırlı değildir. Bilgi temelli yenilikçi eylemin, o ana kadar bilinmeyenlerden yeni bir şeyler tasarlama ve geliştirmeye ne kadar yatkın olduğu da bir o kadar önemlidir” (Drucker, 1998:172'den Akt. Demirel ve Seçkin, 2008:197). Değişimin hızla artması nedeniyle örgütlerde yeni ürünler geliştirmek, yeni süreçlerle birlikte yeni



pazarlara girmek zorunlu hale gelmiştir. Ürünler, süreçler, yenilikçi düşünce ve pazar algılamalarında yeni bilgiler üretmek bu zorlama ile başa çıkmak açısından oldukça önemlidir. Bu önemle birlikte, işletmelerin performansı örgütlerin öğrenme ve bilgi yenileme kapasiteleri ile artmakta olup bu öğrenme ve performans arasındaki bağlantı yenilik aracılığı ile kurulmaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008:198). Bu nedendir ki aslında yenilikçilik davranışı bilgi paylaşımının doğal ve genel bir sonucu olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 1: Bilgi ve Yenilik Arasındaki İlişki

**Kaynak:** Macdonald, 2002:7; Demirel ve Seçkin, 2008:198

Yenilikçi davranışı aynı zamanda yeni fikir ve düşüncelerin soyut kavramdan somut faaliyetlere dönüşüp bireylerde ve örgütlerde gelişime yönelik etki eden değişimi ifade eder. Örgütler için özellikle çalışanların yenilikçi davranışa sahip olması oldukça önemlidir. Çünkü örgütlerin mevcut oldukları pazarda rekabet edebilirliklerini sağlamaları için gelişmelerin gerisinde kalmamaları ve yeniliklere açık bir yapıda olmaları gerekir. Çalışanların yenilikçi davranışa sahip olmaları aynı zamanda onları üretkenliğe ve etkinliğe sevk eden önemli bir fiili temsil etmektedir.

Güler'e (2005) göre, entelektüel sermaye kavramı aracılığıyla yenilikçilik ile örgüt arasında ilişki kurulabilir. "Entelektüel sermaye, işletme çalışanlarının beyinlerinde gömülü olan yetenek, beceri, uzmanlık varlığının, örgüte rekabette üstünlük sağlayan her şeyin toplamıdır" (Güler, 2005:41).

Durna (2002) göre, yenilikçilik sürecinde başarılı olan işletmelerin önemli bir özelliği yenilikçi bir kültüre sahip olmalarıdır. Bununla birlikte "uygun kültür olmazsa yeniliğin



mümkün olmadığı fikri de doğru değildir” (Durna, 2002:206). Çünkü işletme içerisinde oluşturulan etkin bir bilgi paylaşımı, işletmenin performansına ve rekabet edebilme yetkinliğine olumlu katkı sağlayabilir (Du vd., 2007’den Akt. Kutanis ve Mesci,2013:368).

“Yenilikçiliği amaç edinen işletmelerde üst yönetim; esnek, öğrenmeye açık, deneme izni verebilen, grup yaratıcılığına destek olan, paylaşabilen bir organizasyon kültürü ve onun yansıması olan organizasyon iklimi oluşturmalıdır” (Özçer, 2005:197). Sarıhan’a (1998) göre, üst yönetim yenilikçilik ile ilgili bu desteğini oluşturulacak yenilikçi organizasyon kültürü ve organizasyonun yapısal unsurları vasıtasıyla yansıtarak çalışanlara fikirlerini açıkça söyleyebilecekleri, risk almaktan kaçınmayacakları, yenilikçilik girişimlerinin maddi ve manevi unsurlarla destekleneceği bir çalışma ortamı hazırlamaları gerekmektedir (Sarıhan, 1998:139-140). Çünkü genel olarak bakıldığında, yenilikçi işletmelerin organizasyon yapısı ve yönetim kontrollerinin gevşek ve informal yapıda olduğu görülmektedir (Durna, 2002:172). “Bu tür işletmelerde merkeziyetçilikten uzaklaşmak işletme içerisinde esnekliği artıran ve faaliyetleri özendiren bir eğilim taşır” (Durna, 2002:172). Ayrıca, işletme içerisinde dışarıysından etkin ve çok yönlü bilgi akışının sağlanabileceği bir iletişim sistemine sahip, çapraz fonksiyonel takımların kullanılabilirdiği, merkeziyetçilikten uzak, esnek ve yalın organizasyon yapılarının da yenilikçiliği desteklediği görülmektedir (Tidd vd., 2001:335).

### 3. Örgütsel Güven

Güvenin kavramsal olarak yazımda birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalıştığı görülmektedir. Örneğin; Levin (1999) güven kavramını, “herhangi bir bireyin, olayın, durum ve sürecin mantıksal olarak kabulü, güvenilirlik ve tutarlılığının, pozitif etkisinin kişisel inanca dönüşmesi ve bireyin kişisel bütünlüğüne, güvenilirliğine, tutarlılığına, adalet ve samimiyet duygusuna ilişkin unsurlara inanması” şeklinde tanımlanmıştır. Diğer açıdan,





Mishra (1996) güveni “bir tarafın diğer tarafa yeterli, açık, ilgili, güvenilir olduğuna dayalı inancına karşı savunmasız kalma isteği” olarak tanımladığını görmekteyiz. Mayer, Davis ve Schoorman’ın (1995) güven tanımında da kişinin birey ya da grubun doğrudan denetleyemeyeceği, gözlemleyemeyeceği ve kendi çıkarları ile ilgili olan konularda kendisinden beklediği gibi davranacağına ilişkin kişinin kendi isteğiyle savunmasız kalma durumunu ifade etmektedir.

Örgütsel güven kavramının ise örgüt içinde tüm çalışanlar tarafından güven duygusunun yaratılması ve hissedilmesidir şeklinde açıklamak mümkündür. Örgütler için güven ortamının oluşması oldukça önemlidir. Çünkü kişilerin iş temellerini oluşturan, çabalarını bir araya getiren ve başarı için gerekli olan faktör güvendir. Güven, “müşterek çalışmanın en önemli unsurudur. Yeni örgüt modellerinin getirdiği çalışma şekillerine bağlı olarak da bireylerarası ilişkilerde ve dolayısıyla organizasyon içerisinde güvene verilen önem de giderek artmış ve özel bir çalışma alanı haline gelmiştir” (Aksoy, 2009:43).

Örgütsel güven, “bir kişinin çalıştığı kurumdaki sağlanan olanaklara yönelik algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve verdiği sözleri tutacağına dair inancı olarak tanımlanmaktadır” (Börü vd., 2007:50).

Örgütler birer sosyal sistemdir ve Luhmann’a göre, sosyal sistemin temel unsuru olan iletişim ancak güven aracılığıyla gerçekleşir ve etkili bir iletişim sosyal dünyanın karmaşık durumunu azaltmaktadır. Luhmann’a göre güven olmadan sosyal yaşam olanaksızdır. Kurumsal ortamda da hayati önem taşıyan güven üç ön koşula dayanmaktadır (Yılmaz, 2007:17);

- “Güvenen ve güvenilen arasında karşılıklı bağlılık gerekir.
- Aktörler güvenle ilişkili durumu tanımak, diğer bir deyişle duruma yönelik kuralın ne olduğunu bilmek zorundadırlar.
- Güven talep edilmez, istenmez; sunulabilir ve kabul edilebilir”.

Örgütsel güven, çalışanların örgütlerinde kendilerini güvende hissetmelerini örgüt tarafından desteklendiklerini algılamaları olarak tanımlanır. Örgütte güven duygusu çalışanların örgüte bağlılığının, iş performansının ve bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde oldukça önemli bir unsurdur. Örgütlerde güven ortamının oluşması belli bir süreç ve zaman gerektirirken bu güven ortamının yitilmesi anlık kısa bir zamanda gerçekleşmesi mümkündür. Örgütte güven ortamı çalışanların birlikte bir arada bulunmalarını



sağlarken, örgütte bireylerin birbirlerine açık ve net bir şekilde davranmalarını sağlar denilebilecek kadar az bir sürede gerçekleşmektedir (Mayer, Davis, Schoorman, 1995:710).

Polat'a (2009) göre, örgüte güven, kişilerden çok örgüt içindeki ilişkilere dayalı gelişen güveni ifade etmektedir. Örgüte güven, “üyelerin, örgütün politika ve stratejilerine olan inancı, verilen sözlerin yerine getirileceğine yönelik olumlu beklentileri ve ilişkilerini gelecekte de sürdürme kararlılığıdır” (Polat, 2009:14).

#### **4. Metodoloji**

Araştırmada durum saptamaya dayalı betimleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisinin saptanması amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın temel hipotezi ise şu şekilde kurulmuştur.

H1: Çalışanların bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranışları arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: Çalışanların bilgi paylaşımı ile örgütsel güven arasında anlamlı ilişki vardır.

H3: Çalışanların cinsiyeti ile (a) çalışanlar arası bilgi paylaşımı (b) kurumsal açıdan bilgi paylaşımı (c) bireysel açıdan bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H4: Çalışanların eğitimi ile (a) çalışanlar arası bilgi paylaşımı (b) kurumsal açıdan bilgi paylaşımı (c) bireysel açıdan bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H5: Çalışanların medeni durumu ile (a) çalışanlar arası bilgi paylaşımı (b) kurumsal açıdan bilgi paylaşımı (c) bireysel açıdan bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H6: Çalışanların çalışma süresi ile (a) çalışanlar arası bilgi paylaşımı (b) kurumsal açıdan bilgi paylaşımı (c) bireysel açıdan bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H7: Çalışanların yaşı ile (a) çalışanlar arası bilgi paylaşımı (b) kurumsal açıdan bilgi paylaşımı (c) bireysel açıdan bilgi paylaşımı düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

#### **4.1 Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu hazırlanırken üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler Bilgi Paylaşımı Ölçeği, Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeğidir.

Araştırma anketi uygulaması için, Ankara Organize Sanayi Bölgesinde Mobilya sektöründe faaliyet gösteren 253 çalışanı olan bir işletme seçilmiştir. Bu işletmenin



seçilmesinin nedeni kolayda örneklem olmasıdır. Örneklem tamamina ulaşılmaya çalışılmış, bunlardan ancak 210 adedinin geri dönüşü sağlanmıştır. Bir anket ise yanlış doldurulduğundan araştırmaya dahil edilmemiştir. Anketin geri dönüş oranı %84 (yüzde seksendört) olarak gerçekleşmiştir. Anket 10-17 Eylül 2014 tarihlerinde uygulanmıştır. Anketin ilk bölümünde 5 sorudan oluşan demografik bilgiler yer almakla birlikte ankette sorulan madde sayısı 5+18+6+22 toplamı 51'dir.

**Bilgi Paylaşım Ölçeği:** Araştırmada kullanılan bilgi paylaşım ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesinde literatür yazımından ve iki farklı çalışma ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bu ölçekler; Kulaklıoğlu (2009)'nun "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi" ve Nemli (2007)'nin "Örgüt Kültürü ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezlerinde araştırmacılar tarafından geliştirilen bilgi paylaşımına ölçmeye yönelik ölçeklerdir. Ölçek ilk olarak 25 maddeden oluşturulmuş, seçilen çalışanlarla birebir görüşülerek soruların anlaşılabilirliği ve amaca uygunluğu önceden test edilmiştir. Daha sonra ölçek soruları alanında uzman akademisyenlerin onayına sunulmuştur. Ölçekte yedi sorunun anlaşılabilir olmayacağı ve araştırmanın amacına etki etmeyeceği düşünülerek çıkarılmasına karar verilmiş ve son olarak ölçek 18 sorudan oluşturulmuştur. Ölçeğin araştırma için güvenilir olup olmadığını ölçmek için ise 50 denek üzerinde ön teste tabi tutulmuştur. Söz konusu ölçek boyutlarının cronbach alpha değeri 1,00 yakın bir değer olması nedeniyle anketin güvenilirliğine ve araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Soruların cevaplanmasında 5'li likert kullanılmış olup, Hiç katılmıyorum (bir), katılmıyorum (iki), kararsızım (üç), katılıyorum (dört), kesinlikle katılıyorum (beş) puan olarak puanlandırılmıştır. 14,15,16,17 ve 18. Maddeler (-) değerinde olup ters puanlandırılmıştır.

Ölçek de elde edilen veriler için yapılan normallik testinde  $p > 0,005$  olması ve verilerin yeterli sayıya sahip olması nedeniyle yapılacak araştırma için parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

**Tablo 1. Bilgi Paylaşım Ölçeğine İlişkin Madde Güvenirlik Analizleri**

	Öge Silinmişse Ölçek Ortalama	Öge Silinmişse Ölçek Varyans	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Kare Çoklu Korelasyon	Ortalama	Std. Sapma	C. Alpha
--	-------------------------------	------------------------------	--------------------------------------	-----------------------	----------	------------	----------



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 58 Kasım - Aralık 2016

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası  
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Bilgimi paylaşırım çünkü iş arkadaşları arasında güven oluşmasını sağlar	60,876	69,456	0,631	0,828	4,08	1,046	0,792
Bilgimi paylaştıkça diğer arkadaşlarımla benimle bilgi paylaşımını sağlamış olurum	60,852	72,194	0,568	0,766	4,11	0,887	0,796
Bilgiyi paylaşırım çünkü; kendimi ifade etmemi sağlar.	60,847	72,265	0,535	0,739	4,11	0,926	0,797
Bilgimi paylaşırım çünkü, kurumumdaki işler daha kolay ve hızlı şekilde tamamlanır	60,833	74,044	0,452	0,738	4,12	0,868	0,802
Bilgiyi paylaşırım çünkü, kurumumda ben olmadığım zamanlarda işlerin devamlılığı sağlanır	60,957	75,657	0,320	0,641	4,00	0,909	0,809
Kurumumda yeni işe başlayan arkadaşlarımla bilgilerimi paylaşmaktan çekinmem	61,000	76,058	0,370	0,570	3,96	0,761	0,807
Yeni bir teknik bilgi geliştirdiğimde, bunu işyerimle paylaşırım	60,981	72,846	0,528	0,612	3,98	0,879	0,798
İş arkadaşlarımla yeni gelişmelerle ilgili bilgi alışverişinde bulunurum	61,000	73,548	0,515	0,663	3,96	0,828	0,800
Bilgi paylaşımı çalışanların birbirlerini tanımalarına yardımcı olur	60,981	73,000	0,542	0,655	3,98	0,846	0,798
Bilginin değeri iş arkadaşları ile paylaştıkça artar	61,067	74,572	0,385	0,565	3,89	0,921	0,806
Kurumumda herkes birbirinden muhakkak Bir şey öğrenir	60,981	74,605	0,367	0,534	3,98	0,953	0,807
Kurumumda bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir	61,282	71,877	0,500	0,618	3,67	1,019	0,799
Kurumumda bilgi paylaşımı teşvik edilir ve özendirilen bir davranıştır	61,416	73,225	0,408	0,454	3,54	1,038	0,804
Bilgi paylaşmam çünkü; üstlerim de astlarımla da benimle bilgi paylaşmazlar	62,172	72,653	0,350	0,625	2,78	1,235	0,809
Bilgi paylaşmam çünkü; bana olan gereksinim azalır.	62,282	74,194	0,258	0,778	2,67	1,286	0,816
Bilgi paylaşmam çünkü; herkesin her şeyi bildiğini düşünürüm	62,316	72,525	0,328	0,762	2,64	1,308	0,811
Bilgi paylaşmam çünkü; iş arkadaşlarımla yükselmemde rakip olarak görürüm	62,115	75,525	0,221	0,715	2,84	1,197	0,817
Kurumumda düşüncelerimi, yeni fikirlerimi hiç kimseye paylaşmamayı tercih ederim.	62,311	75,456	0,203	0,693	2,646	1,271	0,819



Tablo 2’de bilgi paylaşım ölçeğinin faktör yapısına uygun olup olmayacağına ilişkin yapılan KMO ve Bartlett testi görülmektedir. KMO katsayısının ,819 olması ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2. KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2,608E3
	df	153
	Sig.	,000

Tablo 3’de bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analiz sonuçları görülmektedir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek 4 faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Fakat 4. faktörün özdeğeri düşük olduğu ve anlamlı bir ifade oluşturmadığı görülmüş ve ölçeğin 3 faktörden oluşturulmasına karar verilmiştir. 3 faktörün açıklanan varyansı ise % 65,510’dur.

**Tablo 3: Bilgi Paylaşımı Ölçeği Alt Boyutları Alpha Değeri**

Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	$\alpha=,907$
Kurumsal Açıdan Bilgi Paylaşımı	$\alpha=,745$
Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı	$\alpha=,908$

**Tablo 4. Bilgi Paylaşımı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi**

	Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	Kurumsal Açıdan Bilgi Paylaşımı	Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı
bilgi1	,755		
bilgi2	,705		



bilgi3	,802		
bilgi4	,763		
bilgi5	,706		
bilgi6	,680		
bilgi7	,729		
bilgi8	,732		
bilgi9	,655		
bilgi10	,612		
bilgi11			-,498
bilgi12			-,482
bilgi13			-,482
bilgi14		,788	
bilgi16		,825	
bilgi15		,830	
bilgi17		,741	
bilgi18		,743	

**Yenilikçi Davranış Ölçeği:** Çalışanların yenilikçi davranışa eğiliminin ölçülmesinde Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları altı sorudan oluşmaktadır. Altı sorudan oluşan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve uygulaması Akkoç tarafından gerçekleştirilmiştir. Akkoç (2012), “Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü” adlı araştırmasında uyarladığı ölçeğin güvenilirlik katsayısını  $\alpha=89$  olarak belirlemiştir. Bu araştırma için belirlenen cronbach alpha değeri ise  $\alpha=,891$ 'dir. Bu değer araştırma için uygun bir sonuç olduğundan ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Soruların cevaplanmasında 5'li likert kullanılmış olup, hiç katılmıyorum (bir), katılmıyorum (iki), kararsızım (üç), katılıyorum (dört), kesinlikle katılıyorum (beş) puan olarak puanlandırılmıştır.

**Örgütsel Güven Ölçeği:** Araştırma için kullanılan “Örgütsel Güven Ölçeği” Omarov (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek üç boyutlu bir ölçektir. Ölçek boyutları yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven şeklindedir. Omarov; ölçeği geliştirirken dört farklı ölçekten yararlanmıştır. “Yöneticiye güvenin ölçülmesi için kullanılan 10 soru Nyhan ve



Marlowe (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Envanteri ve Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'in (1994) Küçük İşletmeler ve Sorunları ile ilgili Güven Envanteri yardımıyla yapılmıştır. *Çalışma arkadaşlarına güvenin* ölçülmesi amacıyla 5 soru Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen İş Ortamında Kişilerarası Güven ölçeğinden yararlanılarak yapılmıştır. *Örgütün kendisine güvenin* ölçülmesi için ise 7 soru yine Nyhan ve Marlowe'un(1992) ölçeğinden yararlanılarak yapılmıştır" (Omarov, 2009:77). Ölçeğin her bir boyut için cronbach alpha değerleri şu şekildedir.

**Tablo 5: Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutları Alpha Değeri**

Yöneticiye güven	$\alpha=,943$
Çalışma arkadaşlarına güven	$\alpha=,834$
Örgüte güven	$\alpha=,780$

Soruların cevaplanmasında 5'li likert kullanılmış olup, hiç katılmıyorum (bir), katılmıyorum (iki), kararsızım (üç), katılıyorum (dört), kesinlikle katılıyorum (beş) puan olarak puanlandırılmıştır.

Örgütsel güven ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonunda üç faktörün varyansı açıklama oranı %64'tür.



**Tablo 6: Örgütsel Güven Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi**

	<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>	<b>Faktör 3</b>
ygüven1	0,604		
ygüven2	0,763		
ygüven3	0,820		
ygüven4	0,798		
ygüven5	0,819		
ygüven6	0,773		
ygüven7	0,805		
ygüven8	0,807		
ygüven9	0,781		
ygüven10	0,783		
çagüven11		0,745	
çagüven12		0,733	
çagüven13		0,733	
çagüven14		0,793	
çagüven15		0,717	
Örggüven16			0,427
Örggüven17			0,467
Örggüven18			0,638
Örggüven19			0,561
Örggüven20			0,454
Örggüven21			0,334
Örggüven22			0,611

## 5. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilere ilişkin bulgular ve değerlendirmeler yer almaktadır.

**Tablo 7. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler**

		<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	61	29,2
	Erkek	148	70,8
<b>Eğitim</b>	İlköğretim	24	11,5
	Lise ve Dengi	116	55,5
	Lisans	69	33,0
	Lisansüstü	0	,0
<b>Medeni Durum</b>	Evli	105	50,2
	Bekar	104	49,8
<b>Çalışma Süresi</b>	0-5 yıl	103	49,3
	6-12 yıl	72	34,4
	13-20 yıl	28	13,4
	20 yıl üstü	6	2,9





Yaş	18-24 Yaş ve arası	71	34,0
	25-32 Yaş ve arası	78	37,3
	33-41 Yaş ve arası	41	19,6
	42 ve üstü yaş	19	9,1
<b>Toplam</b>		209	100,0

Tablo 7’de araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların %29,2’si (61) kadın %70,8’i (148) erkektir, %55,5’i (116) lise ve dengi %33’ü (69) ise lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların %50,2’si (105) evli olup, %37,3’ü (78) 25-32 yaş, %34’ü (71) 18-24 yaş aralığına sahiptir. Katılımcıların ayrıca %49,3’ü (103) 0-5 yıl, %34,34’ü (72) 6-12 yıl çalışma süresine sahiptir.

**Tablo 8. Cinsiyet Açısından Bağımsız İki Örnek t-Testi Analizi**

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	s.s.	S.D.	t	p
<b>Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı</b>	Kadın	61	3,83	0,78	88,418	-2,672	<b>0,20</b>
	Erkek	148	4,09	0,58			
<b>Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı</b>	Kadın	61	3,48	0,96	89,331	-2,511	<b>0,14</b>
	Erkek	148	3,83	0,72			
<b>Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı</b>	Kadın	61	3,07	0,99	119,988	3,246	<b>0,02</b>
	Erkek	148	2,57	1,07			

Tablo 8’de katılımcıların cinsiyeti ile bilgi paylaşımı boyutlarına yönelik t-testi analiz sonuçları görülmektedir. Tabloya göre katılımcıların cinsiyeti ile bilgi paylaşımı boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Cinsiyet ile çalışanlar arası bilgi paylaşımı ( $t=-,831;p=0,002$ ), kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ( $t=-,831;p=0,002$ ), bireysel açıdan bilgi paylaşımı ( $t=-,831;p=0,002$ ) arasında anlamlı farklılık vardır. Erkek katılımcıların çalışanlara arası bilgi paylaşımı ve kurumsal açıdan bilgi paylaşım düzeyleri kadın katılımcılara göre yüksektir. Kadın katılımcıların ise bireysel açıdan bilgi paylaşım puanları erkeklere göre yüksektir. Bu bulgular, H3(a), H3(b) ve H3(c) hipotezini destekler niteliktedir.

**Tablo 9. Katılımcıların Medeni Durumu ile Bilgi Paylaşımına İlişkin T-testi Analizi**

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	s.s.	S.D.	t	p
-------------	--------------	---	----------	------	------	---	---



Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	Evli	105	4,13	0,55	192,100	-1,169	<b>0,009</b>
	Bekâr	104	3,89	0,73			
Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı	Evli	105	3,74	0,80	206,605	0,357	0,740
	Bekâr	104	3,71	0,83			
Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı	Evli	105	2,74	1,07	206,902	-0,863	0,735
	Bekâr	104	2,69	1,08			

Tablo 9’da katılımcıların medeni durumları ile bilgi paylaşımı boyutlarına yönelik t-testi analiz sonuçları görülmektedir. Tabloya göre katılımcıların medeni durumları ile çalışanlar arası bilgi paylaşımları (bilgi paylaşımı boyutu) arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $t=-,1,169;p=0,009$ ). Bu bulgu H5(a) hipotezini destekler niteliktedir. H5(b) ve H5(c) hipotezleri ise desteklenmemiştir. Sonuçlara göre evli katılımcıların bekarlara göre çalışanlar arası bilgi paylaşımının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 10 : Varyansların Eşit Varsayımı Testi**

Levene Testi	df1	df2	Sig.
2,984 <sup>a</sup>	2	205	,063*

Katılımcıların yaşlarına göre bilgi paylaşımına ilişkin varyanslarının homojenliği testi sonucu varyansların eşit varsayımı Levene testi ile doğrulanmaktadır ( $p>0,005$ ) (Tablo 10).

**Tablo 11. Katılımcıların Yaşı ile Bilgi Paylaşımına İlişkin ANOVA Analizi**

Değişkenler		Kareler	S.D	Kareler	F	p
		Toplamı		Ortalaması		
Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	Gruplar arası	9,394	3	3,131	7,973	<b>0,000</b>
	Gruplar içi	80,511	205	,393		



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 58 Kasım - Aralık 2016

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası  
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



	Genel	89,511	208			
<b>Kurumsal Açıdan Bilgi Paylaşımı</b>	Gruplar arası	4,984	3	1,661		
	Gruplar içi	133,721	205	,652	2,547	0,057
	Genel	138,705	208			
<b>Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı</b>	Gruplar arası	,167	3	,056		
	Gruplar içi	241,378	295	1,177	,047	0,986
	Genel	241,544				

Tablo 11’de katılımcıların yaşı, ile bilgi paylaşımı boyutlarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) analiz sonuçları görülmektedir. Tabloya göre katılımcıların yaşı ile bilgi paylaşımı boyutu olan çalışanlar arası bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $F=7,973;p=0,000$ ). Bu bulgu, H7(a) hipotezi desteklemiştir. H7(b) ve H7 (c) hipotezleri desteklenmemiştir.

Yapılan Tukey HD testi sonucu anlamlı farklılığın 18-24 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Analize göre 18-24 yaş arası katılımcıların diğer yaş grubu katılımcılara göre çalışanlar arası bilgi paylaşım algı düzeyi daha düşüktür ( $p<0,005$ ). Bu sonuçta 18-24 yaş aralığında olan katılımcıların işe yaşamında yeni olmadan dolayı bilgi paylaşımına karşı tedirgin bir tutum sergileyebileceklerinin etkili olabileceği düşünülmektedir.

**Tablo 12. Katılımcıların Çalışma Süreleri ile Bilgi Paylaşımına İlişkin ANOVA Analizi**

Değişkenler		Kareler	S.D	Kareler	F	p
		Toplamı		Ortalaması		
<b>Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı</b>	Gruplar arası	5,656	3	1,885		
	Gruplar içi	84,249	205	,411	4,587	<b>0,004</b>
	Genel	89,904	208			
<b>Kurumsal Açıdan Bilgi</b>	Gruplar arası	3,792	3	1,264	1,920	0,127



Paylaşımı	Gruplar içi	134,913	205	,658		
	Genel	138,705	208			
	Gruplar arası	14,406	3	4,802		
<b>Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı</b>	Gruplar içi	227,138	205	1,108	4,334	<b>0,005</b>
	Genel	241,544	208			

Tablo 12’de göre, katılımcıların çalışma süreleri ile bilgi paylaşım boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Çalışma süresi ile çalışanlar arası bilgi paylaşımı ( $F=7,179$ ;  $p=0,000$ ) ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı ( $F=7,179$ ;  $p=0,000$ ) arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu bulgu, H6(a) ve H6(b) hipotezini desteklemektedir H6(c) hipotezi ise desteklenmemiştir.

Yapılan Tukey HD testi sonucu 0-5 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların çalışanlar arası bilgi paylaşımının 6-12 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Diğer taraftan 6-12 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeyinin diğer çalışma süresine sahip olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 13. Katılımcıların Eğitimi ile Bilgi Paylaşımına İlişkin ANOVA Analizi**

Değişkenler		Kareler	S.D	Kareler	F	p
		Toplamı		Ortalaması		
<b>Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı</b>	Gruplar arası	1,609	2	,804		
	Gruplar içi	88,296	206	,429	1,876	0,156
	Genel	89,904	208			
<b>Kurumsal Açıdan Bilgi Paylaşımı</b>	Gruplar arası	3,792	3	3,463		
	Gruplar içi	134,913	206	,640	5,414	<b>0,005</b>
	Genel	138,705	208			
<b>Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı</b>	Gruplar arası	14,406	3	6,136		
	Gruplar içi	227,138	206	1,113	5,513	<b>0,005</b>
	Genel	241,544	208			



Tablo 13’de katılımcıların eğitimleri ile bilgi paylaşım boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyi ile kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ( $F=1,876$ :  $p=0,005$ ), bireysel açıdan bilgi paylaşımı ( $F=5,513$ :  $p=0,005$ ) arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Böylece H4(b) ve H4(c) hipotezleri desteklenmiştir.

Yapılan Tukey HD analizine göre anlamlı farkın sebebi, ilköğretim düzeyi katılımcıların diğer eğitim düzeyi gruplarına göre kurumsal ve bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeylerinin daha düşük olmasıdır ( $p<0,005$ ). Bu sonuca göre eğitim düzeyinin bilgi paylaşımında olumlu etki yarattığını söylemek mümkündür.

**Tablo 14. Verilere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon İlişkisi**

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1. Çalışma Arkadaşlar Bilgi Paylaşımı	4,0	,657	1						
2. Kurumsal Açıdan Bilgi Paylaşımı	3,7	,816	479*	1					
3. Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı	2,7	1,07	-,179*	-,002	1				
4. Yenilikçilik	4,0	,688	,491*	258*	-,024	1			
5. Yöneticiye Güven	3,4	,839	,398*	,383*	,156*	,414*	1		
6. Çalışanlara Güven	3,6	,765	,529*	,409*	-,030	,354*	,549*	1	
7. Örgüte Güven	3,3	,719	,226*	,291*	,238*	,210*	,536*	,435*	1

\*r (korelasyon katsayısı)  $p<0,01$  düzeyinde anlamlı korelasyon

Korelasyon analizi korelasyon katsayısının aldığı değere göre ilişkilendirilmektedir. Buna göre iki değişken arasındaki ilişkinin kuvveti korelasyon sonucunda hesaplanan korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir. Korelasyon katsayısı olan r, -1 ile +1 arasında değer alır. (r) +1 olması iki değişken arasında tam bir pozitif doğrusal ilişki olduğunu, buna karşılık (r)’nin -1 olması durumunda ise iki değişken arasında tam bir negatif ilişki vardır. Değer olarak r +1’e yaklaştıkça değişkenler arasında pozitif ilişkinin gücü de kuvvetlenmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:224).

Korelasyon katsayısı aşağıdaki şekilde yorumlanabilir (Yılmaz,2006:4);



Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli(+)
$-1 \leq r < -0.9$	$-0.9 \leq r < -0.5$	$-0.5 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0.5$	$0.5 < r \leq 0.9$	$0.9 < r \leq 1$

Tablo 14’de katılımcılara ait bilgi paylaşımı alt boyutları, yenilikçilik ve örgütsel güven alt boyutlarına ilişkin korelasyon katsayıları görülmektedir. Tabloya göre katılımcıların çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile yenilikçilik ( $r=,491;p=,000$ ) çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile yöneticiye güven ( $r=,398;p=,000$ ) çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile örgütsel güven ( $r=,226; p=,001$ ) arasında zayıf düzeyde olumlu yönde bir ilişki bulunurken, çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile çalışana güven ( $r=,529;p=,000$ ) arasında orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Kurum açısından bilgi paylaşma ile yenilikçilik ( $r=,258;p=,000$ ), yöneticiye güven ( $r=,383;p=,000$ ), çalışana güven ( $r=,409;p=,000$ ) ve örgütsel güven ( $r=,291;p=,000$ ) arasında zayıf düzeyde olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 14).

Bireysel açıdan bilgi paylaşımı ile yöneticiye güven ( $r=,156;p=,024$ ) ve örgütsel güven ( $r=,238;p=,001$ ) zayıf düzeyde olumlu yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. (Tablo 14).

Bu bulgular H1 ve H2 hipotezlerini kısmen desteklemektedir.

### **Tablo 15. Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranıştaki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi**

Model	Standartlaştırılmış	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F
	Beta				
1 Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,491	8,114	,000	,238	65,832

Tablo 15’de bilgi paylaşım boyutlarından çalışanlar arası bilgi paylaşımı, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeylerinin yenilikçilik davranışında ne kadar etkili olduğunu tespit etmek için yapılan hiyerarşik regresyon sonucu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre yenilikçi davranışın % 23’ü bilgi paylaşım boyutlarından çalışanlar arası bilgi paylaşımı tarafından açıklanabilmektedir ( $R^2=,277;t=8,977;p=,000$ ). Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ile bireysel açıdan bilgi paylaşım



boyutları ise anlamlılık ifade etmediği için modele alınmamıştır ( $p>0,005$ ). “B” değerlerine (regresyon katsayısına) göre; çalışanlar arası bilgi paylaşımındaki olumlu algılamalardaki bir birimlik artışın, çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde 0,491 birimlik artış sağladığı görülmektedir.

**Tablo 16. Bilgi Paylaşımının Yöneticiye Güven (Örgütsel Güven Boyutu) Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi**

Model	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F
1 Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,398	6,234	,000	,154	38,865
2 Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,440	6,992	,000	,204	27,639
Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı	,235	3,738	,000		
3 Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,326	4,570	,000	,237	22,549
Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı	,215	3,570	,001		
Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı	,222	3,157	,002		

Tablo 16’da bilgi paylaşım boyutlarından çalışanlar arası bilgi paylaşımı, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeylerinin yöneticiye güvende ne kadar etkili olduğunu tespit etmek için yapılan hiyerarşik regresyon sonucu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre çalışanlar arası bilgi paylaşım boyutu birinci sırada yöneticiye güven davranışının % 15 ini açıkladığı görülmektedir ( $R^2=,154;t=6,234;p=,000$ ). İkinci sırada çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile bireysel açıdan bilgi paylaşımı birlikte yöneticiye güven davranışının %20’sini açıklamaktadır ( $R^2=,204;t=6,992/3,738;p=,000/,000$ ). Üçüncü sırada çalışanlar arası bilgi paylaşımı, bireysel açıdan bilgi paylaşımı ve kurumsal açıdan bilgi paylaşımı birlikte yöneticiye güvenin %23’ünü açıkladığı görülmüştür ( $R^2=,237;t=4,570/3,570/3,157;p=,000/,001/,002$ ). Bu sonuca göre yöneticiye güven davranışını en yüksek oranda çalışanlar arası bilgi paylaşımının etkilediği görülmüştür. “B” değerlerine (regresyon katsayısına) göre; çalışanlar arası bilgi paylaşımındaki olumlu



algılamalardaki bir birimlik artışın, çalışanların yöneticiye güveni üzerinde 0,398 birimlik artış sağladığı görülmektedir.

**Tablo 17. Bilgi Paylaşımının Çalışana Güvene (Örgütsel Güven Boyutu) Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi**

Model	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F
1 Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,529	8,977	,000	,277	80,581
2 Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı	,433 ,193	6,487 2,892	,000 ,004	,302	45,904

Tablo 17’de bilgi paylaşım boyutlarından çalışanlar arası bilgi paylaşımı, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeylerinin çalışana güvende ne kadar etkili olduğunu tespit etmek için yapılan hiyerarşik regresyon sonucu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre çalışanlar arası bilgi paylaşım boyutu birinci sırada çalışana güven davranışının %27’sini açıkladığı görülmektedir ( $R^2=,277;t=8,977;p=,000$ ). İkinci sırada çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile kurumsal açıdan bilgi paylaşımı birlikte çalışana güven davranışının %30’unu açıklamaktadır ( $R^2=,302;t=6,487/2,892;p=,000/0,004$ ). Bu sonuca göre çalışana güven davranışını en yüksek oranda çalışanlar arası bilgi paylaşımının etkilediği görülmüştür. “B” değerlerine (regresyon katsayısına) göre; çalışanlar arası bilgi paylaşımındaki olumlu algılamalardaki bir birimlik artışın, katılımcıların çalışanlara güveni üzerinde 0,529 birimlik artış sağladığı görülmektedir.

**Tablo 18. Bilgi Paylaşımının Örgüte Güvene (Örgütsel Güven Boyutu) Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi**

Model	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F
-------	--------------------------	---	------	----------------	---





1	Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,291	4,370	,000	,080	19,096
2	Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,291	4,509	,000	,133	16,952
	Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı	,238	3,693	,000		
3	Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	,206	2,779	,006		
	Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı	,269	4,119	,000	,150	13,265
	Kurumsal Açıdan Bilgi Paylaşımı	,172	2,281	,024		

Tablo 18’de bilgi paylaşım boyutlarından çalışanlar arası bilgi paylaşımı, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeylerinin örgüte güvende ne kadar etkili olduğunu tespit etmek için yapılan hiyerarşik regresyon sonucu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre çalışanlar arası bilgi paylaşım boyutu birinci sırada çalışana güven davranışının %08’sini açıkladığı görülmektedir ( $R^2=,080;t=19,096;p=,000$ ). İkinci sırada çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile kurumsal açıdan bilgi paylaşımı birlikte çalışana güven davranışının %13’ünü açıklamaktadır ( $R^2=,133;t=4,509/3,693;p=,000/,000$ ). Üçüncü sırada bilgi paylaşımın boyutları birlikte örgüte güvenin %15’ini açıklamaktadır ( $R^2=,150;t=2,779/4,119/2,281;p=,006/,000/,024$ ). Bu sonuca göre örgüte güven davranışını en yüksek oranda çalışanlar arası bilgi paylaşımının etkilediği görülmüştür. “B” değerlerine (regresyon katsayısına) göre; çalışanlar arası bilgi paylaşımındaki olumlu algılamalardaki bir birimlik artışın, katılımcıların örgüte güveni üzerinde 0,529 birimlik artış sağladığı görülmektedir

## 6. Sonuç ve Öneriler

Çalışanlarda bilgi paylaşımının, yenilikçi davranış ve örgütsel güvene etkisini tespit etmek için tasarlanan bu araştırma sonucunda bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış ve örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve katılımcı çalışanlarda bilgi paylaşım düzeylerinin arttıkça yenilikçi davranışın ve örgüte güvenin arttığı görülmüştür.

Çalışmada elde edilen bulguları şu şekilde özetlemek mümkündür; erkeklerin çalışanlararası ve kurumsal açıdan bilgi paylaşım düzeyleri kadınlara göre yüksek iken,



kadınların bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeyleri erkeklere göre yüksektir. 18-54 yaş arası çalışanların diğer yaş grupları katılımcılara göre bilgi paylaşım düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre eğitimin bilgi paylaşımı düzeyine olumlu etki yaptığını söylemek mümkündür. 0-5 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların çalışanlar arası bilgi paylaşım düzeylerinin 6-12 yıl çalışma süresine sahip katılımcılara göre düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuçta işe yeni başlamış olmanın verdiği tecrübenin azlığı ve güven duygusunun zamanla oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 6-12 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların ise bireysel açıdan bilgi paylaşımlarının diğer çalışma süresine sahip olan katılımcılara göre düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmanın diğer bulguları bilgi paylaşım düzeylerinin yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisin üzerinedir. Elde edilen bulgularda çalışanlar arası bilgi paylaşımının artıkça yenilikçi davranışın arttığı görülmüştür. Yine çalışanlar arası bilgi paylaşımı, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı artıkça yöneticiye duyulan güven artmaktadır. Çalışanlar arası ve kurumsal açıdan bilgi paylaşım artıkça çalışana güven de artmaktadır. Çalışanlar arası bilgi paylaşımı, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı artıkça örgüte güven artmaktadır. Elde edilen bulgular da görüldüğü üzere bilgi paylaşımındaki olumlu artış yenilikçi davranışı ve örgütsel güveni olumlu yönde etkilemektedir.

Günümüz bilgi çağında işletmeler açısından bilgi paylaşımının çalışan davranışlarındaki etkisi diğer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırma da kanıtlanmaktadır. Örneğin; Karavardar (2012)'nin bankacılık sektöründe “çalışan ilişkileri ve bilgi paylaşımı” araştırmasının analiz sonuçlarında, çalışan ilişkileri değişkeninin alt başlıklarından olan saygı durumu, destek durumu, adalet algısı ve amirlerle ilişkilerle, bilgi paylaşımı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Karaarslan ve arkadaşlarının (2009), çalışmalarında ise çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamak mümkündür. Taş (2011) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise; çalışanlarının işlerine karşı tutum ve davranışlarının iyi olması, bilgi paylaşımı tutum ve davranışlarının özendirilmesi ile duygusal bağlılıklarının olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Yine, Kutanis ve Mercan (2015) yaptıkları çalışmalarda başta yöneticiler olmak üzere örgüt üyelerinin dürüst olmalarının bilgi paylaşımının temel koşulu olduğunu savunmuşlardır.



Araştırmamızda da sonuç teşkil eden diğer bir ilişki, bilgi paylaşımı ve yenilikçilik arasındaki pozitif yöndeki ilişkidir. Bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışın ilişkisi üzerine yapılan başka çalışmalarda da ortaya konulmuştur. Örneğin, Kutanis ve Mesci'nin (2013) örgüt içi değişkenlerin kısmi ara değişken olarak değerlendirdikleri çalışmada bilgi yönetimi ile yenilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Yine, Demirel ve Seçkin (2008), yaptıkları çalışmada yenilikçi davranışın bilgi paylaşımındaki öneminden bahsetmişlerdir.

Yapılan diğer araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere bilgi paylaşımı işletmeler açısından değerlendirildiğinde üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu araştırma sonuçlarında da bilgi paylaşım düzeyi ile yenilikçi davranış ve örgütsel güven olumlu etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışanların her türlü yenilikçi fikir üretmelerini sağlayacak zeminlerin oluşturulması, yaratıcı düşüncelerin destek görmesi, için bilgiye ve bilginin paylaşımı oldukça önemlidir. Bilgi paylaşımı aynı zamanda örgütte yönetici ile çalışanlar arası güveni olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Örgütlerde bilgi paylaşım ağının oluşturulması, entelektüel sermayeden faydalanılması, çalışanların öğrenme süreçleri desteklenmesi, yeni yaklaşım ve denemelere fırsat verilmesi, başarılı girişimlerin ödüllendirilmesi oldukça önemlidir. Yenilikçi davranışın çalışanlarda içselleştirilmesinin yanında kurum içinde güven olgusunun oluşturulması ve sürdürülebilmesi işletmeler açısından oldukça önemlidir. Gerek yönetici gerekse çalışanlar arası güven duygusunun inşa edilmesi için ise bilgi paylaşımının sağlanması, şeffaf bir yönetim anlayışının benimsenmesi, örgüt kültüründen beslenen kurumsal bağların güçlendirilmesi sağlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Abidi, S.S.R.(2006), "Healthcare Knowledge Sharing: Purpose, Practices And Prospects". In R.K. Bali, Dwivedi, A. (Ed.), Healthcare Knowledge Management: Issues, Advances And Successes, İçinde (65–86). Springer, Heidelberg
- Akkoç İ., (2012), "Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, C:4, S:3, s. 45-60.



- Aksoy, M., (2009), “İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Altındış S. ve Ağca V., (2001), “ Örgütsel Bilgi Paylaşımını Engelleyen Faktörler: Sağlık Sektöründe Görgül Bir Araştırma”, Sayı.26, 45-61.
- Brakensiek, F.C., (2002), “Knowledge Management for EHS Professionals”, Occupational Health-Safety, January, pp. 72-74.
- Börü, D., İslamoğlu, G., ve Melek B., (2007), “Güven: Bir Anket Çalışması”, Öneri Dergisi. Cilt.7, Sayı.27, Ocak,49-59.
- Çapar, B., (2005), [kaynak.unak.org.tr/bildiri/unak05/u05-8.pdf](http://kaynak.unak.org.tr/bildiri/unak05/u05-8.pdf), Erişim: 01/12/2015
- Demirel Y., (2007), “Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 5:2,100-116.
- Demirel Y. ve Seçkin Z., (2008), “Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, 189-202.
- Davenport T.H ve Prusak L., (2001), İş Dünyasında Bilgi Yönetimi, Rota Yayınları, İstanbul.
- Drucker, Peter F. (1988) 21.Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları [Management Challenges For the 21 st Century], (çev.Bahçivangil ve G.Gorbon) EpsilonYayıncılık, Basım 1999, İstanbul.
- Du, R., S. Ai ve Ren, Y. (2007)“Relationship Between Knowledge Sharing and Performance: A survey in Xi’an China” *Expert Systems with Applications*, 32:38-46.
- Durna U., (2002), “Yenilik Yönetimi”, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Ertokatlı D. (2007), “ Öğrenme Yönelimi, Pazar Yönelimi ve Yenilikçilik İlişkisinde Kalite Yöneliminin Rolü” Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.



- Ersan A., ( 2009), “Kalite Yönelimli Firmalarda Yenilikçilik ve Örgütsel Öğrenmenin Firma Performansı Etkisinde Pazar Dalgalanması ve Rekabet Yoğunluğunun Rolü”, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Güler B.A., (2005), “Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim”, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Karaarslan A., Ergün Özler D. ve Kulaklıoğlu S. A., (2009), “Örgütsel Vatandaşlık ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C.X I,S II, 135-160.
- Karavardar G., (2012), “Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1,145-156.
- Kulaklıoğlu A. S., (2009), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Kutanis R.Ö. ve Mercan N.,(2015), “Bilgi Paylaşımı Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”, İş ve İnsan Dergisi, 2(2), 147-155.
- Kutanis R.Ö. ve Mesci M., (2013), “Bilgi Yönetimi ile Yenilik Arasındaki İlişkide Örgüt İçi Dinamiklerin Ara Değişkenlik Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:13, Sayı:3, Temmuz, 367-381.
- Levin S. L., (1999), “Running Head Measuring Organizational Trust”, Ph.D. Thesis, The George Washington University.
- Linn Hsiu-F. and Lee Gwo-G., (2005), “Perceptions Of Senior Managers Toward Knowledge-Sharing Behavior”, *Management Decision*, Emerald Publishing Limited 0025-1747, Vol. 42(1), 74-78.
- Mcdonald, R.E. (2002), Knowledge Entrepreneurship: Linking Organizational Learning and Innovation, Ph. D. Thesis, University of Connecticut.
- Mayer, Roger C., Davis James H. ve Schoorman F. David. (1995), “An Integrative Model of Organizational trust”, *Academy of Management Review*, (20), 3, 709- 734.



- Mishra, A.K. (1996), “Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust”x R.M.Kramer & T.R. Tyler (Eds.). Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research, 261-287. London: Sage Publications
- Nemli H., (2007), “Örgüt Kültürü ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Nonaka I. and Takeuchi H. (1995), “The knowledge-creating company”. New York: Oxford University Press.
- Omarov A., (2009), “Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama” Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk A., (2005), “İşletmelerde Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı (Eskişehir İli Örneği)”. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özçer N., (2005), “Yönetimde Yaratıcılık ve Yenilikçilik”, 1. Baskı, Rota Yayınları, İstanbul.
- Peltokorpi, V., (2006), “Knowledge Sharing Management in A Cross-Cultural Context: Nordic Expatriates in Japan”, Knowledge Management Research & Practice, Vol.4, pp.138-148
- Polat S., (2009), “Organizational Citizenship Behavior (ocb) Display Levels of The Teachers At Secondary Schools According To The Perceptions Of The School Administrators”, Procedia Social and Behavioral Sciences, 1, 1591– 1596.
- Roberts, E. B. (1987), “Generating Technological Innovation”, Oxford University Press
- Sarıhan, H. İ., (1998), “Rekabette Başarının Yolu:Teknoloji Yönetimi”, 1.Baskı., Desnet Yayınları, İstanbul.
- Sharrat M. and Usoro A., (2003), “Understanding Knowledge-Sharing in Online Communities of Practic”, Journal of Knowledge Management, Vol: 1, Issue: 2, Dec., pp. 4-5.
- Taş Y., (2011), “İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) Sayı. 1,117-131.
- TDK, (2016), Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr/>.



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 58 Kasım - Aralık 2016

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası  
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- Tidd, J., Bessant J., and Pavitt K., (2001), “Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change”, 2. Ed., John Wiley&Sons, England.
- West, M. A. ve J. L. Farr, (1990), "Innovation at Work", Editörler: West, M. A. ve J. L. Farr, Innovation and Creativity at Work, John Wiley&Sons, New York.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004), “SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yazıcı, S. (2000), “Rekabetçi Avantaj Sağlamada Yaratıcılık ve Yenilik”, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, 2000/3:79–92.
- Yeniçeri Ö. ve Demirel, Y., (2007), “İşletme Koşullarının Örgüt İçi Bilgi Paylaşım İklimine Etkisi” Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:27, Yıl:13, Cilt:7, 9-21.
- Yılmaz, E., (2007), “Kurum İçi İletişim Ortamı İle Kurumsal Güven Arasındaki İlişki ve Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, İ. (2006), “Verilerin Çözümlemesi-İlişki-Korelasyon”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi Ve Planlaması, Araştırma Yöntemleri Dersi, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/eay/.../iyilmaz.doc.