

ÖRGÜTSEL GÜVENİN BİLGİ PAYLAŞIMINA ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Salih YEŞİL¹

Yüksel MAVİ²

Öz

Bu araştırmada son yıllarda oldukça büyük önem arz eden örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları incelenmiştir. Çalışmanın amacı örgütsel güvenin (çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven) bilgi paylaşımı (örtük bilgi paylaşımı, açık bilgi paylaşımı) üzerine etkisini belirlemektir. Araştırma sağlık çalışanları üzerine yapılan bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir. Araştırmanın örneklemini bir kamu hastanesinde görev yapan 100 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem üzerinden toplanan veriler SPSS 25.0 programında frekans analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda sadece yöneticiye güvenin açık ve örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar kuram ve uygulama açısından tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Açık Bilgi Paylaşımı, Örtük Bilgi Paylaşımı

Jel Kodları: M 1, M 10, M 19

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST ON KNOWLEDGE SHARING: A FIELD STUDY

Abstract

In this study, organizational trust and knowledge sharing issues, which have been of great importance in recent years, are examined. The aim of the study is to determine the effect of organizational trust (trust in colleagues, trust in the manager, trust in the organization) on knowledge sharing (implicit knowledge sharing, explicit knowledge sharing). The research was supported by a field study on healthcare professionals. The sample of the study consists of 100 healthcare professionals working in a public hospital. The data collected from the sample were analyzed by frequency analysis, correlation analysis and regression analysis in the SPSS 25.0 program. As a result of the analysis, it was seen that only the trust in the manager positively affected explicit and implicit knowledge sharing. The results obtained were discussed in terms of theory and practice.

Keywords: Organizational Trust, Explicit Knowledge Sharing, Implicit Knowledge Sharing

Jel Classification: M 1, M 10, M 19

¹ Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, E-posta: syes66@hotmail.com, [ORCID: 0000-0003-3237-2258](https://orcid.org/0000-0003-3237-2258)

² Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, E-posta: yuksel4689@hotmail.com, [ORCID: 0000-0002-9724-7135](https://orcid.org/0000-0002-9724-7135)

GİRİŞ

Küresel dünyada iletişim ve bilişim teknolojilerinde yaşanan yenikler ve gelişimler bilgiye erişimi oldukça kolay hale getirmiştir. Bilgisayar teknolojileri sayesinde bilgi yayılımının da oldukça hız kazandığı görülmüştür. Örgütler bilgiye kolay bir şekilde ve daha az maliyetle ulaşabilir ve bilgiyi kullanabilir olmuşlardır (Demirhan ve Bozkurt, 2010: 3016). Günümüz iş dünyasında kurumların başarı elde etmelerinde ve rakiplerine üstünlük sağlamalarında bilginin meydana getirilmesi ve bu bilginin paylaşılmasının da oldukça büyük önem arz ettiği görülmüştür (Mısırdalı, 2006). Bilgi paylaşımıyla ilgili olarak kurumlarda bilgiyi elde etmenin yanında onun etkin bir biçimde kullanılıp yönetilmesi gerektiği de belirtilmektedir (Ölçer ve Şanal, 2007: 1314-1315). İş dünyasının ve akademisyenlerin yeni bilginin meydana getirilmesi, bilginin elde edilmesi buna ek olarak bilginin iş süreçlerinin tümünde kullanılması ve paylaşılması için nelerin gerçekleştirilmesi gerektiği noktasında birtakım arayışlarda buldukları saptanmıştır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Nitekim bilgi paylaşımına yönelik tutumlar hakkında gerçekleştirilen ampirik çalışmaların sayısı çok olmamakla beraber, gerçekleştirilen araştırmaların bilhassa 2000 ve sonrası dönemde ağırlıkta olduğu görülmektedir (Demirhan ve Bozkurt, 2010: 3019).

Bilgi paylaşımı bilgi ve örgüt yazınında incelenen kavramlardan biri olup bilgi yönetimi açısından bilgi aktarımı sürecinin bir boyutu olarak görülmektedir (Karaaslan vd., 2009: 142). Bilgi paylaşımı kavramı çalışanların örgütle ilgili bilgi, düşünce, öneri ve deneyimlerini başkalarıyla paylaşmaları şeklinde ifade edilmektedir (Bartol ve Srivastava, 2002: 65). Bilgi paylaşımı örtük bilgi paylaşımı ya da açık bilgi paylaşımı şeklinde olabilmektedir (Flores vd., 2014: 93). Bunları da kısaca açıklamak gerekirse; yüz yüze etkileşimin ilk olarak örtük bilgi paylaşımı anlamına geldiği ifade edilmekte (Wang ve Wang, 2012: 8900) ve örtük bilgi paylaşımının sözel olmayan yani sezgisel olan paylaşım çeşidi olduğu belirtilmektedir (Becerra vd., 2008: 693). Diğer taraftan açık bilgi paylaşımının ise kodlanan, belgelerle kanıtlanabilen, depolanabilen, korunan her çeşit bilginin dağıtılmasını ve iletilmesini göz önünde bulundurduğu görülmektedir (Akgün vd., 2011). Bir kurumun örgütsel başarı sağlamasında en önemli etkenlerden biri organizasyonlarda bir bireyden başka bir birey ya da gruplara bilgi aktarım becerisi olmasıdır (Matzler vd., 2008). Bilgi paylaşımının çalışanların başkalarıyla paylaşma isteğinde olmadığı bilgilerini ortaya koymanın etkin aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu tarz bir paylaşım kurum aidiyetinin artmasına yardımcı olmaktadır (Augier vd., 2001). Örgütlerin bilgi paylaşımı vasıtasıyla kurumun tüm bölümlerine bilgiyi hızlı bir biçimde yaydıkları belirtilmektedir. Böylece örgütsel performanslarını artırabilmeleri söz konusu olmaktadır (Demirhan ve Bozkurt, 2010). Bu açıdan değerlendirildiğinde bilginin paylaşımı ile örgüt performansı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Zaim, 2005: 203). Kurumlar için önemli olan bilgi paylaşımının kurumlarda çalışanlar içinde önemli olduğunu söylemek gerekir. Kişilerin sahip oldukları bilgilerini paylaşmaları bilginin hem doğrulanmasına hem de pekiştirilmesine etkiye bulunur (Barutçugil, 2002: 115).

Alanyazına bakıldığında bilgi paylaşımıyla ilgili olarak çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda birtakım araştırmacıların bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı (Aulawi vd., 2009; Mura vd., 2012; Mura vd., 2013; Boran vd., 2015), rekabetçi davranış (Sözbilir ve Yeşil, 2016), bilgi sistemlerinin dış kaynak başarısı (Lee, 2001) ve duygusal bağlılık algıları (Taş, 2011) üzerine etkisini ele aldıkları görülmüştür. Bazı araştırmacıların ise örgütsel adaletin (Demirel ve Seçkin, 2011), cinsiyet farklılığının (Riege, 2005), kültürel ve bağlamsal faktörlerin (Chow vd., 2000), işbirliği odaklı örgütsel kültür ve liderlik türlerinin (Yang, 2007), çalışan ilişkilerinin (Karavardar, 2012), öz farkındalığın (O'Dell ve Grayson, 1998), etik iklimin (Yeşil vd., 2017) bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceledikleri belirlenmiştir. Tüm bunlara ek olarak iş arkadaşlarına güvenin ve yönetime güvenin (Boran vd., 2015) bilgi paylaşımı üzerine etkisini ele alan çalışmaların olduğu da görülmüş olup bu çalışmada da örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisi araştırılmıştır.

Mesleki hayatın önemli bir bileşeni olarak bilinen güvenin, bilhassa yönetici ve çalışan arasındaki ilişkilerde görüldüğü gibi örgüt içerisinde oluşturulan bütün ilişkilerde de önem arz ettiği belirtilmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2010). Modern örgütlere bakıldığında örgütsel ve yönetsel verimlilik ile etkililiğin ön koşulu olarak nitelendirilen güvenin önemini daha iyi anladıkları görülmektedir (Sağlam Arı ve Tunçay, 2010: 114). Nitekim organizasyonlarda güven yaratmak, karşılıklı ilişkilerin doğasından dolayı sosyal alışveriş ilişkileri geliştirmenin önem taşıyan bir bileşeni şeklinde kabul edilmektedir (Aryee vd., 2002). Organizasyon, yönetim ve politika anlayışı noktasında güven oluşturmayı hedeflediği taktirde organizasyon çalışanlarının yenilikçi potansiyellerini, yaratıcılıklarını ortaya çıkarması söz konusu olur (Doğan, 2002). Çalışma arkadaşlarına, yöneticiye, örgüte güvenin olduğu kurumlar yeniliklerin meydana gelmesi bağlamında daha fazla etkilidirler (Büte, 2011). Bu hususların kurumlar tarafından başarılması yalnızca güveni meydana getirecek birtakım unsurların içselleştirilmesi neticesinde oluşmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Tüm bunlar ise alanyazın açısından örgütsel güven konusunun değerinin ve öneminin anlaşılmasında büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel güvenin örgütün genelini ilgilendirmesi sebebiyle ortaya çıkışının bireysel güvene göre daha geniş bir süreci kapsadığı belirtilmektedir (Derin, 2011). Kavram olarak çalışanların birbirlerinin ve yöneticinin yeterliklerine, organizasyonda hoşgörülü, adil ve etik ilkelere bağlı kararlar alma ile bunları uygulama sürecine olan inancı "örgütsel güven" şeklinde tanımlamak mümkündür (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 212). Çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven olmak üzere örgütsel güvenin üç alt boyutta incelendiği görülmektedir (Dietz ve Hartog, 2006). Bu alt boyutları kısaca ifade etmek gerekirse; çalışanların birbirlerinin davranış, iyi niyet, dürüstlüğüne yönelik inançları çalışma arkadaşlarına güven olarak nitelendirilmektedir (Cook ve Wall, 1980: 39). Çalışanların işleriyle ilgili olarak muhatap oldukları yöneticilerinin deneyim, karar alma, bilgi, kabiliyet konularındaki yeterliliğine ilişkin duymuş oldukları güven yöneticiyi güven olarak tanımlanmaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Çalışanların kurumun kendilerine sunduğu

destekler ile ilgili algıları ve yöneticilerin tutarlılıkları ile ilgili algılarının bütünleşmesi sonucunda oluşan inançlar ise örgüte güven biçiminde tanımlanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990: 445).

Güven karşılıklı ilişkiler ve grup içi dinamikler yönünden en yapıcı, en temel, en etkili faktörlerden birisi olarak görülmektedir (Shaw, 1997). Birey, güven duygusunu hayatının her kademesinde görmek ve hissetmek isteği içerisinde (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Nitekim örgütsel güven konusuyla ilgili olarak gerçekleştirilen araştırmaların amacında örgüt çalışanlarının örgütlerine ve yöneticilere güven duymaları, kurumlarda güvene dayalı ilişkilerin yaratılması ve bunların devamlılığı yer almaktadır (Dirks ve Ferrin, 2002: 611-612). Kurumlarda güven ortamının yaratılmasının belli bir zaman ile süreç gerektirdiği bilinmektedir (Mayer vd., 1995: 710). Günümüzdeki kurumların, örgüt paydaşlarında güven duygusu yaratmak ve onların, çalıştıkları kuruma güven duymalarını sağlamak noktasında sorunlar yaşadıkları görülmektedir (Özdemir vd., 2019: 707). Güvenin egemen olmadığı bir ortamda kronik kuşkunun egemen olması söz konusudur. Böylesi bir durumda insanların birbirlerinden çekinmelerinde etkili olur (Shaw, 1997). Çalışanların güven algısının düşük olduğu kurumlarda ise iletişim engellerinde artma, kararlara katılım düzeyinde düşme, verimlilikte azalma yaşanması kaçınılmaz olur (Asunakutlu, 2002: 5).

Yukarıda da ifade edildiği gibi bu çalışmada son yıllarda araştırmacılar tarafından büyük önem verilen örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları ele alınmıştır. Alanyazında konuyla ilgili olarak birtakım teorik ve ampirik çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceleyen araştırmaların sayıca az olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yazında örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştiren herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Buradan hareketle araştırmada, örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisi incelenmiş ve araştırma sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Bu durumun çalışmanın özgünlüğünü ortaya koyması ve ilgili yazının gelişimine ışık tutması açısından önem taşıyacağı düşünülmüştür.

Araştırmada öncelikle kuramsal çerçeveye yer verilmiş, devamında araştırmanın yöntemi sunulmuş, araştırmanın bulguları açıklanmış, son olarak araştırma sonuç bölümüyle bitirilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümde örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konularına kuramsal çerçeve kapsamında yer verilmiştir.

Örgütsel Güven

Kişilerarası ilişkileri düzenleyen en önemli mevzulardan birisinin güven olduğu bilinmektedir. Bunun örgütsel yaşamda da oldukça önemli bir konuma sahip olduğu belirtilmektedir (Yücel ve Samancı, 2009: 116). Güvenin organizasyonlar için ilişkileri düzenleyen ve bir arada tutan bağ görevi gördüğü ifade edilmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Nitekim çağdaş organizasyonlarda eski hiyerarşik yapılanmanın önemini kaybederek bunların yerini yatay, daha yakın ilişkilere dayalı

olan katılımcı yapıların aldığı göze çarpmaktadır. Bunun sonucunda yeni yetkiler ve sorumluluklar ve iletişim düzeni ile farklılaşan örgütsel ilişki düzeninin meydana geldiği görülmektedir. Farklı kabiliyetlere ve özelliklere sahip olan bireyleri ortak bir amaç çevresinde bir araya getirmekse katılımcılar arasında güven duygusunun oluşturulmasını gerektirir (Asunakutlu, 2002: 5). Bu açıdan örgütlerin sürdürülebilir başarı sağlamalarında psikolojik bir etken olarak görülen güven olgusunun oldukça büyük bir rolü bulunmaktadır (Sharkie, 2009: 491). Kurum çalışanlarının kurumları hakkında iyi düşüncelere sahip olmaları ve kurumlarına güven duymaları mevzusu yönetim bilimini uzunca bir zamandan beri uğraştıran bir konu olarak görülmektedir (Özdemir vd., 2019: 707). Gerek akademisyenler gerekse uzmanlarda örgütsel açıdan güvenin başarılı iş ilişkisi, etkili iletişim için önemli bir esas oluşturduğuna vurgu yapmaktadır (Werbel ve Henriques, 2009).

Örgütsel güvenin birden fazla unsuru içerisinde bulunduran kompleks bir kavram olduğu belirtilmektedir (Derin, 2011). Buna göre çalışanların çıkarlarını koruma, ilgilenme, destek olma gibi davranışlar göstermenin örgütsel güven şeklinde nitelendirildiği görülmektedir (Baltaş, 2007). Örgütsel hayatta oldukça önem arz eden bir kavram olarak nitelendirilen örgütsel güvenin; inanç, samimiyet, dürüstlük, sadakat gibi belirli değerlerle beraber organizasyonun amaçlarını gerçekleştirirken organizasyon mensuplarının ilişkilerindeki bir süreç olarak görüldüğü de belirtilmektedir (Singh ve Srivastava, 2016). Ayrıca kavramın çalışanların kurum uygulamalarına yönelik isteklerini kapsamı içerisine aldığı bireylerden çok örgütlere odaklandığı görülmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003). Yalnızca kurumsal bakış açısı ile örgütsel güveni ele almanın doğru olmayacağı da belirtilmektedir. Çünkü güven örgüt ve kişi düzeyinde oluşmaktadır. Bu açıdan örgüte ve kişiye ilişkin farklı güven düzeylerinin olabildiği ifade edilmektedir (Çıtır ve Kavi, 2010: 233).

Örgütsel güvenin üç boyutta ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven (Tokgöz ve Seymen, 2013: 62) şeklindedir. Bunları kısaca ifade etmek gerekirse; yöneticinin faaliyetlerinin önemli sonuçlar meydana getireceğini düşünerek, bireyin duyarlı bir şekilde davranması yöneticiye güven olarak belirtilmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008: 114). Yöneticinin güven veren davranışlar sergilemesi, örgüt çalışanlarının yöneticiler hakkındaki dürüstlük, yetenek, yardımseverlik algılarına etkide bulunmaktadır (Mayer vd., 1995: 728). Çalışanların birbirlerine yönelik davranışları, konuşmalarındaki doğruluğa, iyi niyete yüklenen inancı çalışma arkadaşlarına güven olarak tanımlamak mümkündür. Bu tarz güven duygusunun çalışan meslek elemanları arasında güven duygusunun güçlenmesinde ve pekişmesinde etkisi bulunmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2003: 61-79). Çalışanların risk içeren ya da belirsiz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında organizasyonun taahhütleri ile davranışlarının tutarlı olduğuna ilişkin inançlarını ise örgüte güven şeklinde ifade etmek mümkündür (Demircan ve Ceylan, 2003). Çalışanın kendini kurumun bir parçası şeklinde görmesi, çalışanın sorumluluk ile yetki üstlenmesi ve örgütlerince liyakate dayalı bir yükseltmenin esas alınması örgüt çalışanın çalıştığı kurumuna olan güven seviyesinde artış yaratır (Joseph ve Winston, 2005). Örgütsel davranış yazınında, örgütsel güvenin yaratılması ve yöneticiler ile çalışanlar arasında güvene dayanan ilişkilerin varlığı önem arz eden bir

konu olarak incelenmektedir (Arı, 2003: 9). Nitekim örgütsel güvenin fazla olduğu kurumlarda iş görenlerin iş birliği yapma eğilimlerinde ve bağlılıklarında artış yaşanmakta, olumlu bir örgüt kültürü oluşmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009: 113). Ayrıca iş görenlerinin kendi ve başkalarına güven duyduğu kurumların daha çok performans sergilemeleri söz konusu olmaktadır. Bu sayede olumlu olmayan koşullar altında dahi hayatlarını devam ettirebilmeleri olası hale gelmektedir (Asunakutlu, 2002: 11). Güven ortamı bozulduğu takdirde işgörenler arasındaki dayanışma, yardımlaşma kaybolur. Buna ek olarak yeni ve yaratıcı fikirlerin bulunması olasılığında düşmede yaşanır (Zemke, 2000: 78). Güvenin olmadığı bir ortamdaysa örgüt çalışanları enerjilerinin önemli bir kısmını kendilerine korumak adına kullanmak zorunda kalırlar (Mishra ve Morrissey, 2000: 15).

Bilgi Paylaşımı

Piyasalardaki rekabetin artış gösteren hızıyla beraber örgütsel süreçlerde yenilik gibi bilgi temelli etkinliklerin gittikçe daha kritik duruma geldiği görülmektedir (Jerez-Gomez vd., 2005). Bir kişinin sahip olduğu bilgiyi başkalarının anlayıp, benimseyip, kullanması amacıyla onlarla paylaşmasını içeren süreci bilgi paylaşımı olarak nitelendirmek mümkündür (Ipe, 2003: 341). Bu süreç çerçevesinde bilginin bireyler tarafından kullanılması, yayılması, paylaşılması örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi noktasında oldukça önemlidir (Demirhan ve Bozkurt, 2010: 3016). Her ne kadar kurumlar arası rekabetçilik için bir gereklilik olarak kabul edilse de yöneticilerin hâlâ çalışanlar arası bilgi paylaşımını kurumlarda/organizasyonlarda nasıl etkin olarak uygulayacakları hususunda yeterli olmadıkları görülmektedir (Jerez-Gomez vd., 2005). Alan yazında bilgi paylaşımının, bilgi yönetimi faaliyetleri kapsamı içerisinde önemli bir konum arz ettiği vurgulanmaktadır (Erdoğan Morçin ve Morçin, 2014: 26). Teorik açıdan incelendiğinde ise kurumlar ve çalışanlar yönünden önemi birtakım araştırmalarda ifade edilmiştir (Matzler vd., 2008). Bu yönüyle bilgi paylaşımının önemli bir yazın konusu şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir (Yeşil ve Mavi, 2017: 136).

Bilgi yönetimi uygulamasının en önemli unsurlarından birisi de bilgi paylaşımıdır (Hu vd., 2009). Kavramın tanımını yapmak gerekirse; bilginin bir bireyden, gruptan, örgütten başka birey, grup, örgüte aktarılması ya da yayılması bilgi paylaşımı olarak belirtilmektedir (Bozkurt ve Bal, 2006). Ayrıca temel olarak bilgiyi başka bireylere sunma eylemine de bilgi paylaşımı denilmektedir (Ipe, 2003: 341). Bilginin örgütün bir değeri haline dönüştürülebilmesi için öncelikle bilginin paylaşımının sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Erdoğan Morçin ve Morçin, 2014: 26). Bilgi paylaşımı bir süreç şeklinde düşünülür ise bu sürecin temelinde bilginin insanlar arasında el değiştirmesi bulunmaktadır. Bilginin somut varlıkların tersine paylaşıldığı takdirde artma eğilimi gösteren bir unsur olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte paylaşılmayan bilginin veya kullanılmayan bilginin zamanla değerini kaybetmeye başladığı da düşünülmektedir (Yang ve Farn, 2009: 215).

Bilgi paylaşımının çeşitleri açısından örtük bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı şeklinde ikiye ayrıldığı görülmektedir (Erden, 2016: 33). Bunları açıklamak gerekirse; açık bilgi paylaşımının

depolanabilen, belgelenebilen, saklanabilen, kodlanan her türlü bilginin dağıtılmasını ve iletilmesini kapsamı içerisine aldığı belirtilmektedir (Nonaka vd., 2002). Örgütlerde bu bilgi paylaşımı uygulamaları kolaylıkla elde edildiğinden, kodlandığından ve iletilmekte olduğundan daha yaygın olarak görülmektedir (Wang ve Wang, 2012: 8900). Bununla birlikte örtük bilgi paylaşımının anahtarıysa isteklilik ile insanların öğrenmiş olduklarını, bildiklerini paylaşma kapasitesi olarak belirtilmektedir (Wang ve Wang, 2012: 8900). Söz konusu bu bilgi paylaşımı genel anlamda gönderici ile alıcı taraf arasında yakınlık gerektirir (Roberts, 2000: 434). Daha açık bir şekilde belirtmek gerekirse; örtük bilgi paylaşımının sosyal ilişki ve davranışların içinde gömülü olduğu ifade edilmektedir. Açık bilginin paylaşımının ise sözel olarak kodlanıp transfer edildiği vurgulanmaktadır (Becerra vd., 2008: 693).

Son seneler içerisinde hem küreselleşmenin etkisi hem de bilgi ve bilge paylaşımının sağladığı yararlar yönetim bilimi açısından bu konuya (bilgi paylaşımı) verilen değerin giderek arttığını göstermektedir (Yeşil ve Mavi, 2017: 144). Bilgi paylaşımı bilgi ya da deneyimin işlenme, koordine edilme, yayılma, iletişime geçme sürecini belirtmektedir (Keskin vd., 2018: 93). Bilginin ancak paylaşıldığı taktirde değer yaratması söz konusu olmaktadır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Bilgi paylaşımının bilgiden yarar elde etmenin değerini artırdığı da vurgulanmaktadır (Göksel vd., 2010: 89). Bu noktada çalışanlar kendilerini özgür hissettikleri ortamlarda düşüncelerini paylaşma eğilimi içerisine girerler. Yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkarılmasını sağlamış olurlar (Eisenhardt ve Martin, 2000). Bir kurum/organizasyon içerisinde bilgi paylaşımı faaliyetleri ile davranışları yaygınlaştığı zaman işlenen ve üretilen bilgi miktarında yükseliş yaşanacaktır. Yeni bilgilerin yaratılması yeni fikir, hizmet, ürün, süreçlerin gelişim göstermesinde etki yaratacaktır (İmamoğlu vd., 2018). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamasında etkili olacaktır (Keskin vd., 2018: 93). Dolayısıyla organizasyonlarda kişiler olmadan bilginin yaratılamayacağı ve bilginin çalışanlar ve gruplar arasında paylaşımı gerçekleşmediği taktirde kurumsal etkinliğin ancak bir yere kadar gidebileceği belirtilmektedir (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ VE İLGİLİ HİPOTEZLER

Günümüz dünyasında işletmelerin rekabet edebilme gücü, işbirliğine dayalı olan örgüt yapıları, süratle değişim gösteren ve gelişen çevre koşulları, ekip çalışmaları ve bilgi paylaşımındaki zorunluluklar vb. birtakım gelişmeler güven kavramını önemli bir konuma taşımıştır (İşcan ve Sayın, 2010: 196). Bununla birlikte toplum içerisinde bilgi paylaşımının gerçekleşmesi noktasında güven, belli başlı bir parametre olarak nitelendirilmektedir. Çünkü psikolojik bir kavram olan güven, toplumlar için sosyal bir sermaye olarak görülmektedir (Hexmoor vd., 2006: 132). Çalışma arkadaşlarına güven; bilgi paylaşımını kolaylaştırıp problem çözme kapasitesini ve kişilerin beraber çalışma kabiliyetinde artış meydana getirmektedir. Söz konusu durumda takım performansında artış görülecektir (Cho ve Park, 2011). Bu doğrultuda güvenin sağlandığı organizasyonlardaki çalışanların; bilgi paylaşım eğilimi içerisinde oldukları, örgütte daha az politik davranışta buldukları, birbirlerine

önem verdikleri, performans değerlendirme konusundaki eleştirileri kabullendikleri, yeni fikirler yaratarak örgütlerinin ilerlemesi için olduğundan daha çok gayret sarf ettikleri görülmektedir (İslamoğlu vd., 2007: 23). Örgütlerde üst yönetime karşı oluşan güvenin birtakım olumlu gelişme ile olguya sebep teşkil ettiği belirtilmektedir. Söz konusu olumlu gelişmeleri yüksek örgütsel bağlılık, yüksek performans, yüksek genel iş tatmini, yüksek odaklanabilme kabiliyeti, örgütsel yeniliğin gelişmesi, rekabet üstünlüğü, takımlar arası bilgi paylaşımı ile takım içi bilgi paylaşımının artması, düşük psikolojik sözleşme ihlali, düşük işten ayrılma şeklinde ifade etmek mümkündür (Helliwell ve Huang, 2011). Güven duyulan örgütlere bakıldığında ise; böyle örgütlerin paydaşlarca tercih edilmesi söz konusu olmakta ve beraber çalışma isteği meydana getirdiği görülmektedir (Batı ve Tutar, 2016: 39-40). Diğer taraftan güven duygusunun gelişmediği organizasyonlara bakıldığında böyle organizasyonlardaki çalışanların kurumları için organizasyon değerlerini benimseme veya performans harcama noktasında çekingen davrandıkları ifade edilmektedir. Hatta örgütsel hedefleri gerçekleştirme bağlamında sorumluluk almaktan kaçınmaya çalıştıkları belirtilmektedir. Buna ek olarak karşılıklı güvenin oluşmamasından dolayı bilgi paylaşımında bulunmayı kabul etmedikleri de vurgulanmaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 213). Güven ortamının bulunmadığı kurumların amaçlarını elde etmesi olası gözükmemektedir (İşcan ve Sayın, 2010: 196).

Bir örgütte örgütsel güvenin sağlanması söz konusu örgütün bilgi paylaşımını gerçekleştirmesinde etkin rol oynamaktadır. Çünkü bir örgütte ancak örgütsel güven sağlandığı takdirde bilgi paylaşımı gerçekleşecektir. Bu noktada yapılan araştırmalar incelendiğinde Öneren vd., (2016: 147) çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven arasında pozitif yönlü, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven arasında pozitif yönlü, bireysel açıdan bilgi paylaşımı ile yöneticiye güven, örgüte güven arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Fakat bireysel açıdan bilgi paylaşımı ile çalışma arkadaşlarına güven arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Başka bir çalışmada ise iş arkadaşlarına güven ve yönetime güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini Boran vd., (2015)'nin ele aldığı görülmüştür. Çalışmada sadece iş arkadaşına güvenin bilgi paylaşımını olumlu etkilediği bulunmuştur. Nitekim alanyazında bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini ele alan birtakım çalışmaların olduğu görülmektedir. Fakat bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ile bilgi paylaşımını örtük bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı şeklinde inceleyen araştırmaların az sayıda olduğu görülmüştür (Holste ve Fields, 2010; Hau vd., 2013). İşte tüm bu bilgilerden hareket ederek bu çalışmada örgütsel güvenin (çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven) bilgi paylaşımını (örtük bilgi paylaşımı, açık bilgi paylaşımı) etkilediği varsayılmıştır. Alan araştırmasının hipotezleri ise aşağıdaki gibi kurulmuştur;

- H1. Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H2. Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H3. Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H4. Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

H5. Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

H6. Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, kısıtlılıkları, yöntemi, evreni ve örneklemini, hipotezleri ve modeli, analizlerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alan araştırmasında örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları ele alınmıştır. Alanyazında bu konularla ilgili olarak birtakım teorik ve ampirik çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirilen bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir. Nitekim alanyazın incelendiğinde örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sağlık çalışanları üzerinde böyle bir araştırmanın uygulanmadığı görülmüştür. Bu durumun çalışmanın özgünlüğünü ortaya koyması ve ilgili alanyazının gelişimine fayda sağlaması açısından önem taşıyacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırmanın kısıtlılıkları ile ilgili olarak birtakım açıklamalarda bulunmak gereklidir. Söz konusu kısıtlılıklar şu şekilde sıralanabilir; çalışmanın Kahramanmaraş'taki hastanelerin tamamına yapılamaması, bazı sağlık çalışanlarının anket formunu doldurmaya çekimser davranması, anket formunu dolduranların algıları ve samimiyetleri, anket formlarının eksik veya hatalı doldurulması, zaman ve maliyet sınırlılığının olması ve tek bir veri toplama yönteminin kullanılmasıdır.

Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örneklemini

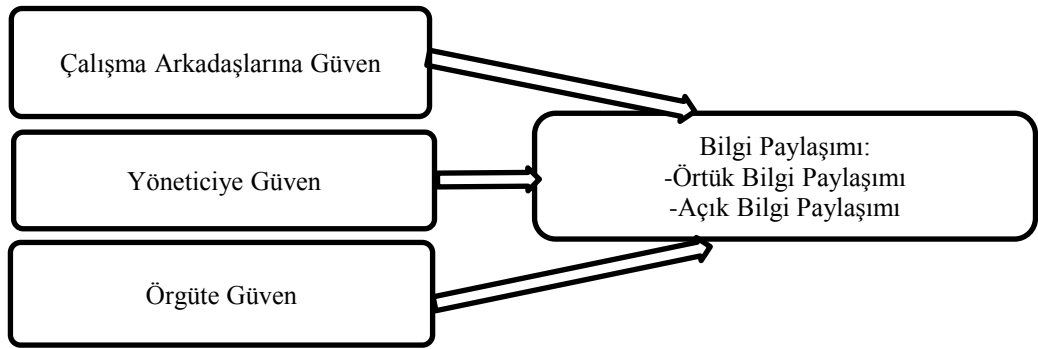
Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden meydana gelmektedir. Bu formun birinci bölümünde sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini ölçmeye ilişkin 7 soru bulunmaktadır. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan ifadeler için 5'li Likert ölçeğinden "1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini bir kamu hastanesinin sağlık çalışanları meydana getirmiştir. Çalışmanın örneklemini de bu kamu hastanesindeki 100 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Anket formları sağlık çalışanlarına elden dağıtılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır. Çalışmadaki ölçek Cook ve Wall, (1980) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeğidir. Örgütsel Güven Ölçeği, Bozkurt Yıldırım (2014)'ün çalışmasında kullanılmıştır. Araştırmadaki diğer ölçek ise Bock vd., (2005) tarafından uyarlanan Bilgi Paylaşımı Ölçeğidir.

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu çalışmada örgütsel güveninin bilgi paylaşımı üzerine etkisi Şekil 1’de gösterilmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kurulan hipotezlerde aşağıda belirtilmiştir.

- H1. Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H2. Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H3. Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H4. Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H5. Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H6. Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

Şekil 1: Araştırma Modeli: Örgütsel Güven ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi



Araştırmanın Veri Analizleri

Alan araştırmasında örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemek amacıyla elde edilen veriler IBM SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programında analiz edilmiştir. Çalışma verilerinin frekans, korelasyon, regresyon analizlerinden faydalanılarak analizleri yapılmış, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonucu verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın demografik ve temel bulgularıyla ilgili analizler sunulmuş ve yorumlarda bulunulmuştur.

Demografik Bulgular

Araştırmada sağlık çalışanlarının demografik özellikleriyle ilgili bilgiler Tablo 1’de gösterilmiş olup bunların sonuçlarına yönelik yorumlar yapılmıştır.

Tablo 1: Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyetiniz	Bay	61	61,0
	Bayan	39,0	39,0
Medeni Durumunuz	Evli	81	81,0
	Bekar	19	19,0
Yaşınız	25 ve Altı	11	11,0
	26-30	17	17,0
	31-35	35	35,0
	36-40	13	13,0
	41-45	17	17,0
	46 ve Üzeri	7	7,0
Eğitim Durumunuz	Lise	19	19,0
	Ön Lisans	27	27,0
	Lisans	37	37,0
	Yüksek Lisans	13	13,0
	Doktora	3	3,0
	Diğer	1	1,0
Kurumdaki Göreviniz	Doktor	7	7,0
	Hemşire	17	17,0
	Memur	6	6,0
	Sözleşmeli Memur	4	4,0
	Taşeron	6	6,0
	İşçi	4	4,0
	Sağlık Teknisyeni	20	20,0
	Laborant	12	12,0
	Tıbbi Sekreter	1	1,0
	Stajyer	2	2,0
	Diğer	21	21,0
	Çalışma Süreniz	1 Yıldan Az	3
1-5 Yıl		22	22,0
6-10 Yıl		35	35,0
11-15 Yıl		7	7,0
16 Yıl ve Üzeri		33	33,0
Geliriniz	1600 ve Altı	3	3,0
	1601-2500	34	34,0
	2501-3400	11	11,0
	3400-4300	42	42,0
	4301 ve Üzeri	10	10,0

Tablo 1’deki frekans analizi sonuçlarında görüldüğü üzere sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde 61’ini (%61,0) bayların, geriye kalan 39’unu (%39,0) bayanların oluşturduğu belirlenmiştir. Bu durum araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunluğunun baylardan meydana geldiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının medeni durumları incelendiğinde 81’inin (%81,0) evli olduğu saptanmıştır. Medeni durumu bekar olan sağlık çalışanlarının sayısı 19 (%19,0)’dur. Bu ise araştırmaya katılan sağlık çalışanları içerisinde bekar olanların sayıca az olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma örneklemindeki sağlık çalışanları içerisinde 31-35 yaş aralığıyla 35 (%35,0) sağlık çalışanı örneklemin en büyük grubunu oluşturmuştur. Yaş aralığı 7 (%7,0) sağlık çalışanının örneklemin en küçük grubunu meydana getirdiği tespit edilmiştir.

Katılımcılardan 19'unun (%19,0) lise, 27'sinin (%27,0) ön lisans, 37'sinin (%37,0) lisans, 13'ünün (%13,0) yüksek lisans, 3'ünün doktora (%3,0) ve 1'inin (%1,0) diğer eğitim durumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının kurumdaki görevi açısından dağılımları incelendiğinde tıbbi sekreter 1 (%1,0) örneklemin en küçük grubunu meydana getirmiştir. Kurumdaki görevi diğer olan 21 (%21,0) sağlık çalışanının örneklemin en büyük grubunu oluşturduğu saptanmıştır.

Araştırmada 1 yıldan az çalışma süresiyle 3 (%3,0), 1-5 yıl çalışma süresiyle 22 (%22,0), 6-10 yıl çalışma süresiyle 35 (%35,0), 11-15 yıl çalışma süresiyle 7 (%7,0), 16 yıl ve üzeri çalışma süresiyle 33 (%33,0) katılımcının belirli aralıklara göre dağılım gösterdiği görülmüştür.

Sağlık çalışanları gelir dağılımına göre incelendiğinde 3400-4300 gelire 42 (%42,0) katılımcının örneklemin en yüksek gelir aralığında olduğu belirlenmiştir. Araştırmada 1600 ve altı gelire 3 (%3,0) sağlık çalışanının örneklemin en düşük gelir aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Güvenirlilik Analizi ve Sonuçları

Bir testte ya da ankette bulunan ifadelerin birbiriyle olan tutarlılığını ve ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını güvenirlik şeklinde tanımlamak mümkündür (Kalaycı, 2010: 403). Güvenirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri (Özdamar, 1999) şu şekildedir:

$0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçeğin güvenilir olmadığını göstermektedir.

$0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçeğin düşük güvenirlikte olduğunu göstermektedir.

$0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçeğin orta seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

$0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçeğin yüksek seviye güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen her bir faktörün güvenirlik analizleri ve bunların sonuçları da Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Güvenirlik Analizi ve Sonuçları

Değişkenler	Cronbach's Alpha Katsayısı
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,917
Yöneticiye Güven	,855
Örgüte Güven	,792
Örtük Bilgi Paylaşımı	,924
Açık Bilgi Paylaşımı	,782

Tablo 2'deki güvenirlik analizi ve sonuçlarında görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayılarından çalışma arkadaşlarına güven (,917), yöneticiye güven (,855), örgüte güven (,792), örtük bilgi paylaşımı (,924) ve açık bilgi paylaşımı (,782) olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 veya bunun üzerinde olması durumu bir ölçeğin güvenilirliğini belirttiğinden (Nunnally, 1978) ilgili sonuçlar kullanılan ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

ARAŞTIRMANIN TEMEL BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın temel bulgularını incelemek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmış ve sonuçları sunulmuştur.

Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Korelasyon, değişkenlerin bağımlı ya da bağımsız olması dikkate alınmadan aralarındaki ilişkinin yönü ile derecesini tespit etmek için faydalanan istatistiki yöntem şeklinde ifade edilmektedir (Sipahi vd., 2008: 143). Bu çalışmada da örgütsel güven ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak incelenmiş ve sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3,7540	1,01019	1				
			,000				
			100				
Yöneticiye Güven	3,3440	1,07038	,666**	1			
			,000				
			100	100			
Örgüte Güven	2,6167	,92189	,482**	,445**	1		
			,000	,000			
			100	100	100		
Örtük Bilgi Paylaşımı	4,3100	,96080	,346**	,473**	-,027	1	
			,000	,000	,787		
			100	100	100	100	
Açık Bilgi Paylaşımı	4,2300	1,01857	,151	,255*	-,056	,745**	1
			,134	,010	,582	,000	
			100	100	100	100	100

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 3'deki korelasyon analizi sonuçlarında görüldüğü üzere; çalışma arkadaşlarına güvenin örtük bilgi paylaşımı ($r=,346$; $p<0,01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Çalışma arkadaşlarına güvenin açık bilgi paylaşımı ($r=,151$; $p>0,01$) ile herhangi bir ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Yöneticiye güvenin örtük bilgi paylaşımı ($r=,473$; $p<0,01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Yöneticiye güvenin açık bilgi paylaşımı ($r=,255$; $p<0,05$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Örgüte güvenin örtük bilgi paylaşımı ($r=-,027$; $p>0,01$) ile herhangi bir ilişkiye sahip olmadığı saptanmıştır.

Örgüte güvenin açık bilgi paylaşımı ($r=-,056$; $p>0,01$) ile herhangi bir ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi ve Sonuçları

Bir veya daha çok sayıdaki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde yarattığı etkiyi incelemeye regresyon analizi denilmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2005: 144). Bu araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlarla ilgili olarak ise birtakım yorumlarda bulunulmuştur.

Araştırmada H1. (Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgiyi paylaşımını pozitif yönde etkiler), H2. (Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) ve H3. (Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Çalışma Arkadaşlarına Güven, Yöneticiye Güven ve Örgüte Güvenin Örtük Bilgi Paylaşımını Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Örtük Bilgi Paylaşımı								
Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	P	F	R ²	ΔR ²
	B	S.H.	β					
Sabit	3,092	,333		9,296	,000	14,322	,309	,288
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,160	,113	,168	1,419	,159			
Yöneticiye Güven	,458	,104	,511	4,409	,000			
Örgüte Güven	-,350	,103	-,336	-3,402	,001			

Tablo 4'teki regresyon analizi sonuçlarında görüldüğü üzere çalışma arkadaşlarına güven (H1) ($\beta=,168$; $p>0,05$) örtük bilgi paylaşımını etkilemediği ve örgüte güven (H3) ($\beta=-,336$; $p<0,05$) örtük bilgi paylaşımını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre (H1) ve (H3) reddedilmiştir. Fakat yöneticiye güven (H2) ($\beta=,511$; $p<0,05$) örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu bulguya göre (H2) kabul edilmiştir.

Araştırmada H4. (Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgiyi paylaşımını pozitif yönde etkiler), H5. (Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) ve H6. (Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Çalışma Arkadaşlarına Güven, Yöneticiye Güven ve Örgüte Güvenin Açık Bilgi Paylaşımını Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Açık Bilgi Paylaşımı								
Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	P	F	R ²	ΔR ²
	B	S.H.	β					
Sabit	3,678	,402		9,146	,000	3,618	,102	,074
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,039	,136	,039	,289	,773			
Yöneticiye Güven	,311	,126	,327	2,475	,015			
Örgüte Güven	-,243	,124	-,220	-1,957	,053			

Tablo 5'teki regresyon analizi sonuçlarında görüldüğü üzere çalışma arkadaşlarına güven (H4) ($\beta=,039$; $p>0,05$) ve örgüte güven (H6) ($\beta=-,220$; $p>0,05$) açık bilgi paylaşımını etkilemediği görülmüştür. Bu bulgulara göre (H4) ve (H6) reddedilmiştir. Ancak yöneticiye güven (H5) ($\beta=,327$; $p<0,05$) açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguya göre (H5) kabul edilmiştir.

SONUÇ

Örgütsel güveni ve bilgi paylaşımını örgüt hayatının vazgeçilmez konuları olarak görmek gerekmektedir. Nitekim örgütlerde güvenli bir ortam sağlandığı takdirde bilgi paylaşımı daha kolay ve sağlıklı bir şekilde işleyecektir. Çünkü örgütlerdeki güven ortamı kişinin bilgi paylaşma isteğinde etkin rol oynamaktadır. İnsanlar ancak güven duyduğu takdirde bilgiyi paylaşma eğilimi göstermektedirler. Bu açıdan çalışma arkadaşlarına, yöneticiye ve örgüte güvenin yönü o örgütteki örtük ve açık bilgi paylaşımındaki başarının ne derece işleyeceğinin habercisi olacaktır. Söz konusu bu durumun sağlanması da örgütlerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmalarında etkiler meydana getirecektir. İşte bütün bunlar ise örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konularına araştırmacıların daha fazla odaklanmasında ve konuyla ilgili çalışmaların sayısında artış yaşanmasında etkili olacaktır.

Bu araştırmada da örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları üzerinde durulmuştur. Çalışmada örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sağlık çalışanları üzerine uygulanan bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir. Alanyazında örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceleyen araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olması ve sağlık çalışanları üzerinde uygulanmaması böyle bir çalışmanın yapılmasında etkili olmuştur. Bu durumun çalışmanın özgünlüğünü ortaya koyması ve alanyazının gelişimine katkı sağlaması yönünden önem taşıyacağı düşünülmüştür. Araştırmada konuyla ilgili birtakım sonuçlar ortaya konulmakla kalınmamış ve aşağıda bu sonuçlara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci hipotezi (H1. Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın ikinci hipotezi (H2. Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda kabul edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi (H3. Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın dördüncü hipotezi (H4. Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Araştırmanın beşinci hipotezi (H5. Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın altıncı hipotezi (H6. Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Araştırma sonuçlarını genel anlamda değerlendirmek gerekirse; örgütsel güvenin bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediğini inceleyen (H2) ve (H5) kabul edilse de (H1), (H3), (H4) ve (H6)'nın reddedildiği görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bu sonuçlar örgütsel güvenin bilgi paylaşımı boyutlarının tamamını pozitif yönde etkilemediğini ortaya koymuştur. Boran vd., (2015)'te araştırmasında iş arkadaşlarına güven ve yönetime güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemiş ve iş arkadaşına güvenin bilgi paylaşımına olumlu etkisini bulmuştur. Alanyazında bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Fakat bu çalışmalarda bilgi paylaşımını örtük bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı şeklinde ele alan araştırmaların az sayıda olduğu belirlenmiştir (Holste ve Fields, 2010; Hau vd., 2013). Bu durum çalışmada örgütsel güvenin (iş arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven) bilgi paylaşımı (örtük bilgi paylaşımı, açık bilgi paylaşımı) üzerine etkisini ele almada etkili olmuştur. Fakat araştırma sonuçlarının başka araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılması ve yorumlanması noktasında güçlük yaratmıştır.

Her araştırmanın olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım kısıtlılıkları bulunmaktadır. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalar için araştırmacılara birtakım önerilerde bulunmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarla ilgili olarak; daha fazla sağlık çalışması üzerine uygulanması, kamu ve özel hastanelerde gerçekleştirilmesi ve bunların sonuçlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi, farklı veri toplama yöntemlerinin kullanılması (nicel yöntem ve karma yöntem), farklı analiz yöntemlerinden yararlanılması, çalışmaya farklı değişkenlerin eklenmesi ya da bu değişkenler arasındaki aracılık ilişkilerinin incelenmesi önerilebilir. Tüm bunlar araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesi, ilgili konunun daha iyi anlaşılabilmesi ve alanyazının gelişimine ışık tutabilmesi açısından oldukça önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, A., Keskin, H. ve Günsel, A. (2011). *Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler*, Ankara: Elif Yayınevi Yayınları.
- Altuntaş, S. ve Baykal, Ü. (2010). Relationship Between Nurses Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 186-194.
- Arı, G.S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.

- Aryee, S., Budhwar, P.S. ve Chen, Z.X. (2002). Trust As a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model, *Journal of Organizational Behaviour*, 23(3), 267–285.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Augier, M., Shariq, S.Z. ve Vendelq, M.T. (2001). Understanding Context: Its Emergence, Transformation and Role in Tacit Knowledge Sharing, *Journal of Knowledge Management*, 5(2), 125-137.
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K. ve Govindaraju, R. (2009). Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability, *Journal of Applied Sciences Research*, 5(12), 2238-2246.
- Baltaş, P.A. (2007). *Ekip Çalışması ve Liderlik Değişimin İçinden Geleceğe Doğru*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bartol, M.K. ve Srivastava, A. (2002). Motivation and Barriers to Participation in Virtual Knowledge-Sharing Communities of Practice, *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9(1), 64-75.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Batı, F.G. ve Tutar, E. (2016). Örgütsel Güven Kavramı, Özellikleri ve Yararları, *İstanbul Arel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 35-41.
- Becerra, M., Lunnan, R. ve Huemer, L. (2008). Trustworthiness, Risk and the Transfer of Tacit and Explicit Knowledge Between Alliance Partners, *Journal of Management Studies*, 45(4), 691-713.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y. ve Lee, J., (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces and Organizational Climate, *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Boran, O.S., Uçar, Z. ve Duygulu, E. (2015). Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-20.
- Bozkurt Yıldırım, H. (2014). “Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya.
- Bozkurt, S. ve Bal, Y. (2006). *Banka Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Davranışı Algılarına Yönelik Bir İnceleme*, 5. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 2, 603-612.
- Bökeoğlu, Ç.Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, *Educational Administration: Theory and Practice*, 54, 211-233.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

- Cho, Y.J. ve Park, H. (2011). Exploring the Relationships among Trust, Employee Satisfaction, and Organizational Commitment, *Public Management Review*, 13(4), 551-573.
- Chow, C.W., Deng, F.J. ve Ho J.L. (2000). The Openness of Knowledge Sharing within Organizations: A Comparative Study of the United States and the People's Republic of China, *Journal of Management Accounting Research*, 12(1), 65- 95.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment, *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Çıtır, I.Ö. ve Kavi, E. (2010). Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 229-246.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Bilgi*, 56, 99-119.
- Demirhan, A. ve Bozkurt, S. (2010). Banka Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Davranışına Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Yasar University*, 18(5), 3016- 3027.
- Derin N. (2011). *İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Dietz, G. ve Hartog, D.N. (2006). Measuring Trust Inside Organisations, *Personnel Review*, 35(5), 557-588.
- Dirks, K.T. ve Ferrin, D.L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 71-78.
- Eisenhardt, K.M. ve Martin, J.A. (2000). Dynamic Capabilities: What are They? *Strategic Management Journal*, 21(10- 11), 1105-1121.
- Erden, H. (2016). Kobilerde Bilgi Paylaşımı: Konya İli Ereğli İlçesinde Gıda İşletmelerinde Bir İnceleme, *Çağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*, Mersin.
- Erdoğan Morçin, S. ve Morçin, İ. (2014). Otel Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Tutum Düzeyleri: 4 Yıldızlı Bir Otelin Odalar Bölümünde Uygulama, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 25-34.
- Flores, W.R., Antonsen, E. ve Ekstedt, M. (2014). Information Security Knowledge Sharing in Organizations: Investigating the Effect of Behavioral Information Security Governance and National Culture, *Computers & Security*, 43, 90-110.
- Göksel, A., Aydın, B.G.A. ve Bingöl, D. (2010). Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye ve Denetim Merkezi Odaklılığının Rolü: Hekimlikte Bir Alan Araştırması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.

- Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. ve Kim, Y.G. (2013). The Effects of Individual Motivations and Social Capital on Employees, Tacit and Explicit Knowledge Sharing Intentions, *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Helliwell J.F. ve Huang H. (2011). Well-Being and Trust in the Workplace, *Journal of Happiness Studies*, 12, 747-767.
- Hexmoor, H., Wilson, S. ve Bhattaram, S. (2006). A Theoretical Inter-Organizational Trust-Based Security Model, *The Knowledge Engineering Review*, 21(2), 127-161.
- Holste, J.S. ve Fields, D. (2010). Trust and Tacit Knowledge Sharing and Use, *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128-140.
- Hu, M.L.M., Horng, J.S. ve Sun, Y.H.C. (2009). Hospitality Teams: Knowledge Sharing and Service Innovation Performance, *Tourism Management*, 30(1), 41-50.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework, *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- İmamoğlu, S.Z., Kayış, A. ve İnce, H. (2018). Yerel Yönetimlerde Kurumsal Duygusal Hafıza, Bilgi Paylaşımı, Hizmet Geliştirme ve Hizmet Performansı Arasındaki İlişki, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 95-113.
- İslamoğlu, G., Birsell, M. ve Börü, D. (2007). Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü, Alan Araştırması ve Sonuçları, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jerez-Gomez, P., Cespedes-Lorente, J. ve Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement, *Journal of Business Research*, 58(6), 715-725.
- Joseph, E.E. ve Winston, E.B. (2005). A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust and Organizational Trust, *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karavardar, G. (2012). Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 145-156.
- Keskin, H., Ayar Şentürk, H. ve Beydoğan, A. (2018). Yenilikçilik Kalitesi Perspektifinden Bilgi Paylaşımı, Entelektüel Sermaye ve Performans İlişkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 71-94.
- Lee, J. (2001). The Impact of Knowledge Sharing, Organizational Capability and Partnership Quality on is Outsourcing Success, *Information & Management*, 38(5), 323-335.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S. ve Mooradian, T.A. (2008). Personality Traits and Knowledge Sharing, *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301-313.

- Mayer, R.C., Davis J.H. ve Schoorman F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, (20)3, 709-734.
- Memduhoğlu, H.B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 211-217.
- Mısırdalı, F. (2006). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi (Eskişehir İli Örneği), *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya.
- Mishra, J. ve Morrissey, M.A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers, *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. ve Spiller, N. (2013). Promoting Professionals' Innovative Behaviour Through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital, *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N. ve Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box, *International Journal of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.
- Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company (Bilgi Yaratan Şirket)*, New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I., Krogh, G.V. ve Ichijo, K. (2002). Bilginin Üretimi, Günay, G. (Çev.), İstanbul: Dışbank Kitapları.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- O'dell, C. ve Grayson, C.J. (1998). If Only We Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practices, *California Management Review*, 40(3), 154-174.
- Ölçer, F. ve Şanal, M. (2007). *Türkiye'deki Sanayi İşletmelerinde Bilgi'nin Değeri ve Paylaşımı Üzerine Bir Araştırma*, 6. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, İstanbul: Bilgi Toplumu Yayınları, Tübitak.
- Öneren, M., Çiftçi, G.E. ve Harman, A. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranışa ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 127-157.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, B., Özcan, H.M. ve Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider, *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Roberts, J. (2000). From Know-How to Show-How? Questioning the Role of Information and Communication Technologies in Knowledge Transfer, *Technology Analysis and Strategic Management*, 12(4), 429-443.

- Sağlam Arı, G. ve Tunçay, A. (2010). Yöneticiye Duyulan Güven ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Devlet Hastanelerinde Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113- 135.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2005). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji Araştırmada Yöntem Problemi (SPSS Uygulamalı)*, İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Sharkie, R. (2009). Trust in Leadership is Vital for Employee Performance, *Management Research News*, 32(5), 491-498.
- Shaw, R.B. (1997). *Trust in the Balance: Building Successful Organizations on Result, Integrity and Concern*, San Francisco: Jossey-Boss Publishers.
- Singh, U. ve Srivastava, K.B. (2016). Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior, *Global Business Review*, 17(3), 594-609.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2015). Kurumsal Yaratıcılık: Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Açısından Türkiye'de Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(4), 87-111.
- 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)1, 117-131.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O.A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W.K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning and Measurement of Trust, *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Wang, Z. ve Wang, N. (2012). Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance, *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.
- Werbel, J.D. ve Lopes Henriques, P. (2009). Different Views of Trust and Relational Leadership: Supervisor and Subordinate Perspectives, *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 780-796.
- Yang, J.T. (2007). Knowledge Sharing: Investigating Appropriate Leadership Roles and Collaborative Culture, *Tourism Management*, 28(2), 530-543.
- Yang, S.C. ve Farn, C.K. (2009). Social Capital, Behavioural Control, and Tacit Knowledge Sharing- A Multi-Informant Design, *International Journal of Information Management*, 29(3), 210-218.
- Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 221-234.
- Yeşil S. ve Mavi, Y. (2017). *Bilgi Paylaşımı, Performans ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması*, III. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Kahramanmaraş, 135-148.

- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Ceyhan, S. (2017). Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A.M. (2009). Öğretmenlerin YaŐam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi, *Journal of Qafqaz University*, 26(1), 172-179.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Zaim, H. (2005). Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi, *İstanbul: İşaret Yayınları*.
- Zemke, R. (2000). Can You Manage Trust, *Training*, 37(2), 76-83.