

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANA BİLİM DALI**

**ÖZYETERLİLİK VE ALGILANAN DESTEK ALGISININ BİLGİ PAYLAŞMA
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNE BİR UYGULAMA**

VELİ AKIN

DOKTORA TEZİ

ADANA / 2022

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANA BİLİM DALI**

**ÖZYETERLİLİK VE ALGILANAN DESTEK ALGISININ BİLGİ PAYLAŞMA
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

VELİ AKIN

Danışman: Prof. Dr. Bahattin KARADEMİR

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Jüri Üyesi: Prof. Dr. İlter ÜNLÜKAPLAN

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Esengül İPLİK

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Meryem Derya YEŞİLTAS

DOKTORA TEZİ

ADANA / 2022

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalında
DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Bahattin KARADEMİR
(Danışman)

Üye: Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Üye: Prof. Dr. İlter ÜNLÜKAPLAN

Üye: Doç. Dr. Esengül İPLİK

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Meryem Derya YEŞİLTAS

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

.../.../2022

Prof. Dr. Serap ÇABUK
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / / 2022

Veli AKIN

ÖZET

ÖZYETERLİLİK VE ALGILANAN DESTEK ALGISININ BİLGİ PAYLAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Veli AKIN

Doktora Tezi, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Bahattin KARADEMİR

Şubat 2022, 99 sayfa

Bu çalışmada örgütsel destek algısı, yönetici destek algısı, çalışma arkadaşları destek algısı ve genel öz yeterlilik algısı bilgiyi paylaşma davranışının öncülleri olarak değerlendirilmiştir. 402 banka çalışanına uygulanan anket çalışmasından elde edilen verilerin analizinin ortaya koyduğu sonuçlara göre genel öz yeterlilik algısı ile çalışma arkadaşları destek algısının bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları daha önceki çalışmalardan farklı olarak çalışma arkadaşları destek algısının bilgi paylaşma davranışının öncülü olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları öz yeterlilik algısının davranışındaki varyansın daha büyük bir yüzdesini açıkladığını göstermiştir. Bu sonuca göre, genel öz yeterlilik algısı destek değişkenlerine göre bilgi paylaşma davranışındaki varyansı daha iyi açıklamaktadır. İlerde yapılacak çalışmalarda genel öz yeterlilik değişkeni yerine bilgiyi paylaşma öz yeterliliği değişkeninin kullanılması düşünülebilir.

Anahtar kelimeler: Bilgiyi paylaşma davranışı, örgütsel destek algısı, yönetimin destek algısı, çalışma arkadaşları destek algısı, genel öz yeterlilik algısı.

ABSTRACT**THE EFFECT OF PERCEPTION OF SELF-EFFICACY AND PERCEIVED
SUPPORT PERCEPTIONS ON KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR: A
STUDY ON BANKING SECTOR****Veli AKIN****Ph.D. Thesis, Department of Management and Organization****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Bahattin KARADEMİR****February 2022, 99 pages**

In this study, organizational support, managerial support, co-worker support and general self efficacy concepts are considered to be the predictors of employee knowledge sharing behaviour. The research results obtained by the analysis of surveys collected from 402 bank employees suggest that perceived co-worker employee support and perceived general self efficacy have positive effect on employees knowledge sharing behaviour. Different from the previous studies, research results suggest co-worker support should be considered as predictor of knowledge sharing behaviour. Research results also suggest that when compared to support variables general self efficacy predict a greater percentage of variance in knowledge sharing behaviour. This finding suggest that although it is a less studied concept in this subject general self efficacy should be considered as a research variable in this research area. Besides instead of general self efficacy knowledge sharing self efficacy may be used in future research.

Keywords: Knowledge sharing behaviour, perceived organizational support, perceived managerial support, perceived co-worker support, general self efficacy.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması süresince yönlendirmeleriyle beni sürekli destekleyen değerli danışmanım Prof. Dr Bahattin KARADEMİR'e teşekkürü borç bilirim. Yönetim ve Organizasyon alanında doktor yapma düşüncemi olumlu karşılayarak bu alana girişime destek veren Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Eski Başkanı merhum Prof.Dr. Hüseyin ÖZGEN'İ rahmetle anıyorum.Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Doktora Programı ders aşamasında kendilerinden ders aldığım değerli öğretim üyeleri Prof.Dr. Azmi YALÇIN, Prof.Dr. Ali DANIŞMAN, ve Prof.Dr. Kemal Can KILIÇ 'a yönetim konusundaki akademik formasyonuma yaptıkları katkılar nedeniyle teşekkür borçluyum. Doktora ders aşamasında kendisinden aldığım derslerde istatistiksel analiz yöntemleri öğrendiğim Prof.Dr.Ebru Özgür GÜLER' e teşekkür borçluyum. Ayrıca Tez İzleme Komitesi'nde yer alan Prof.Dr. İlter ÜNLÜKAPLAN'a çalışmalarımı sabırla takip ederek her zaman yapıcı geri bildirimlerde bulunduğu için minnettarım. Doktora çalışmalarım boyunca uzun bir süre onlarla geçirmem zamanı çalışmalarına yoğunlaşarak geçirmeme rağmen her zaman beni destekleyen aileme çok şey borçluyum. Onlar sabrı, desteği ve anlayışı olmasa bu çalışma asla tamamlanamazdı.

Veli AKIN

Adana / 2022

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	x
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Araştırmanın Önemi.....	2
1.3. Araştırmanın Yöntemi	2
1.4. Araştırmanın Planı	3

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütlerde Bilginin Doğası.....	4
2.2. Örgütlerde Bilginin Paylaşılması	5
2.3. Öz Yeterlilik Algısı Kavramı	11
2.4. Öz Yeterlilik Algısının Sebepleri.....	14
2.5. Öz Yeterlilik Algısının Sonuçları	15
2.6. Örgütsel Destek, Yönetim Desteği ve Çalışma Arkadaşları Desteği.....	17

BÖLÜM III

ARAŞTIRMA SORUSU VE HİPOTEZLER

3.1. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezler.....	21
3.2. Araştırmanın Modeli	25

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA VE ANALİZ YÖNTEMİ

4.1. Evren ve Örneklem	26
4.2. Veri Toplama Araçları	28
4.3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	28
4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	30
4.5. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği	32
4.6. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği	34
4.7. Verilerin İstatistiksel Analizi	35

BÖLÜM V

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

5.1. Araştırma Değişkenleri Puan Ortalamaları.....	37
5.2. Genel Öz Yeterliliğin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	54
5.3. Bilgi Paylaşma Davranışı Ölçeği.....	59
5.4. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Destek Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması .	61
5.5. Bilgi Paylaşma Davranışının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	65
5.6. Korelasyon Analizi	67
5.7. Bilgi Paylaşma Davranışının Yordanmasına Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	70

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

77

KAYNAKLAR	79
EKLER	86
ÖZGEÇMİŞ	99

KISALTMALAR

TBB: Türk Bankalar Birlięi



TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	27
Tablo 2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlara İlişkin Bilgiler	29
Tablo 3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Madde Analizi	29
Tablo 4. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör Yapısı	30
Tablo 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Madde Analizi	31
Tablo 6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yapısı	32
Tablo 7. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Madde Analizi	33
Tablo 8. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Faktör Yapısı	33
Tablo 9. Algılanan Çalışma Arkadaşları Ölçeği Madde Analizi	34
Tablo 10. Algılanan Çalışma Arkadaşları Ölçeği Faktör Yapısı	35
Tablo 11. Bilgi Paylaşma Davranışı Ölçeği Madde Analizi	60
Tablo 12. Bilgi Paylaşma Davranışı Ölçeği Faktör Yapısı	60
Tablo 13. Normal Dağılım	36
Tablo 14. Araştırma Değişkenleri Puan Ortalamaları	37
Tablo 15 Çalışanların Genel Öz Yeterlilik İle İlgili İfadeler Verdiği Cevapların Dağılımları	39
Tablo 16 Çalışanların Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili İfadeler Verdiği Cevapların Dağılımları	43
Tablo 17 Çalışanların Algılanan Yönetici Desteği İle İlgili İfadeler Verdiği Cevapların Dağılımları	46
Tablo 18 Çalışanların Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği İle İlgili İfadeler Verdiği Cevapların Dağılımları	49
Tablo 19 Çalışanların Bilgi Paylaşma Davranışı İle İlgili İfadeler Verdiği Cevapların Dağılımları	52
Tablo 20. Genel Öz Yeterliliğin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu	54
Tablo 21. Genel Öz Yeterliliğin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	55
Tablo 22. Genel Öz Yeterliliğin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	55
Tablo 23. Genel Öz Yeterliliğin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu	56
Tablo 24. Genel Öz Yeterliliğin Pozisyona Göre Farklılaşma Durumu	57
Tablo 25. Genel Öz Yeterliliğin Çalışılan Kurum Türü Göre Farklılaşma Durumu	57

Tablo 26. Genel Öz Yeterliliğin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu	58
Tablo 27. Genel Öz Yeterliliğin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	59
Tablo 28. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu	61
Tablo 29. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	61
Tablo 30. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	62
Tablo 31. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu	62
Tablo 32. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Çalışılan Kurum Türü Göre Farklılaşma Durumu	63
Tablo 33. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Pozisyona Göre Farklılaşma Durumu	63
Tablo 34. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu	64
Tablo 35. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	64
Tablo 36. Bilgi Paylaşma Davranışının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu	65
Tablo 37. Bilgi Paylaşma Davranışının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	65
Tablo 38. Bilgi Paylaşma Davranışının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu ...	65
Tablo 39. Bilgi Paylaşma Davranışının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu	66
Tablo 40. Bilgi Paylaşma Davranışının Çalışılan Kurum Türü Göre Farklılaşma Durumu	66
Tablo 41. Bilgi Paylaşma Davranışının Pozisyona Göre Farklılaşma Durumu	66
Tablo 42. Bilgi Paylaşma Davranışının Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu ...	67
Tablo 43. Bilgi Paylaşma Davranışının Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	67
Tablo 44. Araştırma Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi	68
Tablo 45. Bilgi Paylaşma Davranışı ve Kontrol Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi	69
Tablo 46. Algılanan Örgütsel Desteğin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi	70

Tablo 47. Algılanan Yönetici Desteğinin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi....	70
Tablo 48. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi.....	71
Tablo 49. Genel Öz Yeterliliğin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi.....	71
Tablo 50. Bilgi Paylaşma Davranışının Yordanmasına Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi	73
Tablo 51. Bilgi Paylaşma Davranışının Yordanmasına Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Tekrar)	74



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1 Araştırma Modeli	25
Şekil 2. Araştırma Değişkenleri Puan Ortalamalarına İlişkin Diyagram	38



BÖLÜM I

GİRİŞ

“Bilgiyi kullanmak onu tüketmez. Bilgiyi aktarırsanız onu kaybetmezsiniz. Bilgi boldur, bilgiyi kullanma becerisi kıttır. Birçok organizasyonun değerli bilgileri günün sonunda başkalarına ulaşır”. Kimiz Dalkir “Kuramda ve Uygulamada Bilgi Yönetimi [Knowledge Management in Theory and Practice)” adlı kitabına (2011, ss. 2) bilginin özelliklerini bu şekilde sıralayarak giriş yapmaktadır. IV. Sanayi Dönemini yaşadığımız şu günlerden yaklaşık elli sene önce sanayileşmiş ülke piyasalarındaki çalışanların büyük bir bölümü sanayi sektöründe çalışıyorlardı. Günümüzde ise, sanayileşmiş ülke piyasalarındaki çalışanların büyük bölümü hizmetler sektöründe çalışmaktadırlar. Bu çalışanlar daha önceki gibi formalleşme ve merkezileşme derecesi yüksek hiyerarşinin önemli olduğu mekanik organizasyon yapısına sahip organizasyonlarda çalışmıyor. Daha çok formalleşme ve merkezileşme derecesi düşük, takım çalışmasına dayalı organik organizasyon yapısına sahip organizasyonlarda çalışıyorlar. Bu tür organizasyonların ise, hızlı şekilde öğrenmesi, öğrendiğini hatırlaması ve en doğru bilgiye göre eyleme geçmesi önem kazanıyor. Pek çok yönetici en önemli kaynaklarının bilgi olduğunu ifade etse de paylaşılmayan bilginin pek de bir anlamı olmuyor. Çalışanlar bilgiyi paylaşmadıkları zaman bilgi örgüt geneline yayılamıyor. Bu yüzden çalışanların bilgiyi paylaşma davranışı giderek daha fazla kişinin ilgisini çekiyor (Dalkir, 2011). Enformasyon sistemleri, örgütsel davranış ve stratejik yönetim gibi farklı disiplinlerde çalışan pek çok araştırmacının doğrudan olmasa bile dolaylı şekilde çalışanlar arasındaki bilgi paylaşma davranışına katkıda yapmış olmasının nedeni belki de bu konunun öneminin giderek daha fazla sayıdaki araştırmacının dikkatini çekmesinden kaynaklanıyor. Bununla birlikte, son yirmi yıla kadar çalışanların bilgi paylaşma davranışı konusundaki yazını inceleyen pek fazla sayıda kaynak bulunmuyordu. Son yirmi yıl içerisinde bu çalışmaları analiz ederek bütünleştirme çabası içerisine giren araştırmacılar oldu. Bu çalışmalar bilgi paylaşma davranışı konusundaki görgül araştırmaların gelişmesine önemli katkılarda bulundu. Yazını inceleyen eserlerden, örgütlerde bilgi, bilginin türleri, örgütlerde bireysel bilgi, çalışanların bilgiyi paylaşma motivasyonu, bilgiyi paylaşma fırsatlarının yansırı bilgi paylaşımı destekleyen örgüt kültürü konularının araştırmacılar tarafından ilgi gördüğü anlaşılmaktadır. Konunun giderek doygunluğa ulaşmaya başladığını düşünenlerin bulunması mümkün görünmekle birlikte, alandaki entelektüel bilgi

birikimini arttıracak pek çok yeni konunun bulunduğu anlaşılmaktadır (İpe, 2002; Wang ve Noe, 2010).

1.1. Araştırmanın Amacı

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı üzerine gelişen yazınının inceleyen belli başlı temel eserlerin yazarlarının önerilerine uygun olarak bu çalışmanın özgün amacı genel olarak çalışanın desteklenmesi ve öz yeterlilik sahibi olmasının bilgi paylaşma davranışını ne ölçüde açıkladığını ortaya koymaktır. Bunun için, çalışmanın amaçlarından birisi, Albert Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme kuramını [social learning theory] genişleterek oluşturduğu sosyal bilişsel kuramın [social cognitive theory] temel kavramlarından birisi olan öz yeterlilik kavramının bilgi paylaşma davranışı kavramıyla ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın bir diğer amacı, örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğinin çalışanların bilgi paylaşma davranışı kavramıyla ilişkisini ortaya koymaktır. Son olarak ise, destek kavramları olarak örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği kavramlarının mı yoksa çalışanın genel öz yeterlilik algısı kavramının mı çalışanın bilgiyi paylaşma davranışını daha iyi yordadığını açıklamaktır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, çalışanların örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği genel öz yeterlilik algılarının bilgi paylaşma davranışları üzerindeki etkisini ortaya koyarak yazına katkı yapmaktadır. Araştırmanın sonuçlarının çalışanların bilgi paylaşmasını sağlamak için nasıl desteklenmesi gerektiğini açıklaması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların öz yeterlilik algısının bilgi paylaşmasının nasıl etkilediğini ortaya koyarak öz yeterlilik algısının bilgi paylaşım davranışı açısından önemini ortaya koyması beklenmektedir. Bu açıdan ilerde yapılan çalışmalar için yol gösterici olması beklenmektedir.

1.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın evrenini Adana ilinde görev yapan banka çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliğinden alınan bilgiye göre Adana il merkezi ve 15 ilçesinde 28 bankaya ait toplam 243 farklı şubede 3.571 banka çalışanı olduğu olduğu görülmüştür (TBB, 2021). Örneklem büyüklüğü Salant ve Dillman'nın (1994)

geliştirdiği formül ile hesaplanarak 458 banka çalışanına ulaşılmış, çalışanlardan toplanan 402 anket formundan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Anket uygulamasıyla elde edilen verileri analiz etmek için SPSS 22 istatistik paketi kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin anlam ve yönünü değerlendirmek için Pearson Korelasyon analizi, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için, (a) ilişkisiz örneklem t-testi; (b) tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki testleri için ise, hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

1.4. Araştırmanın Planı

Bu çalışmada, Bölüm II’de araştırmanın kuramsal çerçevesi açıklanmaktadır. Bu kapsamda, ilk olarak çalışanların bilgi paylaşma davranışı üzerine gelişen yazın incelenmektedir. İkinci olarak, öz yeterlilik kavramının kuramsal çerçevesi açıklanmaktadır. Üçüncü olarak, destek kavramları kapsamında çalışanların örgütsel, yönetici, çalışma arkadaşı destek algısı kavramlarının kuramsal çerçevesi açıklanmaktadır. Bölüm III’de çalışmaya yön veren araştırma sorusu ortaya konulmakta ve araştırmanın hipotezleri oluşturulmakta, araştırma modeli açıklanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle araştırma sorusu ortaya konmakta, öz yeterlilik ve destek bağımsız değişkenlerinin bilgi paylaşma davranışıyla ilişkisinin kuramsal dayanakları açıklanarak araştırmanın hipotezleri açıklanmaktadır. Bölüm IV’de çalışmanın araştırma ve analiz yöntemi açıklanmaktadır. Bunun için araştırmanın ana evreni ve örneklemini, veri toplama araçları veri toplama yöntemi açıklanmaktadır. Bölüm V’de araştırma bulguları ortaya konulmakta ve değerlendirilmektedir. Bölüm VI’da, araştırma sonuçları değerlendirilmiştir. Bu kapsamda araştırma bulgularının yazına katkısı ve yönetim uygulamaları açısından önemi değerlendirilmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütlerde Bilginin Doğası

Ikujiro Nonaka ve Hirotaka Takeuchi 1995 yılında yayınladıkları, Bilgi Yaratıcı Firma [The Knowledge Creating Company] adlı ünlü kitaplarında, geç sanayileşmiş bir ülke olan Japonya'nın uluslararası piyasalarda başarılı bir şekilde rekabet eden şirketlerini rakiplerinden ayıran şeyin ne olduğu konusunda bir tespitte bulunmaktadır. Yazarlara göre, II. Dünya Savaşı sonrası dönemdeki sanayileşme süreçleri ilk başlarda tersine mühendislik ve taklitte açıklanmaya çalışılan Japon şirketlerini rakipleri karşısında başarılı kılan ne sermaye, işgücü, hammadde gibi girdilere ulaşma konusundaki üstünlükleri de değildir. Bu şirketler rakiplerine karşı bilgiyi yaratma ve yayma konusunda üstünlük sağlamışlardır. İnsanın sahip olduğu bilgi üzerine insanlık tarihi kadar eski dönemlerden beri kafa yorulduğu anlaşılmaktadır. Hele ki Antik Yunan tarihinden bu yana bilginin felsefe ve epistemoloji gibi disiplinlerin çalışma konusu olduğu söylenebilir. Bu disiplinlerin dışında sosyoloji, yönetim, teknoloji yönetimi, yönetim stratejisi, örgüt kuramı gibi pek çok alanda bilgi üzerine çalışmalar yapılagelmiştir. Nonaka ve Takeuchi (1995) günlük dil, matematiksel ifadeler ya da ofis el kitapları vb. daha kolay ifade edilebilen bilgiyi açık bilgi olarak, kişisel deneyime gömülü olan kişisel inançlar, bakış açıları, değer sistemlerini ise örtülü bilgi olarak sınıflandırmışlardır. Yazarlara göre, Japon şirketlerini rakipleri karşısında başarılı kılan da daha çok örtülü bilgidir. Bununla birlikte, örtük bilgi ve açık bilgi arasında yakın bir ilişki vardır. Her iki bilginin karşılıklı etkileşimi örgütsel yeniliği doğurmaktadır. Bunun ötesinde, örgütlerde bilgi yaratımı alışlagelmiş anlayışın tersine sadece birey seviyesinde incelenmemelidir. Bilginin birey, grup ve örgüt seviyelerinde yaratıldığını ve bu seviyeler arasında ilişki olduğunu belirtmek gerekir (s. IIX-IX).

Bilgi pek çok farklı şekilde tanımlanmıştır. Bilgiye çok farklı anlamlar yüklenmiştir. En genel tanımıyla, “bilgi belirli bir bağlam içerisinde, sınıflandırılması, hesaplanması, çıkarılması ve sunulmasıyla oluşturulur ***bilgi düzenlenerek bir araya getirilen verileri ifade eder***” (Davenport ve Prusak, 2000). Bilgiyi oluşturan temel unsurlardan biri deneyimdir. Bilgi insanın hayatı boyunca deneyimlediklerinin ve öğrendiklerinin toplamıdır. İnsanların birbirleriyle iletişim kurmaları ve bilgi alışverişinde bulunmaları bilginin oluşmasını sağlar. Bilginin alıcı açısından değeri varsa

bunu bilgi deneyimiyle birleştirerek bilgi tabanına ekler. İnsanlar hayatlarında karşılaştıkları olaylar aracılığıyla edindikleri deneyimleri sorunları daha kolay çözmek için kullanırlar. Bilgi dinamik ve canlı olması nedeniyle değerlendirilerek yeni biçimler alabilir. Bilgi, insanların inanç ve değerlerine göre yorumlanır, yani insanların inançlarına ve değer sistemlerine göre değişir. (Davenport ve Prusak, 2000, s.29-35).

Bilginin bu özellikleri kapsamında, bazı tanımlar bilgiyi kullanışlılığına veya doğruluğuna göre, bazıları özelliklerine göre, bazıları isteyerek ve bilinçli olarak bir amaca ulaşmaya, bazıları ise bir nesne ve form olarak şekillenebilme gibi farklı özelliklere göre tanımlamaktadır. Bu tanımlardaki ortak nokta, bilginin insanın iç ve dış dünyasının bir ürünü olduğu yönündedir. Örneğin, Renzl'a (2008: 208) göre, bilgi toplanma derecesine göre sınıflandırılabilir. Toplanma derecesi açısından iki tür bilgi vardır: bireysel ve toplu bilgi. Başka bir deyişle, bilgi bir kişi tarafından tutulabilir veya insan gruplarına yerleştirilebilir. Ayrıca örgüte üye olan bireyin bilgi dağarcığı (beyin veya fiziksel beceriler) de örgütsel bilginin bir parçasıdır. Kolektif bilginin özellikleri ise yerleşik, sosyal olarak yapılandırılmış ve dinamiktir. Kolektif bilgi, bilginin organizasyon üyeleri arasında dağıtılma ve paylaşılma yollarını ifade eder. Bu tür bilgiler; örgütün kuralları, prosedürleri, rutinleri ve ortak normlarında depolanan ve problem çözme faaliyetlerini ve üyeleri arasındaki etkileşim kalıplarını yönlendiren birikmiş bilgidir. Yalnızca belge havuzlarında değil, aynı zamanda kurumsal süreçlerde, özelliklerde ve faaliyetlerde de bulunurlar (Alavi ve Leidner, 2001; Bhatt, 2001; Vaka, 2002).

2.2. Örgütlerde Bilginin Paylaşılması

Wang ve Noe çalışanların bilgi paylaşma davranışı üzerine gelişen yazını inceledikleri makalelerinde (2010), piyasa ekonomilerinde bilginin organizasyonlara rekabet avantajı sağlayan önemli bir kaynak olduğunu belirtmektedirler. Makalenin yazarlarına göre, organizasyonların rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlaması için sadece belirli bilgi beceri ve yetkinliklere sahip kişileri istihdam etmesi yeterli olmaz, bunun yansırı bilgiye sahip uzmanlarından, diğer çalışanlarına bilgiyi nasıl transfer edecekleri konusunda örgütsel yetkinlikler geliştirmeleri gerekir. Bilgi konusu çerçevesinde gelişen “çalışanların bilgi paylaşma davranışı” yazınının incelenmesi sonucunda yapılan değerlendirmede organizasyonlarda çalışanların bireysel olarak bilgilerini paylaşmasının ve organizasyonların örgütsel seviyede bilgiyi

bütünleştirmesinin çeşitli yararları tespit edilmiştir. Yazın incelemesi çalışanların bilgi paylaşma davranışının, işletme maliyetlerini düşürme, ürün geliştirme süreçlerini iyileştirme, takım performansını artırma, yenilik yapma becerilerini geliştirme, pazara yeni sürülen ürün ve hizmetlerden elde edilen gelirleri artırma gibi örgütsel sonuçlarının olabildiğini göstermektedir.

Bilgi paylaşma davranışı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde bu kavramın bir tür iletişim ve bilgi yayma davranışı olarak açıklandığı görülmektedir. Genel olarak bilgi paylaşma, *“bireylerin bilgilerinin örgüt içindeki diğer çalışanlara veya yöneticilere sunulması eylemi”* olarak tanımlanmaktadır (İpe, 2003:338). Hendriks (1999) bilgi paylaşma *“en az iki kişi veya gruptan birinin bilgiye sahip olması ve diğerinin bu bilgiyi elde etmesi olarak tanımlarken”*, Lee (2001) de benzer bir tanımlama yaparak, *“bir kişi veya gruba ait bilgileri diğer kişi veya gruplarla paylaşması”* olarak tanımlamaktadır. Bartol ve Srivastava (2002:65) bilgi paylaşmayı, *“organizasyon içinde organizasyonla ilgili ve organizasyonla ilgili bilgi, fikir, öneri veya uzmanlığın paylaşımı”* olarak tanımlamaktadır.

İncelenen bazı tanımlar, bilgi paylaşmanın faydalı bilginin paylaşılması olduğunu vurgulayacak şekilde yapılmıştır. Örneğin, Erhardt (2003) bilgi paylaşmayı *“kişinin sahip olduğu bilgiyi başka bir işiye faydalı olacak şekilde paylaşması”* olarak tanımlarken, Cummings (2004) ise bilgi paylaşmayı, *“bireyin diğer bireylere faydalı olabilmek için problemlerini çözmek için bireylerle işbirliği yaparak bilgilerini başkalarına aktarması olarak”* tanımlamaktadır. Bazı kavramlar ise, bilgi paylaşmanın karşılıklı bir eylem olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin, Van Den Hooff ve De Ridder (2004:118) bilgi paylaşmayı, *“bireylerin bilgilerinin karşılıklı olarak değiş tokuş edildiği ve geliştiği, böylece yeni bilgiler oluşturduğu bir süreç”* olarak tanımlamaktadır. Diğer bazı tanımlar ise, bilgi paylaşma eyleminin gönüllük çerçevesinde belirli kişisel amaçlar doğrultusunda gerçekleştiğini vurgulamaktadır. Örneğin, Yang (2007), bilgi paylaşmayı, *“kişinin becerilerini geliştirmek için diğer insanlardan yeni bir şeyler öğrenmeye istekli olması ve bir başkasına yardım etmesi durumunda gönüllü olması sonucunda ortaya çıkan bir olgu”* olarak tanımlamaktadır.

Genel olarak, bilgi paylaşma tanımları, bilgi paylaşmayı birey, grup veya organizasyonlardaki bilginin diğerlerine yayan eylemler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tanımlar, bilgi paylaşma davranışının çalışanlar arasında gerçekleştiği, çalışanların isteklerinin önemli olduğunu, bilgi paylaşmayı yeni bilginin yaratılması için gerekli olduğunu açıklamaktadır. Bilgi paylaşma yazını incelendiğinde araştırmacıların bilgi ve

enformasyon kavramlarını sık sık birbiri yerine kullandıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, araştırmacılar arasında bilginin enformasyondan daha fazlasını ifade ettiğini düşünenler de bulunmaktadır. Yazında bilgi ve enformasyon kavramlarının birbiri yerine kullanılmasına örnek olarak yönetim bilişim sistemleri yazınında geçmişte kullanılan enformasyon sistemleri kavramı yerine günümüzde bilgi yönetim sistemleri kavramının kullanılması örnek gösterilebilir. Öte yandan, bilgi paylaşımının daha çok çalışanın organizasyondaki görevleriyle ilgili enformasyon ve işin nasıl yapılacağı konusundaki bilgisini diğer çalışanların karşılaştıkları sorunları çözecek, örgütsel süreçlerin gerektirdiği faaliyetleri uygulamalarına yardımcı olacak, yenilik yaratacak şekilde paylaşması anlamına geldiği söylenebilir. Bir kavramı tartışırken o kavramı ne olduğunu açıklamanın yanı sıra ne olmadığını açıklamanın gerektiği düşüncesinden hareketle bilgi paylaşımı ile bilgi transferi kavramlarının farklı şeyleri ifade ettiğinin vurgulanması gerekir. Yazında bilgi transferi kavramı bilginin aha çok organizasyonlar arasındaki bilgi paylaşımları ile organizasyonlardaki bölümler ve birimler arasındaki bilgi paylaşımları için kullanıldığı görülmektedir (Barutçugil, 2002a, 2002b; Demirel ve Yeniçeri, 2007; Husted ve Michailova, 2002; Wang ve Noe, 2010).

Bilgi paylaşımı yazınında bilgi paylaşımı örgütsel (örneğin, Giroud, 2000), grup (örneğin, Hansen ve Hass, 2001) ve bireysel (Ipe, 2002) düzeyde inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Örgüt düzeyinde bilgi paylaşımı inceleyen çalışmalar genellikle örgütler arasındaki "*bilgi transferi*" veya "*teknoloji transferi*" konuları üzerine odaklanmaktadır. Teknoloji transferi, temel olarak "*uzun vadeli ticari ilişkiler ve bilgi alışverişi yoluyla bir firmadan diğerine know-how transferi*" olarak tanımlanmaktadır. Teknoloji transferi üzerine yapılan araştırmalar, bir kurumdan diğerine bilgi aktarımının süreç ve sonuçlarına odaklanmaktadır (Giroud, 2000). Benzer şekilde, grup düzeyinde bilgi paylaşımı inceleyen çalışmalar genellikle örgütlerdeki gruplar arasındaki bilgi paylaşımı inceler (Hansen ve Hass, 2001). Birey düzeyinde bilgi paylaşımı inceleyen çalışmalar ise, birey düzeyinde fayda sağlayacak şekilde bilginin yayılması, içselleştirilmesi ve içselleştirilen bilgiden yeni bilgi üretilmesi konularına odaklanmaktadır (Husted ve Michailova, 2002; Ipe, 2002).

Ortak bir amacı paylaşan ve/veya benzer sorunlarla karşılaşan kişilerin bilgi paylaşımına gönüllü olmaları durumunda ve bilgi paylaşımı destekleyen koşulların gerçekleşmesi durumunda bilgi paylaşma davranışı gerçekleşir. Çalışanların bilgi paylaşma davranışı sergilemesi için gerekli en önemli koşullardan birisinin çalışanın davranışsal niyeti ya da yöneliminin bulunmasıdır. Araştırmalar, çalışanların sahip oldukları bilgi

sebebiyle çalıştıkları organizasyonda güç elde edebileceklerini ya da çalışma arkadaşlarına göre ayrıcalıklı olabileceklerini göstermektedir. Çalışanlar bilgileri sayesinde ücret artışı ve terfi alabilirler ya da işten çıkarılmaya karşı bir tür koruma geliştirebilirler. Bunu bilen çalışanlar bazı durumlarda, bilgi paylaşmanın sahip oldukları gücü azaltacağı ya da ayrıcalıklı statülerini ortadan kaldıracağını düşünebilirler. Ancak, tersi durumda söz konusu olabilir. Yani çalışanlar bilgi paylaşmanın örgüt içerisindeki güçlerini arttıracaklarını da düşünebilirler. Bu durum çalışanın hangi bağlamda kimle bilgi paylaştığına göre değişebilir. Örneğin, çalışan çalışma arkadaşlarıyla elektronik ortamda depolanabilir özellikteki bilgiyi paylaşıyorsa organizasyon içinde güç kaybedebileceğini düşünebilir. Öte yandan, profesyonel meslek sahibi bir kişi kendi profesyonel meslek topluluğu içerisinde çevrimiçi ortamda bilgi paylaşarak meslektaşları üzerindeki etki ve nüfuzunu arttırabileceğini düşünebilir (Wang ve Noe, 2010). Bu açıdan değerlendirildiğinde ilk olarak, kişisel özellikler ile bilgi paylaşma davranışı ilişkisi incelendiğinde bazı araştırmaların eğitim seviyesi daha yüksek, iş deneyimi daha fazla olan çalışanların daha fazla bilgi paylaşma davranışı sergilediğini ortaya koyduğu görülmektedir. Öte yandan, bazı araştırmalar ise, kişilerin yeniliğe açık olması ile bilgi paylaşma davranışı sergilemeleri arasında bir ilişki olduğuna yönelik bulgular ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, yeniliğe açık çalışanların çalışma arkadaşlarının düşünce ve bakış açılarını anlamaya yönelik merak duyduğunu, dolayısıyla, çalışma arkadaşlarının belirli konulardaki düşünce ve bakış açılarını öğrenmek için bilgi paylaşıyor olabilecekleri şeklinde yorumlanmıştır. Diğer bazı çalışmalarda ise, başkalarına yararlı olacak bilgiyi paylaşma konusunda kendisini yeterli gören kişilerin bilgi paylaşmaya daha eğilimli olduğunu bulmuştur. Öte yandan, kişisel performans değerlendirmelerinin olası olumsuz sonuçları konusunda kaygı duyanların ise daha az bilgi paylaştığı tespit edilmiştir (Wang ve Noe, 2010).

Bilgiyi paylaşmanın kişi açısından beklenen yararları ve zararları konusundaki algı kişinin bilgi paylaşma davranışını doğrudan etkilemektedir. Bununla birlikte, bilgiyi paylaşma davranışı açısından, kişinin paylaştığı bilginin başkalarına yararlı olacağı konusundaki inancının bilgi paylaşması sebebiyle beklediği ödüllere göre daha önemli olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, çevrimiçi bilgi paylaşma davranışında da enformasyon sistemleri kullanıcıların paylaştıkları bilginin başkalarına yararlı olacağı konusundaki algılarının bilgiyi paylaşma davranışı sergilemeleri açısından önemli olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca araştırma sonuçları çalışanların paylaştıkları

bilginin başkaları için yararlı olacağına inandıkları zaman elektronik verileri yüklemek için zaman harcadıklarını göstermektedir (Erharardt, 2003; Wang ve Noe, 2010).

Araştırma sonuçları, çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirmesinin bilgi paylaşma davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Terfiler, ücret artışları, ek ödemeler gibi ödüller çalışanların bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilemektedir. Yazında, bilgiyi paylaşması ve kullanması için ödüllendirilen çalışanların bilgi yönetim sistemlerini diğer çalışanlara göre daha yararlı bulduklarını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Diğer bazı çalışmalar ise, performans dayalı ücretlendirme yapan şirketlerde bilgi paylaşmanın daha fazla olduğunu ortaya göstermektedir. Bilgi paylaşan çalışanların bunun karşılığında kendileri de bilgiye daha kolay ulaşmaya başlarlar. Bilgi paylaşan çalışanların meslektaşları, minnettarlıklarını göstermek için kendileri de bilgi paylaşmaya başlarlar. Bunun sonucunda, çalışanların bilgiye ulaşma ve yenilik yapmak kapasiteleri artar (Ajzen ve Madden, 1986; Bock ve Kim, 2002; Bock, Zmud ve Kim, 2005; Chang ve Chuang, 2011; İpe, 2003; MacNeil, 2003; Radaelli, Lettieri, Mura ve Spiller 2014).

Bilgi paylaşma yazınında bilgi paylaşmanın açıklanan tüm yararlarına karşın, çalışanların, bilgiyi paylaşmaması ya da gizlemesi de mümkündür (Cerne, Nerstad, Dysvik ve Skerlavaj, 2014). “*Bir çalışanın veya yöneticinin bir başka çalışan ya da yönetici için yararlı olabilecek bilgileri saklaması*” ise, bilgi gizleme olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, kendisinden şirketin yıllık satış raporu istenen bir çalışan, bu raporu paylaşma yetkisi olmasına karşın, raporu paylaşma yetkisi olmadığını söyleyerek raporu paylaşmayabilir. Bu örnekte çalışan bir aldatma yoluyla meslektaşlarının bilgiye ulaşmasını engelleyerek bilgiyi gizlemiş olur. Bir çalışanın meslektaşının istediği bilginin tamamını paylaşmakla birlikte yararlı olacak bazı bilgileri paylaşmadığında ise belki bir aldatmaca yapılmamıştır ancak bilgiyi gizlemiştir. Buna göre, çalışanın bilgiyi gizlemesi her zaman bir aldatmaca değildir. Çalışanların kendilerinden gizlenen bazı bilgileri aldatmaya yönelik bir girişim olarak görmemesi bunun yerine bilgi paylaşma ikliminin gelişmesine katkıda bulunacak davranışlarda bulunması beklenir (Rego, Pinho, Pedrosa, Cunha (2009); Takala ve Urpilainen, 1999:192).

Bilgi paylaşma davranışını inceleyen yazın çalışanların bilgi paylaşmaktan kaçınmasını farklı şekillerde açıklamıştır. Örneğin, Huang ve Davison (2008) insanların bilgi paylaşmayı etkileyen bu faktörleri altı maddede toplamıştır. Buna göre, çalışanlar (a) sahip oldukları bilgileri paylaştıklarında güçlerini kaybedecekleri korkusunu yaşarlar, (b) bilgi paylaşmaya zaman ayırma konusunda isteksiz olabilirler, (c) mevcut bilgilerini

kullanmakta özgür olmadıklarını düşünebilirler, (d) bilgilerine güvenemeyebilirler, (e) bilginin kötüye kullanılmasından endişe duyabilirler ve (f) çalıştıkları kurumun hiyerarşik yapısı nedeniyle bilgi paylaşmaya uygun koşulları bulamayabilirler. Khakpour'a (2009) göre, ise bilgi paylaşımı etkileyen faktörler iki kategoride incelenebilir. Bunlar, (a) yumuşak faktörler olarak adlandırdığı örgüt içindeki kültür, yönetici, çalışan vb. etkisindeki faktörler ile (b) teknolojik alt yapı gibi fiziksel unsurlar olarak adlandırılan faktörlerdir. Riege (2005) ise, bireylerin bilgi paylaşmasının önündeki engelleri kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve teknik faktörler olmak üzere üç gruba ayırmaktadır.

Riege'ye (2005) göre, ilk olarak, çalışanlar (a) kültürel okuryazarlık sahibi olmamaları, (b) iletişim becerilerinin yetersiz olması, (c) hata yapmaktan korkmaları, (d) güven eksikliği yaşamaları, (e) statükoyu, güçlerini, itibarlarını ya da pozisyonlarını koruma arayışına girişmeleri gibi sebeplerle bilgi paylaşmayabilirler. Bilgi paylaşımı gönüllü bir süreçtir ve desteklenirse bundan olumlu etkilenecektir. Çalışanlar bilgi paylaşma konusunda yöneticileri ve meslektaşları tarafından desteklenirlerse ve bilgi paylaşmanın önemi konusunda bilgilendirilirlerse bilgi paylaşım sürecine direkt olarak katılacaklardır. Çalışanlar zaman baskısı altında çalışırken bilgiyi paylaşmak için yeterli zamanı bulamamakta veya sınırlı bir süre içerisinde yüksek kaliteli ve etkili bilgiyi paylaşımı yapmayabilmektedirler. Örneğin, yöneticiler bilgi paylaşmayı önemli bulsalar da yeterli zaman bulamadıkları için paylaşım konusunda genellikle zayıf olduklarını bildirmektedir. Riege'ye (2005) göre, ikinci olarak, organizasyonların sahiplik yapısı, örgütsel yapı ve süreçlerinin tasarımı gibi farklılıklar çalışanların bilgi paylaşma konusunda farklı engeller algılamalarına neden olmaktadır. Çalışanların bilgi paylaşmasının önünde pek çok örgütsel engel bulunabilir. Bunların arasında; (a) örgütsel amaç ve hedeflerin ya da bunlara ulaşmak için gerekli stratejilerin eksik oluşu, (b) bilgi paylaşmayı destekleyen bir örgüt kültürünün, politika ve uygulamaların eksikliği, (c) organizasyon yapısında bağlantı pozisyonları, görev grupları, ekipler gibi bilgi paylaşımı sağlayacak tasarım özelliklerinin bulunmaması, (d) yönetimin iletişim kanallarını etkili bir şekilde kullanarak bilgi paylaşmanın önemini yeterince vurgulamaması, (e) bilgi paylaşmayı destekleyen teknolojik sistem ve altyapının eksik olması vb. sayılabilir. Riege'ye (2005) göre, üçüncü olarak, organizasyonların bilgi paylaşmasını kolaylaştıran teknolojik imkânlardan yoksun olması ya da çalışanların organizasyonların bilgi paylaşmasını kolaylaştırmak için çalışanların kullanımına sundukları teknolojileri kullanma konusunda isteksiz olmaları bilgi paylaşma davranışını

da olumsuz olarak etkileyecektir. Örneğin, Jain, Sandhu, Sidhu'ya (2007) göre, eldeki teknolojinin organizasyonun ihtiyaçları için yetersiz olması ve/veya kullanılan teknolojinin uygun olmaması durumunda, çalışanların bilgiye erişimi ve bilgiyi paylaşması bundan olumsuz etkilenecektir. Organizasyonların yetersiz teknolojik sistemlerini güncellemesi durumunda ise çalışanları yeni teknolojik sistemleri kullanmaları için etkili eğitim programları düzenlemek, özendirici teşvik programları geliştirmek, teknolojiyi kullanma sürecinde karşılaşılabilecekleri sorunlar karşısında onları desteklemek gerekebilecektir.

2.3. Öz Yeterlilik Algısı Kavramı

Albert Bandura'nın sosyal öğrenme kuramını genişleterek oluşturduğu sosyal bilişsel kuramın temel kavramlarından birisi olan öz yeterlilik kavramını 1977 yılında Psychological Review dergisinde yayınlanan “Öz Yeterlilik: Davranış Değişikliğinin Birleştirici Bir Kuramı [Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change]” adlı özgün makalesinde geliştirmiştir. Bandura (1977), “kişinin gelecekte karşılaşması olası güç durumların üstesinden gelmek için yapması gereken işleri örgütleme ve icra etme konusundaki kişisel yeteneklerine olan inancı” olarak tanımladığı kavram çerçevesinde bireyin davranış değişikliklerini açıklayan bütünlendirici bir kuram geliştirme çabası sergilemektedir. Bu kapsamda, öncelikle psikolojide öğrenmenin ilkeleri konusundaki erken dönem araştırmalarını incelemektedir (Zimmerman, 2000; Wood ve Bandura, 1989).

Bandura (1977, ss. 191-193), psikolojide öğrenmenin ilkeleri konusunda yapılan ilk kavramsal açıklamaların öğrenmede çevresel mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştiği üzerinde durduğunu belirtmektedir. Buna göre, koşulsal öğrenmenin uyarıların etkisiyle gerçekleştiği, bireyin yeni davranışlar sergilemesinin büyük ölçüde doğurduğu sonuçlara göre şekillendiği düşünülmekteydi. Bireyin davranış değişikliği sergilemesi bireyin bu süreçteki bilinçli katılımı göz önünde bulundurulmadan uyarıların düzenlenmesiyle açıklanmaktaydı. Bireyin yeni davranışları öğrenme ve düzenlemesiyle ilgili anlayış görgül araştırmalardan elde edilen sonuçlarla değişmeye başladı. Birey davranışındaki değişimin sebebini ağırlıklı olarak çevresel koşulların etkilediği görüşü yerini doğrudan, temsili ve sembolik bilginin merkezi işlenmesiyle açıklayan bilişsel kuramlar almaya başladı. Bu yeni anlayışa göre, yeni davranış örüntülerinin oluşmasında bilişsel süreçler önemli rol oynamaktadır. Buna göre, kısa süreli deneyimler zihinde

kodlanarak anıların temsili için semboller şeklinde saklandığında kalıcı etkiler bırakır. Deneyimler sonucunda elde edilen bu geri bildirimler öğrenmenin önemli bir kısmını oluşturur. İnsan davranışı önemli ölçüde modellemeyle oluşur. Başkalarını gözlemleyerek yeni davranış örüntüleri edinen kişilerin ileriki zamanlarda sergileyecekleri davranışlara bu sembolik yapılandırmalar rehber olur. Gözlemle öğrenilen davranış örüntüleri kişilerin davranışları sonrasında geri bildirim yoluyla elde ettikleri enformasyonu kullanarak gerçekleştirdikleri öz düzenleyici uyarlamalarla son halini alır. Geribildirimlere dayalı bu öğrenme şekli geniş anlamıyla bilişsel bir süreç olarak görülür. Kişinin sergilediği davranış sonrasında elde ettiği sonuçların üstü örtülü bir şekilde kendisine yararlı sonuçlar elde etmek ve zararlı sonuçlardan kaçınmak için nasıl davranması gerektiği konusunda enformasyon sağladığı söylenebilir. Bu şekilde gerçekleşen öğrenmede birey başkalarının verdiği örnekler yerine kendi davranışlarının sonucunda elde ettiği deneyimlerle öğrendiği için, bunun gözleme dayalı öğrenme olarak değerlendirilmesi mümkündür. Deneyimlerle gerçekleşen öğrenmede, birey davranışındaki değişiklikler doğrudan uyaranlardaki değişikliklerle değil bireyin bilişsel süreçleriyle açıklanmaktadır. Dolayısıyla, bireyin davranış değişikliği konusundaki açıklamalar uyaranlardan çok bireyin kendisini esas almaya başlamıştır. Birey davranışını, doğrudan bir davranış karşısında elde edilen sonuç değil birikim sonucunda oluşan deneyimlerin etkilediği görüşü hakim olmaya başlamıştır. Buna göre, birey uzun bir zaman dilimine yayılan süreçte sergilediği davranışlar karşısında elde ettiği sonuçlara ulaşmasını etkileyen olayların durumsal koşulları, olay örüntüleri ve olayların gerçekleşme oranlarıyla ilgili geribildirim yoluyla elde ettiği enformasyonu işleyerek sentezini yapar. Bunun sonucunda, birey farklı koşullarda sergileyeceği davranışın sonuçlarının ne olacağı konusunda belirli bir inanca sahip olur. Bireylerin farklı inançları ise, benzer koşullarda farklı davranışlar sergilemesine neden olur (Bandura, 1977, ss. 191-193).

Bandura'nın (1977) kuramı psikolojik süreçlerin bireyin öz yeterlilik beklentisi oluşturması ve beklentisini güçlendirmesine neden olacağı temel varsayımı üzerine kurulmuştur. Bu varsayım çerçevesinde yapılan analizde, bireyin öz yeterlilik beklentisi ile davranış-sonuç beklentisinin birbirinden ayrı kavramlar olduğu açıklanmıştır. Buna göre, bireyin “sonuç beklentisi”, belirli davranışların belirli sonuçları olacağı yönündeki çıkarımı olarak tanımlanırken, “yeterlilik beklentisi” ise, sonuca ulaşmak için gerekli davranışları başarılı şekilde sergileyebileceğine olan inancı olarak tanımlanmıştır. Bandura (1977), bu ayrımı bireyin belirli davranışların belirli sonuçlar doğuracağına

inanmasına karşın sözkonusu davranışları gerçekleştirebileceği konusundaki şüphelerinin onu bu davranışları sergilemekten alıkoyacağı düşüncesinden yola çıkarak yaptığını belirtmektedir. Bu çerçevede, bireyin öz yeterlilik inancı ne kadar güçlüyse belirli bir sorunla başa çıkma davranışını başlatması ve sürdürmesinin o kadar olası olacağını, ayrıca çabalarının da o kadar güçlü olacağını değerlendirmektedir. Bununla birlikte, Bandura (1977) bireyin öz yeterlilik algısının zorlu durumlarla başa çıkma yönündeki davranışlarının performansını tek başına belirlemediğini açıklamaktadır (McCormick, Tanguma, Lopez-Forment, 2002).

Öz yeterlilik algısının yanı sıra bireyin zorlu durumlarla başa çıkmak için gerekli yetkinliklere sahip olması ve uygun bir şekilde teşvik edilmesi gerekmektedir. Bunların gerçekleşmesi durumunda bireyin stresli durumlar karşısında hangi eylemleri seçeceği, ne ölçüde ve ne kadar süre çaba göstereceğini büyük ölçüde öz yeterlilik algısı belirleyecektir. Kısaca özetlenen bu düşünceler takip eden yıllarda önemli bir yazının gelişmesine öncülük etmiştir. Bandura 1977 yılında yayınladığı özgün makalesinden 20 yıl sonra 1997 yılında yayınladığı “Öz yeterlilik: Kontrolün Sağlanması [Self-Efficacy: The Exercise of Control]” adlı kitabında bireyin öz yeterlilik algısının kişisel performansı üzerindeki etkisini araştıran yaklaşık 2000 makaleden oluşan oldukça geniş bir yazını incelemiştir. Bu araştırma “bireylerin kişisel yetkinliklerinin akademik başarı, atletik performans, kariyer seçimi, uyuşturucu ve alkol kullanımından kaçınma, girişimcilik, karar alma, örgütsel işleyiş, stres karşısında tolerans, öğretmen performansı, seçimlere katılım kararı” üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (McCormick, Tanguma, Lopez-Forment, 2002).

Mesterova, Prochazka, Vaculik, Smutny (2015), öz yeterliliğin insanların öz farkındalık geliştirmesine yardımcı olarak kendi kendilerine yeterli hale gelmelerine olanak tanıdığını belirtmektedir. Stone’ a (2007) göre, öz yeterlilik algısı bir kişinin bir şey için ne kadar çaba göstereceğini, zorluklarla karşılaştığında faaliyetlerine ne kadar devam edeceğini ve olumsuz durumlar karşısındaki dayanma gücünü belirler. Öz yeterlilik algısı kavramı ulusal yazında da (örneğin, Atak, 2011; Basım, Korkmazyürek ve Tokat, 2008; Çubukçu ve Girmen, 2007; Kurbanoglu, 2004; Ünay, 2012; Yılmaz, Köseoğlu ve Soran, 2004) incelenmiştir. Atak’a (2011) göre, kişisel deneyimler, öz yeterlilik algısının oluşmasını etkiler. Bireyler başarıları öz yeterlilik algılarını olumlu yönde etkileyerek sorunlarla karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma kapasitelerini arttırmaktadır. Yılmaz, Köseoğlu ve Soran’a (2004) göre, bir kişinin yaptığı işteki başarısı, gelecekte yapacağı işte de başarılı olacağına işaret eder. Bu da kişiyi benzer

işleri yapmaya motive eder. Çubukçu ve Girmen' e göre, (2007), kişinin olumsuz bir deneyim yaşaması sonucunda öz yeterlilik algısı olumsuz yönde etkilenebilir. Öz yeterlilik kaynakları arasında en etkili olanı bireylerin kişisel deneyimleridir Ünay'a (2012) göre, geçmiş deneyimler, kişinin zorluklarla karşılaştığında edindiği deneyim bireysel öz yeterliliği etkileyen en önemli unsurdur.

2.4. Öz Yeterlilik Algısının Sebepleri

Araştırma sonuçları, kişilerin geçmiş deneyimlerinin, güçlü duygularının ya da sözlü iknanın öz yeterlilik algısını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bunlardan ilk olarak, doğrudan ya da gözlem yoluyla edinilen dolaylı deneyimlerin kişinin öz yeterlilik algısı üzerinde etkisi vardır. Randhawa'ya (2004) göre, kişinin geçmiş deneyimleri öz yeterlilik algısını etkiler. Kişinin öz yeterlilik algısının yüksek olması ise, edindiği deneyimi içselleştirmesini sağlar. Kişiler kendilerini model aldıkları diğer kişilerle karşılaştırırlar. Kişi kendisini kıyaslayabileceğini düşündüğü düşündüğü rakiplerinden daha düşük performans sergilediğini düşünüyorsa öz yeterlilik algı seviyesi düşer. Ters durumda da kişi model aldığı kişilerden daha yüksek performans sergilediğini düşünüyorsa öz yeterlilik algı seviyesi artar. Kişi diğerlerinin başarı ya da başarısızlıklarını gözlemleyerek dolaylı deneyimler oluşturabilir. Kişiler başkalarının çabaları sonucunda elde ettikleri olumlu sonuçları gözlemleyerek bundan olumlu yönde etkilenebilecekleri gibi başkalarının çabaları sonucunda başarı elde edemediğini gözlemleyerek bundan olumsuz yönde etkilenebilir. Buna göre, kişinin öz yeterlilik algısının oluşmasında kendi deneyimleri kadar gözleme dayalı dolaylı deneyimleri de önemli yer oynar (Pajares, 1997, 2001, 2002; Rackley, 2004).

İkinci olarak, kişinin neyi başarabileceğine yönelik olumlu geribildirim olduğu söylenebilecek olan sözlü ikna yöntemleri çalışanın öz yeterlilik algısını etkiler. Coleman ve Karaker'a (1997) göre, kişilerin neyi başarabileceklerine yönelik tavsiyeler ve motive edici konuşmalar sözlü ikna olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, sözlü ikna, başkalarının kişinin bir eylemi hakkında ileride daha iyisini yapmasını sağlayacak şekilde olumlu geri bildirimde bulunması olarak da değerlendirilebilir. Sözlü ikna, öz yeterliliği geliştirmek için kullanılabilecek yöntemlerden birisi olduğu değerlendirilmektedir. Olumlu geribildirim varlığında bireysel öz yeterlilikte artış gözlemlenebilir. Kotaman'a (2008) göre ise, kişi görevinde başarısız olmaya devam ederse, bu iyileştirme geçici olacaktır. Bu nedenle sözlü iknanın öz-yeterlilik üzerinde

sınırlı bir etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Say (2005) ise, sözel iknanın, bireyin sahip olduğu belirli becerilere sahip başkaları tarafından sözel değerlendirme, kendi kendine konuşma, hayal etme ve diğer bilişsel süreçleri içerdiğine işaret etmektedir. Bireyler, toplumdaki insanlardan aldıkları sosyal mesajlar sonucunda öz yeterliliklerini oluşturmakta ve geliştirmektedir.

Üçüncü olarak, kişinin belirli bir tutum ya da davranışla ilgili olumlu ya da olumsuz duyguları öz yeterlilik algısını etkiler. Pajares'a (2002) göre, kişinin duygu durumu da öz yeterlilik algısında etkilidir. Kişinin bir eylemle ilgili olumlu/olumsuz düşünceler ve güçlü duygulara sahip olması eylemin başarısını etkileyebilir. Öz yeterliliği yüksek kişiler için duygusal uyarılma, performanslarını destekleyen bir kaynaktır. Bu nedenle fiziksel durumu iyileştirmek, stresi ve olumsuz duyguları azaltmak, fiziksel duruma ilişkin önyargılı yorumları düzeltmek öz yeterliliği artırabilir.

2.5. Öz Yeterlilik Algısının Sonuçları

Öz yeterlilik algısı üzerine yapılan araştırmalar, kişilerin öz yeterlilik algılarının başta kişisel performansları olmak üzere kişisel karar alma ve seçim süreçleri, hedef belirleme güdülenme süreçleri, bilişsel süreçleri, olumsuz stres ve kaygı gibi olumsuz duygularla başa çıkma becerileri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Kişiler geçmiş kazanımlarını, mevcut becerilerini ve motivasyon düzeylerini gözden geçirdikten sonra başarı potansiyellerini belirlemektedirler. Öz yeterlilik, bireyleri kendi performanslarını tahmin etmede daha olumlu düşünmeye yönlendirir (Bandura, 1982; Pajares, 1997, 2001, 2002, Işık, 2001; Uzel, 2009; Yıldırım ve İlhan, 2010).

Stajkovic ve Luthans (1998) bunlardan ilki olan, öz yeterlilik algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bunun için, 1977 ile 1996 yılları arasında yayınlanmış 114 çalışma üzerinde meta-analiz çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada iki kavram arasında bulunan ortalama korelasyonun etki büyüklüğüne çevrilmesi sonucunda, öz yeterlilik algısının daha önce pek çok diğer çalışmada incelenen hedef belirleme performansı, geribildirim müdahaleleri gibi örgütsel değişkenlere göre iş yeri performansını daha çok etkilediği görülmüştür. Ayrıca elde edilen sonuçlar, öz yeterlilik algısının iş yeri performansını örgüt araştırmalarında kullanılan pek çok kişilik özelliği temelli kavramdan daha iyi yordadığını göstermiştir. Araştırma sonuçları ayrıca, öz yeterlilik algısı ve iş yeri performansı ilişkisinin ortaya koymanın ötesinde bu ilişkide düzenleyici etkisi olabilecek örgütsel değişkenleri

belirlemiştir. Bunlardan ilki, iş karmaşıklığı olarak belirlenmiştir. Araştırmacılar, öz yeterlilik algısı ve iş yeri performansı ilişkisinde iş karmaşıklığının düzenleyici etkisi olacağını göstermiştir. Buna göre, iş karmaşıklığı derecesi ne kadar yüksekse ilişkinin o kadar güçlü olması beklenebilir. İkinci olarak, gerçek görevler ve simule edilmiş görevler karşılaştırıldığında gerçek görevlerde öz yeterlilik algısı ile iş yeri performansı ilişkisinin daha güçlü olması beklenebilir.

İkinci olarak, kişinin öz yeterlilik algısı ve sosyal çevre seçimi, hedef belirleme ve davranış sergileme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçları, kişilerin öz yeterlilik algısı seviyelerinin sosyal çevre, hedef ve davranış seçimleri üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Buna göre, kişiler sosyal çevre ya da eylemlerini seçerken yeteneklerini en iyi şekilde sergileyebilecekleri sosyal çevreyi ya da performanslarını en iyi şekilde sergileyebileceklerini düşündükleri eylemleri seçebilirler. Öz yeterlilik algısı yüksek kişiler yeni sosyal çevrelere girmekten, yeni insanlarla tanışmaktan, onlarla ilişki kurmaktan çekinmezler. Benzer şekilde, öz yeterlilik algısı yüksek kişiler, kendileri için motive edici zorlayıcı hedefler seçmekten çekinmezler (Çubukçu ve Girmen, 2007; Gülpınar, 2012; Tarakçı, 2009).

Üçüncü olarak, kişinin öz yeterlilik algısı ve kişisel motivasyonu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Pajares'e (2002) göre, kişinin öz yeterlilik algısı ne kadar yüksekse görevleri tamamlama ihtiyacı o kadar yüksek olacak, öğrenme yeteneği gelişecek, daha çok çalışacak ve farklı öğrenme süreçlerine odaklanacaktır. Kişinin öz yeterlilik algısı kişinin hoş olmayan durum ya da sorunlarla karşılaştığında onlara ne kadar zaman harcamak istediğini belirler. Dolayısıyla, bireyin bir sorunla karşılaştığında neler yapabileceği veya bir sorunla nasıl başa çıkacağı, öz-yeterlilik duygusuyla ilgilidir. Öz yeterlilik algısı yüksek kişiler kendilerini geliştirecek zorlayıcı hedefleri belirleyebilirler. Öz yeterlilik algısı düşük kişiler ise, başarısızlığı kişisel yetersizlikleriyle açıklamaya eğilimli oldukları için daha zorlayıcı olmayan hedefler seçebilirler. (Bandura, 1989, 1995, 1997; Çubukçu ve Girmen, 2007; Gülpınar, 2012; Turcan, 2011; Uzel, 2009). Bıkmaz (2006) öz yeterlilik algısı düzeylerine göre, kişilerin bir görevi başlatma, sürdürme ve tamamlama hızlarının değiştiğini vurgulamaktadır. Öz yeterlilik algısı yüksek çalışanın bir görevi başarıyla tamamlayacağına inanmasının iç motivasyonunu arttıracaklarını değerlendirmektedir. Sandıkçı'ya (2017) göre, öz yeterlilik algısı bireyin motivasyonunu, yeteneklerini ve başarısını büyük ölçüde etkiler. Ayrıca, öz yeterlilik algısı yüksek bireyler daha kolay davranış değişikliği gösterirler. Çınar (2018) göre ise, öz yeterlilik algısı, yeni becerilerin

kazanılması ve kazanılan becerilerin eyleme dönüştürülmesini olumlu yönde etkilemektedir. Yıldırım ve İlhan'a (2010) göre ise, öz yeterlilik inancının gücü sadece bireysel motivasyonu desteklemekle kalmaz, aynı zamanda "benlik saygısı" ve "güven" gelişimini de olumlu yönde etkiler.

Dördüncü olarak, kişinin öz yeterlilik algısı ile bilişsel süreçleri arasında ilişkileri inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Kişinin öz yeterlilik algısı yüksekse bir davranışı sergilemeden önce karşılaşılabileceği olası sorunları keşfedebilir. Bunların, üstesinden gelmeye yönelik fikirler geliştirebilir. Öte yandan, öz-yeterlilik algısı düşük kişiler, olumsuz koşullara daha fazla odaklanabilecektir. Gülpınar'a (2012) göre, kişilerin öz yeterlilik algılarındaki farklılıklar durumları farklı şekillerde tanımlamalarına ve yorumlamasına neden olarak aynı durumlar karşısında farklı duygular yaşamalarına neden olabilir. Örneğin, öz yeterlilik algısı düşük kimseler durumsal stresörler karşısında daha kırılgan olabilirler (Uzel, 2009).

Yetenek, kişinin neyi, nasıl yapacağına ilişkin bilgi ve becerileridir. Dolayısıyla öz yeterlilik bir yetenek değil, yetenekler, bilişsel alanlar ve sınırlamalar bütünüdür. Öz-yeterlilik, bireyin yeteneklerini herhangi bir disiplinde kullanması yoluyla ortaya çıkmasıdır. Yatırım yapabilecekleri bir bileşendir. Bireyin kendine olan inancı, bilişsel sürecinin olumlu yönde gelişmesine ve başladığı görevi başarıyla tamamlamasına yardımcı olur. Burada üzerinde durulması gereken nokta öz yeterlilik kavramının bir yetenek değil algı olduğunu hatırlatmakta fayda bulunmaktadır (Bandura, 1986; Donald, 2003; Yıldırım ve İlhan, 2010). Ancak öz yeterlilik düzeyi yüksek kişilerin de sorunları çözme konusunda daha başarılı olduğunu hatırlamakta yarar vardır (Bandura, 1977; Dennis, 1999; Uzel, 2009; Yurdakul, 2016).

2.6. Örgütsel Destek, Yönetim Desteği ve Çalışma Arkadaşları Desteği

Çalışanların örgütsel destek, yönetici desteği ve meslektaş desteği algısı kavramlarını açıklamadan önce "algı" ve "destek" kavramlarının tanımlarını kısaca özetlemek faydalı olacaktır. Algı, bireyin çevresinden edindiği bilgileri organize ederek yorumlamasıdır (Karaalioğlu, 2019). Destek ise, çeşitli dış kaynakların sağladığı faydalı katkılar, olumlu geri bildirimler ve duygu ifadeleri olarak tanımlanabilir. Kişilerin iş yaşamında desteklendiklerini hissetmelerinin pek çok olumlu yönleri bulunmaktadır. Bu açıdan, çalışanların çalıştıkları örgüt, yöneticiler ve meslektaşları tarafından desteklenmelerinin olumlu olacağı değerlendirilebilir (Soybakıcı, 2019: 32). Bu

çalışmada, bilgi paylaşma davranışı yazınında sıklıkla kullanılan yönetici desteği kavramının yanı sıra, örgütsel destek ve meslektaş desteği kavramları da incelenmektedir.

Çalışanların örgütsel destek algısı, “çalışanların çalıştıkları organizasyonun kendi düşünce ve katkılarını ne derecede dikkate aldığını ve ne derecede durumlarını iyileştirmeye çalıştığını algılaması” olarak tanımlanabilir (Shanock ve Eisenberger, 2006). Örgütsel destek algısı çalışanların çalıştıkları organizasyonla ilgili beklentilerin ne ölçüde karşılandığı ya da gelecekte muhtemelen nasıl karşılanacağıyla yakından ilişkilidir. Çalışanlar, çalıştıkları organizasyonun düşüncelerine ve işle ilgili beklentilerine ne derecede önem verdiği, yaptıkları işteki başarılarının ve katkılarının ne derecede takdir edildiğini, kendileriyle ilgili bir karar alındığında kendi çıkarlarının ne ölçüde göz önünde bulundurulduğunu, kendileriyle ne kadar alakadar olduğunu değerlendirirler. Bu çerçevede yaptıkları değerlendirmeler çalışanların örgütsel destek algısını belirler (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986; Maertz, Griffeth, Campbell ve Allen, 2007).

Çalışanların yönetim desteği algısı, çalışanların düşünce ve katkılarının yöneticiler tarafından ne derecede dikkate aldığı, yöneticilerin durumlarını iyileştirmek için ne kadar çalıştığı ve yöneticilerin ne kadar güvenilir olduğunu algılaması olarak tanımlanabilir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, ve Rhoades, 2001). Bu tanıma göre, yönetim desteği ve örgütsel destek, kavramlarının birbiriyle yakından ilişkili kavramlar olmakla birlikte çalışanların örgütsel desteğini kavramlarına aynı anlamı yüklemedikleri değerlendirilebilir (Yazıcı, 2015). Yöneticiler, çalışanlara işin içeriği ve süresi, çalışma saatleri, çalışma koşullarıyla ilgili çeşitli destekler ile çalışanın iş performansına ve sosyal yaşamına olumlu katkı sağlayan işi gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu araç ve gereçleri temin ederler. (Tozkoparan ve Tenteriz, 2019). Maertz, Griffeth, Campbell ve Allen’a (2007) göre, çalışanlar, tüm organizasyondan ziyade yöneticileriyle daha fazla iletişim halindedir. Bu nedenle yöneticiler, çalışanların örgütsel destek algılarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, yöneticileri tarafından gördükleri muameleyi önemsemektedirler. Yönetimsel destek kavramı, *yöneticiler ve çalışanlar arasında olumlu bir iş ilişkisini* ifade eder. Güven, saygı ve yöneticinin çalışanlara yardım etme isteği, yönetimsel destek kavramının temel unsurları olarak sıralanabilir (Giray ve Şahin, 2012).

Çalışma arkadaşı desteği ise, *çalışanın çalışma arkadaşlarının ne kadar anlayışlı, sorunlarını dinlemeye hazır, iş yapma konusunda yardımsever, güvenilir ve*

destekleyici olduğunu algılaması olarak tanımlanabilir (Chiaburu ve Harrison, 2008, Gillen, Baltz, Gassel, Kirsch ve Vaccaro, 2002; Giray ve Şahin, 2012; Morgeson ve Humphrey, 2006). Çalışanlar, örgütte işle ilgili görevlerini yerine getirirken ya da örgüt içinde başka bir nedenle işyerindeki sosyal destek kaynaklarından meslektaşlarının desteğine ihtiyaç duyabilirler (Yüksel, 2006). Algılanan iş arkadaşı desteği, bir çalışanın hiyerarşide aynı seviyede olan veya aynı işi yapan diğer çalışanlardan algıladığı desteği ifade etmektedir. Çalışanların sosyal değişim kapsamında birbirlerine yardım etmeleri ve destek olmaları, iş arkadaşı desteği kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Kurt, 2013). Meslektaşlar, bir hedefe nasıl ulaşılacağı konusunda bireye bilgi ve tavsiye verebilir, gelişme fırsatları hakkında bireyi bilgilendirebilir ve bireyin sosyal olarak iyi veya kötü çalışma davranışlarını ve sonuçlarını etkileyebilir (Raabe ve Beehr, 2003: 276). Ayrıca organizasyon yapısı, organik özellikler taşıyan organizasyonlar mekanik özellikler taşıyan organizasyonlara göre daha fazla çalışma arkadaşı desteği gerektirebilir. Çalışma içeriğini sabit ve rutin bireysel görevlerden daha karmaşık grup görevlerine kaydırmak, akran desteğinin potansiyel etkisini artırabilir. Çalışanlar işyerini gerçekten kötü bir yere ve tam tersine çalışmak için gerçekten iyi bir yere dönüştürebilir. Liderlik davranış biçimlerine benzer şekilde, iş arkadaşları da meslektaşlarına karşı destekleyici ya da düşmanca davranabilirler (Tierney ve Tepper, 2007).

Bilgi paylaşma yazınında çalışanların örgütsel ve yönetici destek algılarının bilgi paylaşma davranışları üzerindeki etkisi konusunda farklı bulguların elde edildiği çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Kings ve Marks (2008) araştırmalarında bilgi yönetim sistemlerinin çalışan tarafından algılanan kullanım kolaylığı ve yararlılığı kontrol edildiğinde algılanan örgütsel desteğin bilgi paylaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuşlardır. Öte yandan, aynı araştırma bilgi paylaşma odaklı yönetim desteğinin çalışanların bilgi paylaşma davranışını daha iyi açıkladığını göstermektedir. Bir diğer çalışmada, Connelly ve Kelloway (2003), üst yönetimin desteğinin çalışanların paylaştığı bilginin miktarını ve kalitesini doğrudan etkilediğini göstermiştir. Araştırma sonuçları, bilgi paylaşma açısından örgütsel destekten ziyade yönetimin desteğinin daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Schultze ve Leidner, 2002; Wang ve Noe, 2010).

Bilgi paylaşma konusunda yönetimin verdiği desteğin çalışanların örgüt kültürü algısını etkilediği anlaşılmıştır. Bilgi paylaşma yazını üzerine yapılan incelemeler yapılan pek çok araştırmada örgüt kültürü ve bilgi paylaşma arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Örneğin, De Long ve Fahey'in gerçekleştirdiği nitel

araştırma (2000) örgütsel değerlerin bilgi paylaşmayı desteklemediği durumlarda teknolojik altyapının faydalarının de sınırlı kaldığını göstermiştir. Yazında bilgi paylaşmayı etkileyen kültür boyutları arasında ise güven ve yenilik yöneliminin öne çıktığı görülmektedir. Çalışanlar arasındaki güven ilişkisi, bilgi paylaşmanın algılanan maliyetlerini en aza indirmekte, yenilik yönelimi ise bilgiyi paylaşmayı teşvik etmektedir (Issa ve Haddad, 2008; Wang ve Noe, 2010).

Çalışanlar, yöneticileri üzerinde olumlu izlenimler yaratmak ya da çalışma arkadaşlarıyla ilişki kurmak için de bilgi paylaşma davranışı sergileyebilirler. Çalışanların bilgiyi paylaşma konusundaki farklı yönelim ve motivasyonları ne kadar bilgiyi ne sıklıkta paylaşacaklarından öte bilgiyi kiminle paylaşacaklarını da doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanlar dürüst, adaletli ve ilkeli olduğunu düşündükleri çalışma arkadaşlarıyla daha fazla, kendi işini görme konusunda yetkin olduğunu düşündükleri arkadaşlarıyla ise daha az bilgi paylaşabilmektedirler Ayrıca, çalışanların bilgi paylaşma davranışlarının yöneticileri ya da çalışma arkadaşları tarafından nasıl değerlendirildiği konusundaki algıları da çalışanın bilgi paylaşma davranışını etkileyebilmektedir. Örneğin, çalışanlar bilgi paylaşımlarının çalışma arkadaşları tarafından izlenim yaratmak ya da politik nüfuz elde etmek için sergilenmiş bir davranış olarak algılandığını sezdiklerinde bilgi paylaşmaktan kaçınabilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2011; Wang ve Noe, 2010).

BÖLÜM III

ARAŞTIRMA SORUSU VE HİPOTEZLER

3.1. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezler

Bilgi paylaşma yazını bilgi paylaşmanın gönüllü bir süreç olduğunu ve çalışanların bu davranışı sergilemeleri için desteklendikleri zaman bu davranışı daha sık sergileyeceklerini ortaya koymaktadır. Bu açıdan, çalışanın destek algısı bilgi paylaşma açısından önemlidir. Ancak yapılan pek çok araştırma sonrasında dahi hala gölgede kaldığı değerlendirilebilecek olan bir konu çalışanın örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları destek algılarından hangisinin bilgi paylaşma davranışını daha iyi açıkladığı konusudur. Bu nedenle bu araştırmaya yön veren araştırma sorularından ilki **“Çalışanların örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşı algılarının bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkisi nedir?”** şeklinde oluşturulmuştur. Bu araştırmaya yön veren bir diğer araştırma sorusu ise, Bandura’nın (1977) sosyal bilişsel kuram çerçevesinde geliştirdiği öz yeterlilik kavramı çerçevesinde oluşturulmuştur. Yazın incelemesinin ortaya koyduğu üzere bireylerin öz yeterlilik algısı ile davranış-sonuç beklentisi farklı şeylerdir. Bilgi paylaşma yazını çalışanların bilgi paylaşma davranışını büyük ölçüde davranış-sonuç beklentisi çerçevesinde açıklamıştır. Çalışanlar bilgi paylaşmanın belirli sonuçlar doğuracağına inansalar da bu davranışı gerçekleştirebilecekleri konusunda şüphe duyabilirler. Kişinin belirli bir davranışı gerçekleştirme konusundaki şüphesini büyük ölçüde öz yeterlilik algısı açıklamaktadır. Bu açıklamalar çerçevesinde araştırmaya yön veren ikinci araştırma sorusu, **“Çalışanların genel öz yeterlilik algısının bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkisi nedir?”** şeklinde oluşturulmuştur. Bu araştırmaya yön veren en önemli araştırma sorusu ise, bilgi paylaşma yazını üzerine yapılan incelemelerin ortaya koyduğu teşvik ve öz yeterlilik kavramları çerçevesinde geliştirilmiştir. Araştırma sorusu **“Çalışanın bilgi destek algısı mı yoksa genel öz yeterlilik algısı mı daha bilgi paylaşma davranışını daha iyi açıklamaktadır?”** ifade edilmiştir.

Çalışanlar kültürel okuryazarlık sahibi olmamaları, iletişim becerilerinin yetersiz olması, hata yapmaktan korkmaları, güven eksikliği yaşamaları, statükoyu, güçlerini, itibarlarını ya da pozisyonlarını koruma arayışına girişmeleri gibi farklı sebeplerle bilgi paylaşmayabilirler (Holste ve Fields, 2010; Renzl, 2008; Riege, 2005). Bu kapsamda, çalışanların bilgi paylaşmasında yöneticiler ve meslektaşları tarafından desteklenmeleri

durumunda bilgi paylaşacakları düşünülebilir. Çalışanlar zaman baskısı altında çalışırken bilgiyi paylaşmak için yeterli zamanı bulamayabilmekte veya sınırlı bir süre içerisinde yüksek kaliteli ve etkili bilgiyi paylaşımı gerçekleştirebilmektedirler. Örneğin, yöneticiler bilgi paylaşımı önemli bulsalar da yeterli zaman bulamadıkları için paylaşma konusunda genellikle zayıf olduklarını bildirmektedir. Öte yandan, çalışanlar bilgi paylaşmanın yöneticilerinin, meslektaşlarının ya da kendilerinin hatalarını ortaya çıkarabileceğini düşündükleri durumlarda da bilgi paylaşmaktan geri durabilmektedirler. Bununla birlikte, bazı durumlarda çalışanlar bilgi paylaşmanın bilgiyi paylaşan açısından öğrenme fırsatları yarattığını düşünebilmektedirler (Wang ve Noe, 2010). Tüm bu tartışmalar çerçevesinde, ilk olarak, çalışanın bilgi paylaşması sonucunda bir sorunla karşılaşsa çalıştığı kurumun yanında olacağı yönündeki algısının bilgi paylaşma davranışı açısından önem taşıyacağı beklenebilir. Bunun yanında, bilgi paylaşma yazınına uygun olarak çalışanın bireysel düşüncelerine ve katkılarına önem veren bir kurumda çalıştığı yönündeki algısı çalışanın bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkileyebilir. Dolayısıyla çalışanın örgütsel destek algısının ile bilgi paylaşma davranışı arasında olumlu bir ilişkinin bulunması beklenebilir. İkinci olarak, çalışanın bir hata yaptığında yöneticisi tarafından korunacağını bilmesinin bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Ayrıca, yöneticinin çalışanın bireysel katkılarına önem vermesi ve takdir etmesinin de çalışanın bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Üçüncü olarak, çalışanın örgütsel ve yönetici destek algısına benzer şekilde bilgi paylaşmaları sonucunda sorun yaşamaları durumunda çalışma arkadaşlarına güvenebilecekleri yönündeki algısının bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Ayrıca, çalışanların çalışma arkadaşlarının iş yapma konusunda kendisini desteklediği yönündeki algısı bilgi paylaşma yazınındaki karşılıklılık tartışmalarıyla örtüştüğü düşünülebilir. Bu açıdan çalışanların çalışma arkadaşı destek algısının bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Bu tartışmalar çerçevesinde, özetle çalışanın örgütsel destek, yönetici desteği ve meslektaş desteği algılarının bilgi paylaşma davranışını üzerinde etkili olması beklenebilir. Bu beklentiler doğrultusunda Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3 geliştirilmiştir.

Hipotez 1:

Örgütsel destek algısının bilgi paylaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2:

Yönetici destek algısının bilgi paylaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3:

Çalışma arkadaşları destek algısının bilgi paylaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Bandura' ya (1997) göre, yüksek öz yeterlilik algısına sahip kişiler, zorluklar karşısında daha fazla çaba gösterirler. Gerekli becerilere sahip olduklarına inandıkları için görevleri tamamlamak için çaba göstermeye devam ederler. Düşük öz yeterlilik algısına sahip kişiler ise kendi yeteneklerinden şüphe duyarlar. Görevi yerine getirecek bilgi ve becerilere sahip olsalar bile, bir zorlukla karşılaştıklarında pes etme olasılıkları daha yüksektir. Başka bir deyişle, çalışanın öz yeterlilik algısı ile bir görevi tamamlama ve sürdürme çabası arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan, kişinin öz yeterlilik algısı ve sosyal çevre seçimi, hedef belirleme ve davranış sergileme arasında ilişkiler bulunmaktadır. Buna göre, kişiler sosyal çevre ya da eylemlerini seçerken yeteneklerini en iyi şekilde sergileyebilecekleri sosyal çevreyi ya da performanslarını en iyi şekilde sergileyebileceklerini düşündükleri eylemleri seçebilirler. Öz yeterlilik algısı yüksek kişiler yeni sosyal çevrelere girmekten, yeni insanlarla tanışmaktan, onlarla ilişki kurmaktan çekinmezler. Ayrıca öz yeterlilik algısı yüksek çalışanların belirli eylemleri gerçekleştirme ve tamamlama yönündeki bireysel motivasyonları da yüksek olmaktadır. Dolayısıyla öz yeterlilik algısı yüksek çalışanların bilgi paylaşma davranışı sergileme motivasyonlarının yüksek olması beklenebilir. Bu kişiler bilgi paylaşımları sonucunda ortaya çıkabilecek olası sorunları çözümleme konusunda kendilerini daha yeterli görebilirler (Bıkmaz, 2006; Çubukçu ve Girmen, 2007; Gülpınar, 2012; Tarakçı, 2009). Bu çerçevede genel öz yeterlilik algısı yüksek çalışanların bilgi paylaşma konusundaki zorluklarla başa çıkabileceklerini düşünmesi beklenebilir. Bunun yanı sıra, genel öz yeterlilik algısı yüksek çalışanlar bilgi paylaşımlarının doğurabileceği olumsuz koşullarla da başa çıkabileceklerini düşünebilirler. Dolayısıyla, bilgi paylaşma yazınıyla uyumlu olarak çalışanların genel öz yeterlilik algısının bilgi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Bu beklenti ve gerekçeler çerçevesinde Hipotez 4 geliştirilmiştir.

Hipotez 4:

Genel öz yeterlilik algısının bilgi paylaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Bilgi paylaşma yazını, ilk olarak, çalışanların bilgi paylaşma davranışı sergilemesi için bilgi paylaşmanın ortaya çıkarabileceği sorunlarla başa çıkabileceklerine inanmalarının önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Buna açıdan değerlendirildiğinde çalışanın örgütsel destek yönetici destek ve çalışma arkadaşları destek algısının bilgi paylaşma davranışı açısından önemli olması beklenebilir. Benzer birlikte, öz yeterlilik algısı yüksek çalışan da bilgi paylaşma sonucunda ortaya çıkabilecek sorunlarla başa çıkabileceğini düşünebilir. Dolayısıyla bu argüman çerçevesinde çalışanların hem örgütsel destek, yönetici destek ve çalışma arkadaşı destek algıları hem de genel öz yeterlilik algısının çalışanın bilgi paylaşmasını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Bilgi paylaşma yazını, ikinci olarak, çalışanların bilgi paylaşmasının kişisel niyet ve motivasyonlarına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşı destek algısı yüksek çalışanların çalıştıkları organizasyonda kişisel düşüncelerine ve katkılarına nem verildiğini düşünmelerinden dolayı bilgi paylaşma davranışı sergileyecekleri düşünülebilir. Başka şekilde ifade edersek bilgi paylaşma niyeti ya da motivasyonu ne olursa olsun kişisel düşünce ve katkılarının önemseneceğini düşünen çalışanları bilgi paylaşma davranışı sergilemesi beklenebilir. Öte yandan, öz yeterlilik algısı yüksek çalışanların gerekli gayreti gösterdikten sonra katkılarının olumlu sonuçlar doğuracağını düşüneceği de beklenebilir. Dolayısıyla bu argüman çerçevesinde de çalışanların hem örgütsel destek, yönetici destek ve çalışma arkadaşı destek algıları hem de genel öz yeterlilik algısının çalışanın bilgi paylaşmasını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Bununla birlikte, bilgi paylaşmanın niyet ve motivasyon gerektiren bireysel bir eylem olduğu düşünüldüğünde her ne kadar destek algısı önemli olsa da öz yeterlilik algısının bilgi paylaşma davranışını daha iyi açıklaması beklenebilir. Bu beklenti ve gerekçeler çerçevesinde Hipotez 5 geliştirilmiştir.

Hipotez 5:

Hem örgütsel destek algısı, yönetici desteği algısı, çalışma arkadaşı desteği algısı hem de genel öz yeterlilik bilgiyi paylaşma davranışını etkiler, ancak genel öz yeterlilik algısı örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteği algısına göre örgütsel bilgiyi paylaşma davranışındaki varyansın daha yüksek bir yüzdesini açıklar.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeline göre; araştırmanın bağımlı değişkeni bilgi paylaşma davranışdır. Araştırmada çalışanların örgütsel destek algısı, yönetici desteği algısı, çalışma desteği algısı ile genel öz yeterlilik algıları bağımsız değişkendir. Araştırma modeli bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yanısıra destek değişkenlerinin mi yoksa genel öz yeterlilik değişkeninin mi bilgi paylaşma davranışını daha iyi yordayacağını anlamaya yöneliktir. Araştırmanın şematik modeli aşağıda verilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA VE ANALİZ YÖNTEMİ

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adana ilinde görev yapan banka çalışanları oluşturmaktadır. Adana il merkezi ve 15 ilçesinde 28 bankaya ait toplam 243 farklı şube hizmet vermektedir. Türkiye Bankalar Birliğinden alınan bilgiye göre Adana ilinde banka çalışanı sayısının yaklaşık 3.571 olduğu bilinmektedir (TBB, 2021). Örneklem büyüklüğü Salant ve Dillman'nın (1994: 55) belirlediği formül ile hesaplanmıştır:

- $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$
- N= Evrendeki birey sayısı
- n= Örneklem alınacak birey sayısı
- p= İncelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı)
- q= İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (1-p)
- t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değeri
- d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen + örneklem hatasıdır.

Örneklem formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 3571 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) / (0,5)^2 \cdot (3571-1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) = 347$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmada Haziran-Ağustos 2021 tarihlerinde çevrimiçi olarak 458 kişiye anket uygulanmıştır. Kullanılabilir 402 anket araştırmaya alınmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1.

Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 Ve Altı	146	36,3
31-35	78	19,4
36-40	96	23,9
40 Üzeri	82	20,4
Cinsiyet		
Kadın	205	51,0
Erkek	197	49,0
Medeni Durum		
Bekar	137	34,1
Evli	265	65,9
Eğitim Durumu		
Yüksekokul	82	20,4
Lisans	217	54,0
Lisansüstü	103	25,6
Çalışılan Kurum Türü		
Kamu	167	41,5
Özel	235	58,5
Pozisyon		
Yönetici	111	27,6
Memur Veya Uzman	291	72,4
Mesleki Kıdem		
1-5 Yıl	126	31,3
6-10 Yıl	111	27,6
11-15 Yıl	82	20,4
16-20 Yıl	42	10,4
20 Yıl Üzeri	41	10,2
Kurumda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	116	28,9
6-10 Yıl	121	30,1
11-15 Yıl	101	25,1
15 Yıl Üzeri	64	15,9

Çalışanlar yaşa göre 146'sı (%36,3) 30 ve altı, 78'i (%19,4) 31-35, 96'sı (%23,9) 36-40, 82'si (%20,4) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanlar cinsiyete göre 205'i (%51,0) kadın, 197'si (%49,0) erkek olarak dağılmaktadır. Çalışanlar medeni duruma göre 137'si (%34,1) bekar, 265'i (%65,9) evli olarak dağılmaktadır. Çalışanlar eğitim durumuna göre 82'si (%20,4) yüksekokul, 217'si (%54,0) lisans, 103'ü (%25,6) lisansüstü

olarak dağılmaktadır. Çalışanlar çalışılan kurum türüne göre 167'si (%41,5) kamu, 235'i (%58,5) özel olarak dağılmaktadır. Çalışanlar pozisyona göre 111'i (%27,6) yönetici, 291'i (%72,4) memur veya uzman olarak dağılmaktadır. Çalışanlar mesleki kıdeme göre 126'sı (%31,3) 1-5 yıl, 111'i (%27,6) 6-10 yıl, 82'si (%20,4) 11-15 yıl, 42'si (%10,4) 16-20 yıl, 41'i (%10,2) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanlar kurumda çalışma süresine göre 116'sı (%28,9) 1-5 yıl, 121'i (%30,1) 6-10 yıl, 101'i (%25,1) 11-15 yıl, 64'ü (%15,9) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

4.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmaya veri toplamak için genel öz yeterlilik, algılanan örgütsel destek, algılanan ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada ölçeklerle birlikte demografik özellikleri belirlemeye yönelik form bulunmaktadır. Bu ölçeklerin yapısal özellikleriyle ilgili açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

4.3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Orijinal ölçek Sherer ve diğerleri (1982) tarafından geliştirilmiştir. Yıldırım ve İlhan (2010) genel öz-yeterlilik ölçeğini Türkçe'ye çevirerek uyarlamış, geçerlik ve güvenirlik araştırmaları yapmıştır. Araştırma sürecinde İngilizce ve Türkçe formların madde eşdeğerliğini sağlamak için 17 maddelik orijinal ölçek önce Türkçeye çevrilmiş, ardından ölçek en az 5 yıllık eğitim almış 18 yaş ve üzeri 895 kişiye uygulanmıştır. Her sorunun puanı 1-5 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. Maddeler ters puanlamadır. Ölçek orijinal yapısında başlama, yılmama ve sürdürme/ısrar çabası olmak üzere 3 alt boyut doğrultusunda incelenmiştir. Alt boyutlar ve madde sayıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlara İlişkin Bilgiler

Faktörler	Madde Sayısı	Madde Numaraları
Başlama	9 madde	7, 6, 17, 12, 4, 10, 11, 5, 2
Yılmama	5 madde	15, 13, 16, 3, 14
Sürdürme çabası-Israr	3 madde	8, 9, 1

Bu araştırmada ölçeğin güvenirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenirliği $\alpha=0.865$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Madde analizi aşağıda verilmektedir.

Tablo 3.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Madde Analizi

	Madde toplam korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha
ÖY1	,475	,858
ÖY2	,331	,863
ÖY3	,335	,865
ÖY4	,637	,852
ÖY5	,464	,858
ÖY6	,560	,855
ÖY7	,560	,855
ÖY8	,520	,856
ÖY9	,502	,857
ÖY10	,576	,854
ÖY11	,419	,861
ÖY12	,647	,852
ÖY13	,463	,859
ÖY14	,462	,859
ÖY15	,491	,857
ÖY16	,383	,863
ÖY17	,590	,853

Ölçekteki bir maddenin, maddeler toplamı ile korelasyon katsayısının 0,3 ve üzeri olması ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011: 171; Tavşancıl, 2002).

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.891>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi

sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %54.245 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Genel öz yeterlilik ölçeğine ilişkin faktör yükleri aşağıda verilmektedir.

Tablo 4.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Faktör Yüğü
Başlama (Özdeğer=5,769; Açıklanan Varyans=26,634; Alpha=0,874)	
ÖY4-Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	0,788
ÖY6-Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	0,759
ÖY12-Kolayca pes ederim.	0,751
ÖY7-Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	0,745
ÖY17-Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	0,716
ÖY10-Kendine güvenen biriyim.	0,716
ÖY11-Başarısızlık benim azmimi artırır	0,641
ÖY2-Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	0,549
ÖY5-Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	0,543
Yılmama (Özdeğer=2,305; Açıklanan Varyans=15,877; Alpha=0,755)	
ÖY16-Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	0,722
ÖY13-Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarana kadar uğraşırım.	0,712
ÖY14-Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	0,689
ÖY3-Her şeyi yarım bırakırım.	0,669
ÖY15-Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	0,588
Sürdürme çabası-İsrar (Özdeğer=1,147; Açıklanan Varyans=11,734; Alpha=0,718)	
ÖY9-Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	0,729
ÖY8-Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	0,703
ÖY1-Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	0,676
Toplam Varyans= %54.245; Genel Güvenirlilik (Alpha)=0.865	

Güvenirliliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Genel Öz Yeterlilik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır.

4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Ölçek ilk olarak Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş ve Giray (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçek, 12 maddeden oluşan 5'li Likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) olarak düzenlenmiştir. Yeni

oluşturulan 12 maddelik ölçek, orijinal ölçekte olduğu gibi aynı sayıda olumlu ve olumsuz kelime ve maddelerin toplam alaka düzeyi dikkate alınarak tasarlanmıştır (Giray, 2010). Bu araştırmada ölçeğin genel güvenirliği $\alpha=0.870$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Madde analizi aşağıda verilmektedir.

Tablo 5.
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Madde Analizi

	Madde toplam korelasyonu	Madde Silindiğinde Crombach Alpha
ÖD1	,445	,869
ÖD2	,437	,868
ÖD3	,554	,860
ÖD4	,544	,861
ÖD5	,675	,852
ÖD6	,603	,857
ÖD7	,524	,862
ÖD8	,497	,863
ÖD9	,612	,857
ÖD10	,586	,858
ÖD11	,654	,854
ÖD12	,624	,856

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.891>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %42,580 olan tek faktör altında toplanmıştır. Genel öz yeterlilik ölçeğine ilişkin faktör yükleri aşağıda verilmektedir.

Tablo 6.
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yapısı

	Maddeler
ÖD5-Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır	,761
ÖD11-Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar(T)	,738
ÖD12-Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımda ilgilenir	,719
ÖD6-Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez (T)	,697
ÖD9-Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez (T)	,695
ÖD10-Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarima değer verir.	,675
ÖD3-Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür.	,649
ÖD4-Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	,624
ÖD7-Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez(T)	,602
ÖD8-Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz (T)	,573
ÖD1-Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir	,525
ÖD2-Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz (T)	,515
Özdeğer= 5.110	
Toplam Varyans= %42.580	
Genel Güvenirlilik (Alpha)=0.870	

Güvenirliliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır.

4.5. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği

Algılanan yönetici desteğini belirlemek için Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, algılanan yönetici desteğini tek boyutlu olarak ölçmektedir. Ölçek toplam 11 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmektedir. Giray ve Şahin (2012) ölçeğin güvenirlik katsayısını 0.94 olarak belirlemiştir. Bu çalışmada ölçeğin genel güvenirliği $\alpha=0.920$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Madde analizi aşağıda verilmektedir.

Tablo 7.
Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Madde Analizi

	Madde toplam korelasyonu	Madde Silindiğinde Crombach Alpha
YD1	,703	,912
YD2	,611	,917
YD3	,725	,910
YD4	,691	,912
YD5	,662	,914
YD6	,605	,917
YD7	,706	,912
YD8	,780	,908
YD9	,727	,911
YD10	,641	,915
YD11	,705	,911

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.920>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %56,231 olan tek faktör altında toplanmıştır. Genel öz yeterlilik ölçeğine ilişkin faktör yükleri aşağıda verilmektedir.

Tablo 8.
Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Faktör Yapısı

	Maddeler
YD8-Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.	,836
YD9-Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.	,790
YD3-Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.	,774
YD7-Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.	,771
YD1-Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.	,768
YD11-Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.	,766
YD4-Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar	,750
YD5-Yöneticim görüşlerimi dikkate alır	,728
YD10-Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.	,708
YD2-Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenilebileceğim biridir	,671
YD6-Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır	,670
Özdeğer= 6.185	
Toplam Varyans= %56.231	
Genel Güvenirlilik (Alpha)=0.920	

Güvenirliliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Algılanan Yönetici Desteği ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır.

4.6. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği

Giray ve Şahin (2012), çalışanların çalışma arkadaşlarının desteğini algısını ölçmek amacıyla kapsamlı tek bir ölçeğin olmaması nedeniyle farklı ölçeklerden maddeler alarak çalışanların yönetici desteği algılarını ölçmeye yönelik tek boyutlu 9 maddeli ölçeği geliştirmişlerdir ($\alpha = .90$). Bu araştırmada ölçeğin genel güvenirliği $\alpha=0.852$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Madde analizi aşağıda verilmektedir.

Tablo 9.

Algılanan Çalışma Arkadaşları Ölçeği Madde Analizi

	Madde toplam korelasyonu	Madde Silindiğinde Crombach Alpha
ÇAD1	,590	,834
ÇAD2	,605	,834
ÇAD3	,564	,837
ÇAD4	,646	,828
ÇAD5	,651	,828
ÇAD6	,621	,831
ÇAD7	,459	,847
ÇAD8	,482	,846
ÇAD9	,553	,838

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.883>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %46,488 olan tek faktör altında toplanmıştır. Genel öz yeterlilik ölçeğine ilişkin faktör yükleri aşağıda verilmektedir.

Tablo 10.

Algılanan Çalışma Arkadaşları Ölçeği Faktör Yapısı

	Maddeler
ÇAD5-Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.	,753
ÇAD4-Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler	,752
ÇAD6-Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim kişilerdir.	,728
ÇAD2-Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar	,713
ÇAD1-Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar	,696
ÇAD3-Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar	,672
ÇAD9-Çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler	,646
ÇAD8-Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar	,582
ÇAD7-Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar (T)	,566
Özdeğer= 4.184	
Toplam Varyans= %46,488	
Genel Güvenirlik (Alpha)=0.852	

Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Algılanan Yönetici Desteği ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır.

4.7. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 11.
Normal Dağılım

	N	Basıklık	Çarpıklık
Başlama	402	0,465	-0,525
Yılmama	402	-0,009	-0,592
Sürdürme Çabası	402	1,594	-1,238
Genel Öz Yeterlilik	402	-0,082	-0,343
Algılanan Örgütsel Destek	402	0,368	-0,284
Algılanan Yönetici Desteği	402	0,400	-0,453
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	402	0,371	-0,354
Bilgi Paylaşma Davranışı	402	0,642	-0,789

Değişkenlerin basıklık çarpıklık değerleri incelendiğinde bazı yazarların verdiği kriterlere uygun olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2013) basıklık çarpıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5, George, ve Mallery (2010) basıklık çarpıklık değerlerinin +2.0 ile -2.0 arasında olmasının normal dağılım olarak kabul edileceğini belirtmektedir. Ayrıca araştırma değişkenlerinin dağılımına ilişkin histogram ve plot grafikleri incelenmiş dağılım eğrilerinin uygun olduğu görülmüştür. Büyük sayılar kanunu ve merkezi limit teoremine dayanarak örneklem büyüklüğü yeterince yüksek olduğu için (İnal ve Günay, 1993; Johnson ve Wichern, 2002) dağılımın normal olduğu varsayılarak analizlere devam edilmiştir (Aşıcı ve Usluel, 2013, ss.76). Çalışanların ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

BÖLÜM V

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

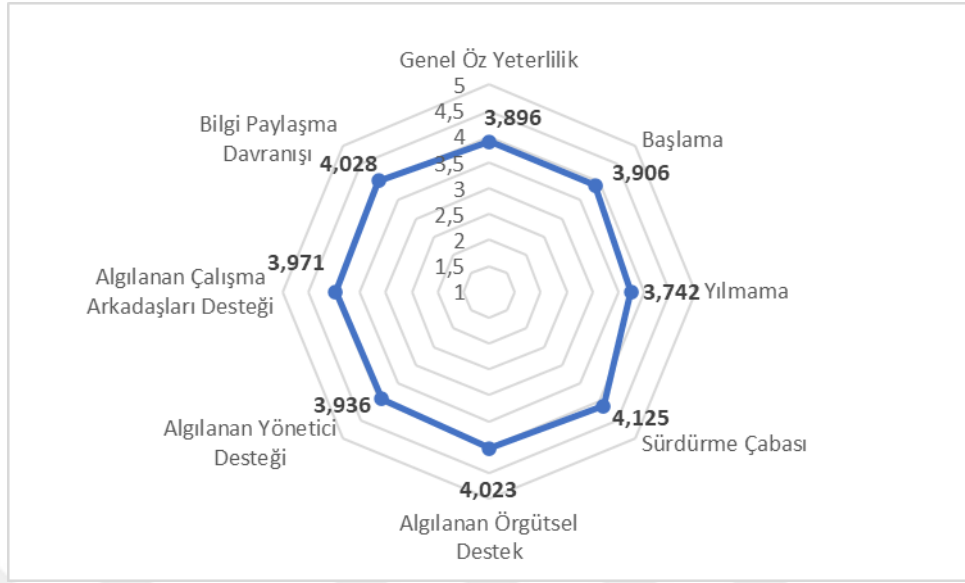
5.1. Araştırma Değişkenleri Puan Ortalamaları

Çalışanların genel öz yeterlilik, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, bilgi paylaşma davranışına yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 12.
Araştırma Değişkenleri Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Genel Öz Yeterlilik	402	3,896	0,550	2,180	5,000
Başlama	402	3,906	0,622	1,780	5,000
Yılmama	402	3,742	0,770	1,400	5,000
Sürdürme Çabası	402	4,125	0,851	1,000	5,000
Algılanan Örgütsel Destek	402	4,023	0,527	2,080	5,000
Algılanan Yönetici Desteği	402	3,936	0,607	2,000	5,000
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	402	3,971	0,562	2,000	5,000
Bilgi Paylaşma Davranışı	402	4,028	0,674	1,430	5,000

Çalışanların “başlama” ortalaması yüksek $3,906 \pm 0,622$ (Min=1.78; Maks=5), “yılmama” ortalaması yüksek $3,742 \pm 0,770$ (Min=1.4; Maks=5), “sürdürme çabası” ortalaması $4,125 \pm 0,851$ (Min=1; Maks=5), “genel öz yeterlilik” ortalaması $3,896 \pm 0,550$ (Min=2.18; Maks=5), “algılanan örgütsel destek” ortalaması $4,023 \pm 0,527$ (Min=2.08; Maks=5), “algılanan yönetici desteği” ortalaması $3,936 \pm 0,607$ (Min=2; Maks=5), “algılanan çalışma arkadaşları desteği” ortalaması $3,971 \pm 0,562$ (Min=2; Maks=5), “bilgi paylaşma davranışı” ortalaması $4,028 \pm 0,674$ (Min=1.43; Maks=5), olarak saptanmıştır.



Şekil 2 Araştırma Değişkenleri Puan Ortalamalarına İlişkin Diyagram

Araştırmaya katılan çalışanların genel öz yeterlilik ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 13

Çalışanların Genel Öz Yeterlilik İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Öy1-eğer Bir İş Çok Karmaşık Görünüyorsa Onu Denemeye Bile Girişmem.	14	3,5	33	8,2	38	9,5	150	37,3	167	41,5	4,050	1,073
Öy2-zorluklarla Yüz Yüze Gelmekten Kaçınırım.	9	2,2	20	5,0	55	13,7	234	58,2	84	20,9	3,910	0,860
Öy3-her Şeyi Yarım Bırakırım.	24	6,0	64	15,9	75	18,7	175	43,5	64	15,9	3,480	1,117
Öy4-sorunlarımdan Biri Bir İşe Zamanında Başlayamamamdır.	6	1,5	18	4,5	89	22,1	210	52,2	79	19,7	3,840	0,841
Öy5-beklenmedik Sorunlarla Karşılaştığımda Kolayca Onların Üstesinden Gelemem.	10	2,5	24	6,0	58	14,4	230	57,2	80	19,9	3,860	0,888
Öy6-yeni Bir Şey Denerken Başlangıçta Başarılı Olamazsam Çabucak Vazgeçerim.	2	0,5	18	4,5	68	16,9	225	56,0	89	22,1	3,950	0,783
Öy7-bana Zor Görünen Yeni Şeyleri Öğrenmeye Çalışmaktan Kaçınırım.	5	1,2	25	6,2	62	15,4	215	53,5	95	23,6	3,920	0,864
Öy8-belirlediğim Önemli Hedeflere Ulaşmada, Pek Başarılı Olamam.	13	3,2	24	6,0	20	5,0	150	37,3	195	48,5	4,220	1,010
Öy9-hayatta Karşıma Çıkacak Sorunların Çoğuyla Baş Edebileceğimi Sanmıyorum.	14	3,5	39	9,7	26	6,5	135	33,6	188	46,8	4,100	1,107
Öy10-kendine Güvenen Biriyim.	7	1,7	20	5,0	59	14,7	194	48,3	122	30,3	4,000	0,899
Öy11-başarısızlık Benim Azmimi Arttırır	19	4,7	38	9,5	69	17,2	196	48,8	80	19,9	3,700	1,042
Öy12-kolayca Pes Ederim.	5	1,2	22	5,5	38	9,5	232	57,7	105	26,1	4,020	0,829
Öy13-eğer Bir İş İlk Denemede Yapamazsam Başarına Kadar Uğraşırım.	25	6,2	42	10,4	42	10,4	160	39,8	133	33,1	3,830	1,178
Öy14-yeteneklerime Her Zaman Çok Güvenmem.	11	2,7	32	8,0	49	12,2	170	42,3	140	34,8	3,990	1,018
Öy15-hoşuma Gitmeyen Bir Şey Yapmak Zorunda Kaldığımda Onu Bitirinceye Kadar Kendimi Zorlarım.	9	2,2	19	4,7	32	8,0	177	44,0	165	41,0	4,170	0,924
Öy16-bir Şey Yapmaya Karar Verdiğimde Hemen İşe Girişirim.	27	6,7	98	24,4	78	19,4	146	36,3	53	13,2	3,250	1,160
Öy17-planlar Yaparken, Onları Hayata Geçirebileceğimden Eminimdir.	10	2,5	20	5,0	54	13,4	212	52,7	106	26,4	3,960	0,906

Araştırmaya katılan çalışanların genel öz yeterlilik ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Öy1-eğer Bir İş Çok Karmaşık Görünüyorsa Onu Denemeye Bile Girişmem.”

İfadesine çalışanların, %3,5'i (n=14) kesinlikle katılmıyorum, %8,2'si (n=33)

katılmıyorum, %9,5'i (n=38) kararsızım, %37,3'ü (n=150) katılıyorum, %41,5'i (n=167) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy1-eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,050$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy2-zorluklarla Yüz Yüze Gelmekten Kaçınırım.” İfadesine çalışanların, %2,2'si (n=9) kesinlikle katılmıyorum, %5,0'ı (n=20) katılmıyorum, %13,7'si (n=55) kararsızım, %58,2'si (n=234) katılıyorum, %20,9'u (n=84) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy2-zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,910$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy3-her Şeyi Yarım Bırakırım.” İfadesine çalışanların, %6,0'ı (n=24) kesinlikle katılmıyorum, %15,9'u (n=64) katılmıyorum, %18,7'si (n=75) kararsızım, %43,5'i (n=175) katılıyorum, %15,9'u (n=64) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy3-her şeyi yarım bırakırım.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,480$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy4-sorunlarımdan Biri Bir İşe Zamanında Başlayamamamdır.” İfadesine çalışanların, %1,5'i (n=6) kesinlikle katılmıyorum, %4,5'i (n=18) katılmıyorum, %22,1'i (n=89) kararsızım, %52,2'si (n=210) katılıyorum, %19,7'si (n=79) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy4-sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,840$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy5-beklenmedik Sorunlarla Karşılaştığımda Kolayca Onların Üstesinden Gelemem.” İfadesine çalışanların, %2,5'i (n=10) kesinlikle katılmıyorum, %6,0'ı (n=24) katılmıyorum, %14,4'ü (n=58) kararsızım, %57,2'si (n=230) katılıyorum, %19,9'u (n=80) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy5-beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,860$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy6-yeni Bir Şey Denerken Başlangıçta Başarılı Olamazsam Çabucak Vazgeçerim.” İfadesine çalışanların, %0,5'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %4,5'i (n=18) katılmıyorum, %16,9'u (n=68) kararsızım, %56,0'ı (n=225) katılıyorum, %22,1'i (n=89) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy6-yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,950$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy7-bana Zor Görünen Yeni Şeyleri Öğrenmeye Çalışmaktan Kaçınırım.” İfadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum, %6,2'si (n=25) katılmıyorum, %15,4'ü (n=62) kararsızım, %53,5'i (n=215) katılıyorum, %23,6'sı (n=95) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy7-bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,920$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy8-belirlediğim Önemli Hedeflere Ulaşmada, Pek Başarılı Olamam.” İfadesine çalışanların, %3,2'si (n=13) kesinlikle katılmıyorum, %6,0'ı (n=24) katılmıyorum, %5,0'ı (n=20) kararsızım, %37,3'ü (n=150) katılıyorum, %48,5'i (n=195) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy8-belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.” İfadesine çok yüksek ($\bar{x}=4,220$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy9-hayatta Karşıma Çıkacak Sorunların Çoğuyla Baş Edebileceğimi Sanmıyorum.” İfadesine çalışanların, %3,5'i (n=14) kesinlikle katılmıyorum, %9,7'si (n=39) katılmıyorum, %6,5'i (n=26) kararsızım, %33,6'sı (n=135) katılıyorum, %46,8'i (n=188) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy9-hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,100$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy10-kendine Güvenen Biriyim.” İfadesine çalışanların, %1,7'si (n=7) kesinlikle katılmıyorum, %5,0'ı (n=20) katılmıyorum, %14,7'si (n=59) kararsızım, %48,3'ü (n=194) katılıyorum, %30,3'ü (n=122) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy10-kendine güvenen biriyim.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,000$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy11-başarısızlık Benim Azmimi Arttırır” ifadesine çalışanların, %4,7'si (n=19) kesinlikle katılmıyorum, %9,5'i (n=38) katılmıyorum, %17,2'si (n=69) kararsızım, %48,8'i (n=196) katılıyorum, %19,9'u (n=80) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öy11-başarısızlık benim azmimi arttırır” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,700$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öy12-kolayca Pes Ederim.” İfadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum, %5,5'i (n=22) katılmıyorum, %9,5'i (n=38) kararsızım, %57,7'si (n=232) katılıyorum, %26,1'i (n=105) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların

“öyl2-kolayca pes ederim.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,020$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öyl3-eğer Bir İş İlk Denemede Yapamazsam Başarana Kadar Uğraşırım.” İfadesine çalışanların, %6,2'si (n=25) kesinlikle katılmıyorum, %10,4'ü (n=42) katılmıyorum, %10,4'ü (n=42) kararsızım, %39,8'i (n=160) katılıyorum, %33,1'i (n=133) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öyl3-eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarana kadar uğraşırım.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,830$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öyl4-yeteneklerime Her Zaman Çok Güvenmem.” İfadesine çalışanların, %2,7'si (n=11) kesinlikle katılmıyorum, %8,0'ı (n=32) katılmıyorum, %12,2'si (n=49) kararsızım, %42,3'ü (n=170) katılıyorum, %34,8'i (n=140) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öyl4-yeteneklerime her zaman çok güvenmem.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,990$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öyl5-hoşuma Gitmeyen Bir Şey Yapmak Zorunda Kaldığımda Onu Bitirinceye Kadar Kendimi Zorlarım.” İfadesine çalışanların, %2,2'si (n=9) kesinlikle katılmıyorum, %4,7'si (n=19) katılmıyorum, %8,0'ı (n=32) kararsızım, %44,0'ı (n=177) katılıyorum, %41,0'ı (n=165) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öyl5-hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,170$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öyl6-bir Şey Yapmaya Karar Verdiğimde Hemen İşe Girişirim.” İfadesine çalışanların, %6,7'si (n=27) kesinlikle katılmıyorum, %24,4'ü (n=98) katılmıyorum, %19,4'ü (n=78) kararsızım, %36,3'ü (n=146) katılıyorum, %13,2'si (n=53) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öyl6-bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.” İfadesine orta ($\bar{x}=3,250$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öyl7-planlar Yaparken, Onları Hayata Geçirebileceğimden Eminimdir.” İfadesine çalışanların, %2,5'i (n=10) kesinlikle katılmıyorum, %5,0'ı (n=20) katılmıyorum, %13,4'ü (n=54) kararsızım, %52,7'si (n=212) katılıyorum, %26,4'ü (n=106) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öyl7-planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,960$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan örgütsel destek ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 14

Çalışanların Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Öd1-çalıştığım Kurum Düşüncelerime Önem Verir	13	3,2	25	6,2	29	7,2	173	43,0	162	40,3	4,110	1,003
Öd2-çalıştığım Kurum İşle İlgili Yakınlıklarımı Dikkate Almaz (t)	9	2,2	23	5,7	52	12,9	220	54,7	98	24,4	3,930	0,895
Öd3-çalıştığım Kurum Benim İyiliğimi Gerçekten Düşünür.	3	0,7	12	3,0	43	10,7	193	48,0	151	37,6	4,190	0,797
Öd4-çalıştığım Kurum İşteki Başarılarımla Gurur Duyar.	2	0,5	39	9,7	107	26,6	185	46,0	69	17,2	3,700	0,883
Öd5-çalıştığım Kurum Bir Sorunum Olduğunda Yardıma Hazırdır	4	1,0	15	3,7	42	10,4	204	50,7	137	34,1	4,130	0,818
Öd6-çalıştığım Kurum Beni Etkileyen Kararlar Alırken, Çıkarlarımı Düşünmez (t)	1	0,2	11	2,7	83	20,6	223	55,5	84	20,9	3,940	0,738
Öd7-çalıştığım Kurumda İşimde Gösterdiğim Ekstra Çaba Takdir Görmez (t)	5	1,2	24	6,0	46	11,4	223	55,5	104	25,9	3,990	0,852
Öd8-çalıştığım Kurum İşimle İlgili Yapabileceklerin En İyisini Yapsam Bile Bunun Farkında Olmaz (t)	1	0,2	28	7,0	69	17,2	215	53,5	89	22,1	3,900	0,828
Öd9-çalıştığım Kurum Benimle Pek İlgilenmez (t)	1	0,2	7	1,7	29	7,2	204	50,7	161	40,0	4,290	0,696
Öd10-çalıştığım Kurum Onun Yararına Olan Katkılarıma Değer Verir.	3	0,7	19	4,7	36	9,0	243	60,4	101	25,1	4,040	0,772
Öd11-çalıştığım Kurum Yükselmem İçin Çok Az Olanak Sağlar.	2	0,5	15	3,7	52	12,9	234	58,2	99	24,6	4,030	0,755
Öd12-çalıştığım Kurum İşimden Genel Olarak Memnun Olup Olmadığımda İlgilenir	6	1,5	9	2,2	49	12,2	239	59,5	99	24,6	4,030	0,770

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan örgütsel destek ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Öd1-çalıştığım Kurum Düşüncelerime Önem Verir” ifadesine çalışanların, %3,2'si (n=13) kesinlikle katılmıyorum, %6,2'si (n=25) katılmıyorum, %7,2'si (n=29) kararsızım, %43,0'ı (n=173) katılıyorum, %40,3'ü (n=162) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd1-çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,110$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd2-çalıştığım Kurum İşle İlgili Yakınmalarımı Dikkate Almaz (t)” ifadesine çalışanların, %2,2'si (n=9) kesinlikle katılmıyorum, %5,7'si (n=23) katılmıyorum, %12,9'u (n=52) kararsızım, %54,7'si (n=220) katılıyorum, %24,4'ü (n=98) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd2-çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz (t)” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,930$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd3-çalıştığım Kurum Benim İyiliğimi Gerçekten Düşünür.” İfadesine çalışanların, %0,7'si (n=3) kesinlikle katılmıyorum, %3,0'ı (n=12) katılmıyorum, %10,7'si (n=43) kararsızım, %48,0'ı (n=193) katılıyorum, %37,6'sı (n=151) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd3-çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,190$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd4-çalıştığım Kurum İşteki Başarılarımla Gurur Duyar.” İfadesine çalışanların, %0,5'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %9,7'si (n=39) katılmıyorum, %26,6'sı (n=107) kararsızım, %46,0'ı (n=185) katılıyorum, %17,2'si (n=69) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd4-çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,700$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd5-çalıştığım Kurum Bir Sorunum Olduğunda Yardıma Hazırdır” ifadesine çalışanların, %1,0'ı (n=4) kesinlikle katılmıyorum, %3,7'si (n=15) katılmıyorum, %10,4'ü (n=42) kararsızım, %50,7'si (n=204) katılıyorum, %34,1'i (n=137) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd5-çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,130$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd6-çalıştığım Kurum Beni Etkileyen Kararlar Alırken, Çıkarlarımı Düşünmez (t)” ifadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %2,7'si (n=11) katılmıyorum, %20,6'sı (n=83) kararsızım, %55,5'i (n=223) katılıyorum, %20,9'u (n=84) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd6-çalıştığım kurum beni

etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez (t)” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,940$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd7-çalıştığım Kurumda İşimde Gösterdiğim Ekstra Çaba Takdir Görmez (t)” ifadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum, %6,0'ı (n=24) katılmıyorum, %11,4'ü (n=46) kararsızım, %55,5'i (n=223) katılıyorum, %25,9'u (n=104) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd7-çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez (t)” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,990$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd8-çalıştığım Kurum İşimle İlgili Yapabileceklerin En İyisini Yapsam Bile Bunun Farkında Olmaz (t)” ifadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %7,0'ı (n=28) katılmıyorum, %17,2'si (n=69) kararsızım, %53,5'i (n=215) katılıyorum, %22,1'i (n=89) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd8-çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz (t)” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,900$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd9-çalıştığım Kurum Benimle Pek İlgilenmez (t)” ifadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %1,7'si (n=7) katılmıyorum, %7,2'si (n=29) kararsızım, %50,7'si (n=204) katılıyorum, %40,0'ı (n=161) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd9-çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez (t)” ifadesine çok yüksek ($\bar{x}=4,290$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd10-çalıştığım Kurum Onun Yararına Olan Katkılarıma Değer Verir.” İfadesine çalışanların, %0,7'si (n=3) kesinlikle katılmıyorum, %4,7'si (n=19) katılmıyorum, %9,0'ı (n=36) kararsızım, %60,4'ü (n=243) katılıyorum, %25,1'i (n=101) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd10-çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarıma değer verir.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,040$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd11-çalıştığım Kurum Yükselmem İçin Çok Az Olanak Sağlar.” İfadesine çalışanların, %0,5'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %3,7'si (n=15) katılmıyorum, %12,9'u (n=52) kararsızım, %58,2'si (n=234) katılıyorum, %24,6'sı (n=99) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd11-çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,030$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Öd12-çalıştığım Kurum İşimden Genel Olarak Memnun Olup Olmadığımda İlgilenir” ifadesine çalışanların, %1,5'i (n=6) kesinlikle katılmıyorum, %2,2'si (n=9)

katılmıyorum, %12,2'si (n=49) kararsızım, %59,5'i (n=239) katılıyorum, %24,6'sı (n=99) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “öd12-çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımıda ilgilenir” ifadesine yüksek ($\bar{x}$ =4,030) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan yönetici desteği ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 15

Çalışanların Algılanan Yönetici Desteği İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yd1-yöneticim Bilmeden Bir Hata Yaptığımda Beni Kurumdaki Diğer Kişilere Karşı Savunur.	1	0,2	8	2,0	38	9,5	219	54,5	136	33,8	4,200	0,705
Yd2-yöneticim İşler Çıkmaza Girdiğinde Güvенеbileceğim Biridir	9	2,2	30	7,5	140	34,8	153	38,1	70	17,4	3,610	0,934
Yd3-yöneticim İşimle İlgili Sorunları Dinlemeye Her Zaman İçin Hazırdır.	3	0,7	33	8,2	110	27,4	185	46,0	71	17,7	3,720	0,876
Yd4-yöneticim İşimde Önemli Bir Şey Başardığımda Takdir Edilmemi Sağlar	5	1,2	29	7,2	69	17,2	209	52,0	90	22,4	3,870	0,884
Yd5-yöneticim Görüşlerimi Dikkate Alır	1	0,2	13	3,2	58	14,4	231	57,5	99	24,6	4,030	0,737
Yd6-yöneticim İşime Yönelik Amaç Ve İsteklerimi Öğrenmek İçin Bana Zaman Ayırır	3	0,7	32	8,0	82	20,4	212	52,7	73	18,2	3,800	0,855
Yd7-yöneticim Bir İş İyi Yaptığımda Beni Takdir Eder.	1	0,2	15	3,7	47	11,7	206	51,2	133	33,1	4,130	0,777
Yd8-yöneticim Performansımı Nasıl Geliştireceğim Konusunda Bana Yol Gösterir.	2	0,5	19	4,7	49	12,2	209	52,0	123	30,6	4,070	0,811
Yd9-yöneticim İşimi Yapmamda Yardımcı Olur.	1	0,2	15	3,7	50	12,4	219	54,5	117	29,1	4,080	0,762
Yd10-yöneticim Çalışanlarını Başkalarına Karşı Canla Başla Savunur.	3	0,7	9	2,2	82	20,4	227	56,5	81	20,1	3,930	0,747
Yd11-yöneticim Sağlık, Mutluluk Gibi Genel Durumumla İlgilenir.	3	0,7	24	6,0	87	21,6	202	50,2	86	21,4	3,860	0,847

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan yönetici desteği ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Yd1-yöneticim Bilmeden Bir Hata Yaptığımda Beni Kurumdaki Diğer Kişilere Karşı Savunur.” İfadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %2,0'ı (n=8) katılmıyorum, %9,5'i (n=38) kararsızım, %54,5'i (n=219) katılıyorum, %33,8'i (n=136) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd1-yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.” İfadesine çok yüksek ($\bar{x}=4,200$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd2-yöneticim İşler Çıkmaza Girdiğinde Güvenebileceğim Biridir” ifadesine çalışanların, %2,2'si (n=9) kesinlikle katılmıyorum, %7,5'i (n=30) katılmıyorum, %34,8'i (n=140) kararsızım, %38,1'i (n=153) katılıyorum, %17,4'ü (n=70) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd2-yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim biridir” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,610$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd3-yöneticim İşimle İlgili Sorunları Dinlemeye Her Zaman İçin Hazırdır.” İfadesine çalışanların, %0,7'si (n=3) kesinlikle katılmıyorum, %8,2'si (n=33) katılmıyorum, %27,4'ü (n=110) kararsızım, %46,0'ı (n=185) katılıyorum, %17,7'si (n=71) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd3-yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,720$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd4-yöneticim İşimde Önemli Bir Şey Başardığımda Takdir Edilmemi Sağlar” ifadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum, %7,2'si (n=29) katılmıyorum, %17,2'si (n=69) kararsızım, %52,0'ı (n=209) katılıyorum, %22,4'ü (n=90) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd4-yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,870$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd5-yöneticim Görüşlerimi Dikkate Alır” ifadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %3,2'si (n=13) katılmıyorum, %14,4'ü (n=58) kararsızım, %57,5'i (n=231) katılıyorum, %24,6'sı (n=99) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd5-yöneticim görüşlerimi dikkate alır” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,030$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd6-yöneticim İşime Yönelik Amaç Ve İsteklerimi Öğrenmek İçin Bana Zaman Ayırır” ifadesine çalışanların, %0,7'si (n=3) kesinlikle katılmıyorum, %8,0'ı (n=32)

katılmıyorum, %20,4'ü (n=82) kararsızım, %52,7'si (n=212) katılıyorum, %18,2'si (n=73) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd6-yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,800$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd7-yöneticim Bir İş İyi Yaptığımda Beni Takdir Eder.” İfadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %3,7'si (n=15) katılmıyorum, %11,7'si (n=47) kararsızım, %51,2'si (n=206) katılıyorum, %33,1'i (n=133) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd7-yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,130$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd8-yöneticim Performansımı Nasıl Geliştireceğim Konusunda Bana Yol Gösterir.” İfadesine çalışanların, %0,5'i (n=2) kesinlikle katılmıyorum, %4,7'si (n=19) katılmıyorum, %12,2'si (n=49) kararsızım, %52,0'ı (n=209) katılıyorum, %30,6'sı (n=123) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd8-yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,070$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd9-yöneticim İşimi Yapmamda Yardımcı Olur.” İfadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %3,7'si (n=15) katılmıyorum, %12,4'ü (n=50) kararsızım, %54,5'i (n=219) katılıyorum, %29,1'i (n=117) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd9-yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=4,080$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd10-yöneticim Çalışanlarını Başkalarına Karşı Canla Başla Savunur.” İfadesine çalışanların, %0,7'si (n=3) kesinlikle katılmıyorum, %2,2'si (n=9) katılmıyorum, %20,4'ü (n=82) kararsızım, %56,5'i (n=227) katılıyorum, %20,1'i (n=81) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd10-yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,930$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yd11-yöneticim Sağlık, Mutluluk Gibi Genel Durumumla İlgilenir.” İfadesine çalışanların, %0,7'si (n=3) kesinlikle katılmıyorum, %6,0'ı (n=24) katılmıyorum, %21,6'sı (n=87) kararsızım, %50,2'si (n=202) katılıyorum, %21,4'ü (n=86) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yd11-yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,860$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan çalışma arkadaşları desteği ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 16

Çalışanların Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Çad1-çalışma Arkadaşlarım Bir Derdim Olduğunda Yakın Ve Anlayışlı Davranırlar	1	0,2	18	4,5	44	10,9	197	49,0	142	35,3	4,150	0,803
Çad2-çalışma Arkadaşlarım İşimle İlgili Sorunları Dinlemeye Her Zaman İçin Hazırdırlar	1	0,2	14	3,5	35	8,7	245	60,9	107	26,6	4,100	0,711
Çad3-çalışma Arkadaşlarım İşimi Yapmamda Yardımcı Olurlar	8	2,0	19	4,7	45	11,2	224	55,7	106	26,4	4,000	0,863
Çad4-çalışma Arkadaşlarım Konuşmaya İhtiyaç Duyduğumda Beni Dinlerler	5	1,2	14	3,5	46	11,4	218	54,2	119	29,6	4,070	0,811
Çad5-çalışma Arkadaşlarım Bir İş İyi Yaptığımda Beni Takdir Ederler.	6	1,5	18	4,5	45	11,2	241	60,0	92	22,9	3,980	0,810
Çad6-çalışma Arkadaşlarım İşler Çıkmaza Girdiğinde Güvenilebileceğim Kişilerdir.	5	1,2	19	4,7	68	16,9	221	55,0	89	22,1	3,920	0,829
Çad7-çalışma Arkadaşlarım Hayatımı Zorlaştırırlar (t)	8	2,0	21	5,2	52	12,9	237	59,0	84	20,9	3,920	0,849
Çad8-çalışma Arkadaşlarım Yönetimle Bir Sorun Yaşadığımda Bana Arka Çıkarlar	10	2,5	26	6,5	85	21,1	206	51,2	75	18,7	3,770	0,911
Çad9-çalışma Arkadaşlarım Hasta Olduğum Ve İşte Olmadığım Zamanlarda İşlerimi Üstlenirler	6	1,5	25	6,2	82	20,4	208	51,7	81	20,1	3,830	0,872

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan çalışma arkadaşları desteği ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Çad1-çalışma Arkadaşlarım Bir Derdim Olduğunda Yakın Ve Anlayışlı Davranırlar” ifadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %4,5'i (n=18) katılmıyorum, %10,9'u (n=44) kararsızım, %49,0'ı (n=197) katılıyorum, %35,3'ü

(n=142) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad1-çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,150$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad2-çalışma Arkadaşlarım İşimle İlgili Sorunları Dinlemeye Her Zaman İçin Hazırdırlar” ifadesine çalışanların, %0,2'si (n=1) kesinlikle katılmıyorum, %3,5'i (n=14) katılmıyorum, %8,7'si (n=35) kararsızım, %60,9'u (n=245) katılıyorum, %26,6'sı (n=107) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad2-çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,100$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad3-çalışma Arkadaşlarım İşimi Yapmamda Yardımcı Olurlar” ifadesine çalışanların, %2,0'ı (n=8) kesinlikle katılmıyorum, %4,7'si (n=19) katılmıyorum, %11,2'si (n=45) kararsızım, %55,7'si (n=224) katılıyorum, %26,4'ü (n=106) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad3-çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,000$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad4-çalışma Arkadaşlarım Konuşmaya İhtiyaç Duyduğumda Beni Dinlerler” ifadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum, %3,5'i (n=14) katılmıyorum, %11,4'ü (n=46) kararsızım, %54,2'si (n=218) katılıyorum, %29,6'sı (n=119) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad4-çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,070$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad5-çalışma Arkadaşlarım Bir İş İyi Yaptığımda Beni Takdir Ederler.” İfadesine çalışanların, %1,5'i (n=6) kesinlikle katılmıyorum, %4,5'i (n=18) katılmıyorum, %11,2'si (n=45) kararsızım, %60,0'ı (n=241) katılıyorum, %22,9'u (n=92) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad5-çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,980$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad6-çalışma Arkadaşlarım İşler Çıkmaza Girdiğinde Güvenilebileceğim Kişilerdir.” İfadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum, %4,7'si (n=19) katılmıyorum, %16,9'u (n=68) kararsızım, %55,0'ı (n=221) katılıyorum, %22,1'i (n=89) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad6-çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenilebileceğim kişilerdir.” İfadesine yüksek ($\bar{x}=3,920$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad7-çalışma Arkadaşlarım Hayatımı Zorlaştırırılar (t)” ifadesine çalışanların, %2,0'ı (n=8) kesinlikle katılmıyorum, %5,2'si (n=21) katılmıyorum, %12,9'u (n=52) kararsızım, %59,0'ı (n=237) katılıyorum, %20,9'u (n=84) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad7-çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırılar (t)” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,920$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad8-çalışma Arkadaşlarım Yönetimle Bir Sorun Yaşadığımda Bana Arka Çıkarlar” ifadesine çalışanların, %2,5'i (n=10) kesinlikle katılmıyorum, %6,5'i (n=26) katılmıyorum, %21,1'i (n=85) kararsızım, %51,2'si (n=206) katılıyorum, %18,7'si (n=75) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad8-çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,770$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çad9-çalışma Arkadaşlarım Hasta Olduğum Ve İşte Olmadığım Zamanlarda İşlerimi Üstlenirler” ifadesine çalışanların, %1,5'i (n=6) kesinlikle katılmıyorum, %6,2'si (n=25) katılmıyorum, %20,4'ü (n=82) kararsızım, %51,7'si (n=208) katılıyorum, %20,1'i (n=81) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çad9-çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,830$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların bilgi paylaşma davranışı ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 17

Çalışanların Bilgi Paylaşma Davranışı İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bpd1-iş Deneyimim Sonucunda Elde Ettiğim Bilgileri Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum	12	3,0	26	6,5	31	7,7	173	43,0	160	39,8	4,100	0,997
Bpd2-işi Nerede Ve Kiminle Yapmak Gerektiği Konusundaki Bilgimi Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum	12	3,0	40	10,0	57	14,2	156	38,8	137	34,1	3,910	1,070
Bpd3-kurum İçi Eğitimlerde Öğrendiklerimi Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum	14	3,5	37	9,2	43	10,7	165	41,0	143	35,6	3,960	1,070
Bpd4-işimle İlgili Resmi Belge Ve Raporları Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum	7	1,7	15	3,7	24	6,0	156	38,8	200	49,8	4,310	0,877
Bpd5-işimle İlgili Mevzuat Ve Düzenlemeleri Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum	4	1,0	20	5,0	42	10,4	154	38,3	182	45,3	4,220	0,894
Bpd6-işimle İlgili Başarı Ya Da Başarısızlık Hikaelerini Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum	5	1,2	31	7,7	76	18,9	195	48,5	95	23,6	3,860	0,909
Bpd7-yazılı Ya Da Görsel Medyadan Edindiğim İşimle İlgili Bilgileri Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum	5	1,2	42	10,4	68	16,9	184	45,8	103	25,6	3,840	0,966

Araştırmaya katılan çalışanların bilgi paylaşma davranışı ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Bpd1-iş Deneyimim Sonucunda Elde Ettiğim Bilgileri Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum” ifadesine çalışanların, %3,0'ı (n=12) kesinlikle katılmıyorum, %6,5'i (n=26) katılmıyorum, %7,7'si (n=31) kararsızım, %43,0'ı (n=173) katılıyorum, %39,8'i (n=160) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bpd1-iş deneyimim sonucunda elde ettiğim bilgileri diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım” ifadesine yüksek ($\bar{x}=4,100$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bpd2-işi Nerede Ve Kiminle Yapmak Gerektiği Konusundaki Bilgimi Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum” ifadesine çalışanların, %3,0'ı (n=12) kesinlikle katılmıyorum, %10,0'ı (n=40) katılmıyorum, %14,2'si (n=57) kararsızım, %38,8'i (n=156) katılıyorum, %34,1'i (n=137) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bpd2-işi nerede ve kiminle yapmak gerektiği konusundaki bilgimi diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,910$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bpd3-kurum İçi Eğitimlerde Öğrendiklerimi Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum” ifadesine çalışanların, %3,5'i (n=14) kesinlikle katılmıyorum, %9,2'si (n=37) katılmıyorum, %10,7'si (n=43) kararsızım, %41,0'ı (n=165) katılıyorum, %35,6'sı (n=143) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bpd3-kurum içi eğitimlerde öğrendiklerimi diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,960$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bpd4-işimle İlgili Resmi Belge Ve Raporları Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum” ifadesine çalışanların, %1,7'si (n=7) kesinlikle katılmıyorum, %3,7'si (n=15) katılmıyorum, %6,0'ı (n=24) kararsızım, %38,8'i (n=156) katılıyorum, %49,8'i (n=200) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bpd4-işimle ilgili resmi belge ve raporları diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım” ifadesine çok yüksek ($\bar{x}=4,310$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bpd5-işimle İlgili Mevzuat Ve Düzenlemeleri Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum” ifadesine çalışanların, %1,0'ı (n=4) kesinlikle katılmıyorum, %5,0'ı (n=20) katılmıyorum, %10,4'ü (n=42) kararsızım, %38,3'ü (n=154) katılıyorum, %45,3'ü (n=182) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bpd5-işimle ilgili mevzuat ve düzenlemeleri diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım” ifadesine çok yüksek ($\bar{x}=4,220$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bpd6-işimle İlgili Başarı Ya Da Başarısızlık Hikaelerini Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşıyorum” ifadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum,

%7,7'si (n=31) katılmıyorum, %18,9'u (n=76) kararsızım, %48,5'i (n=195) katılıyorum, %23,6'sı (n=95) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bpd6-işimle ilgili başarı ya da başarısızlık hikaelerini diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,860$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bpd7-yazılı Ya Da Görsel Medyadan Edindiğim İşimle İlgili Bilgileri Diğer Şube Çalışanlarıyla Paylaşırım” ifadesine çalışanların, %1,2'si (n=5) kesinlikle katılmıyorum, %10,4'ü (n=42) katılmıyorum, %16,9'u (n=68) kararsızım, %45,8'i (n=184) katılıyorum, %25,6'sı (n=103) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bpd7-yazılı ya da görsel medyadan edindiğim işimle ilgili bilgileri diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,840$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

5.2. Genel Öz Yeterliliğin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde genel öz yeterliliğin tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Genel öz yeterliliğin yaşa göre farklılaşma durumu aşağıda verilmiştir.

Tablo 18.

Genel Öz Yeterliliğin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Başlama	30 Ve Altı	146	3,878	0,628	0,232	0,874	
	31-35	78	3,950	0,619			
	36-40	96	3,904	0,597			
	40 Üzeri	82	3,915	0,652			
Yılmama	30 Ve Altı	146	3,588	0,770	4,777	0,003	3>1 4>1 3>2
	31-35	78	3,672	0,762			
	36-40	96	3,910	0,692			
	40 Üzeri	82	3,885	0,814			
Sürdürme Çabası	30 Ve Altı	146	4,144	0,826	1,273	0,283	
	31-35	78	4,030	0,967			
	36-40	96	4,247	0,667			
	40 Üzeri	82	4,041	0,958			
Genel Öz Yeterlilik	30 Ve Altı	146	3,840	0,569	1,145	0,331	
	31-35	78	3,882	0,563			
	36-40	96	3,966	0,481			
	40 Üzeri	82	3,928	0,577			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların yaşa göre yılmama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 398)}=4,777$; $p=0,003<0.05$). Farkın nedeni; yaşı 36-40 olanların yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,910$), 30 ve altı olanların yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,588$) yüksek olmasıdır. Yaşı 40 üzeri olanların yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,885$), 30 ve altı olanların yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,588$) yüksek olmasıdır. Yaşı 36-40 olanların yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,910$), yaşı 31-35 olanların yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,672$) yüksek olmasıdır.

Çalışanların başlama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 19.

Genel Öz Yeterliliğin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Başlama	Kadın	205	3,933	0,664	0,889	400	0,375
	Erkek	197	3,878	0,576			
Yılmama	Kadın	205	3,784	0,779	1,131	400	0,259
	Erkek	197	3,698	0,760			
Sürdürme Çabası	Kadın	205	4,109	0,879	-0,391	400	0,696
	Erkek	197	4,142	0,823			
Genel Öz Yeterlilik	Kadın	205	3,920	0,584	0,891	400	0,373
	Erkek	197	3,871	0,512			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların başlama, yılmama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 20.

Genel Öz Yeterliliğin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Başlama	Bekar	137	3,901	0,627	-0,109	400	0,914
	Evli	265	3,908	0,621			
Yılmama	Bekar	137	3,695	0,740	-0,877	400	0,381
	Evli	265	3,766	0,786			
Sürdürme Çabası	Bekar	137	4,187	0,804	1,053	400	0,293
	Evli	265	4,093	0,874			
Genel Öz Yeterlilik	Bekar	137	3,891	0,558	-0,139	400	0,889
	Evli	265	3,899	0,547			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların başlama, yılmama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 21.

Genel Öz Yeterliliğin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Başlama	Yüksekokul	82	3,962	0,663	0,603	0,548	
	Lisans	217	3,906	0,609			
	Lisansüstü	103	3,861	0,619			
Yılmama	Yüksekokul	82	3,459	0,773	7,572	0,001	2>1 3>1
	Lisans	217	3,789	0,775			
	Lisansüstü	103	3,868	0,707			
Sürdürme Çabası	Yüksekokul	82	4,126	0,842	0,060	0,942	
	Lisans	217	4,114	0,890			
	Lisansüstü	103	4,149	0,776			
Genel Öz Yeterlilik	Yüksekokul	82	3,843	0,541	0,487	0,615	
	Lisans	217	3,908	0,549			
	Lisansüstü	103	3,914	0,561			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların eğitim durumuna göre yılmama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 399)}=7,572$; $p=0,001<0,05$). Farkın nedeni; lisans mezunlarının yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,789$), yüksekokul mezunlarının yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,459$) yüksek olmasıdır. Lisansüstü mezunlarının yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,868$), yüksekokul mezunlarının yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,459$) yüksek olmasıdır.

Çalışanların başlama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 22.

Genel Öz Yeterliliğin Pozisyona Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Başlama	Yönetici	111	3,930	0,686	0,481	400	0,652
	Memur Veya Uzman	291	3,897	0,597			
Yılmama	Yönetici	111	3,804	0,787	0,994	400	0,321
	Memur Veya Uzman	291	3,718	0,764			
Sürdürme Çabası	Yönetici	111	4,138	0,793	0,188	400	0,851
	Memur Veya Uzman	291	4,120	0,873			
Genel Öz Yeterlilik	Yönetici	111	3,930	0,581	0,749	400	0,455
	Memur Veya Uzman	291	3,884	0,538			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların başlama, yılmama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları pozisyona göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 23.

Genel Öz Yeterliliğin Çalışılan Kurum Türü Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Başlama	Kamu	167	3,852	0,667	-1,454	400	0,147
	Özel	235	3,944	0,587			
Yılmama	Kamu	167	3,787	0,802	0,988	400	0,324
	Özel	235	3,710	0,747			
Sürdürme Çabası	Kamu	167	4,116	0,884	-0,187	400	0,852
	Özel	235	4,132	0,828			
Genel Öz Yeterlilik	Kamu	167	3,880	0,579	-0,513	400	0,608
	Özel	235	3,908	0,529			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların başlama, yılmama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 24.

Genel Öz Yeterliliğin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Başlama	1-5 Yıl	126	3,899	0,622	0,586	0,673	
	6-10 Yıl	111	3,887	0,646			
	11-15 Yıl	82	3,968	0,656			
	16-20 Yıl	42	3,958	0,502			
	20 Yıl Üzeri	41	3,802	0,608			
Yılmama	1-5 Yıl	126	3,602	0,747	3,215	0,013	2>1 3>1 3>5
	6-10 Yıl	111	3,823	0,752			
	11-15 Yıl	82	3,944	0,735			
	16-20 Yıl	42	3,686	0,807			
	20 Yıl Üzeri	41	3,605	0,840			
Sürdürme Çabası	1-5 Yıl	126	4,130	0,853	1,927	0,105	
	6-10 Yıl	111	4,207	0,712			
	11-15 Yıl	82	4,224	0,818			
	16-20 Yıl	42	3,960	0,972			
	20 Yıl Üzeri	41	3,862	1,062			
Genel Öz Yeterlilik	1-5 Yıl	126	3,852	0,565	1,796	0,129	
	6-10 Yıl	111	3,925	0,541			
	11-15 Yıl	82	4,006	0,535			
	16-20 Yıl	42	3,878	0,517			
	20 Yıl Üzeri	41	3,755	0,569			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların mesleki kıdeme göre yılmama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 397)}=3,215$; $p=0,013<0.05$). Farkın nedeni; mesleki kıdem 6-10 yıl olanların yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,823$), mesleki kıdem 1-5 yıl olanların yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,602$) yüksek olmasıdır. Mesleki kıdem 11-15 yıl olanların yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,944$), mesleki kıdem 1-5 yıl olanların yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,602$) yüksek olmasıdır. Mesleki kıdem 11-15 yıl olanların yılmama puanlarının ($\bar{x}=3,944$), mesleki kıdem 20 yıl üzeri olanların yılmama puanlarından ($\bar{x}=3,605$) yüksek olmasıdır.

Çalışanların başlama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 25.

Genel Öz Yeterliliğin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Başlama	1-5 Yıl	116	3,888	0,647	0,158	0,924
	6-10 Yıl	121	3,889	0,628		
	11-15 Yıl	101	3,937	0,644		
	15 Yıl Üzeri	64	3,920	0,537		
Yılmama	1-5 Yıl	116	3,597	0,752	1,955	0,120
	6-10 Yıl	121	3,792	0,736		
	11-15 Yıl	101	3,808	0,792		
	15 Yıl Üzeri	64	3,806	0,813		
Sürdürme Çabası	1-5 Yıl	116	4,152	0,872	1,259	0,288
	6-10 Yıl	121	4,176	0,702		
	11-15 Yıl	101	4,152	0,904		
	15 Yıl Üzeri	64	3,938	0,970		
Genel Öz Yeterlilik	1-5 Yıl	116	3,849	0,584	0,503	0,680
	6-10 Yıl	121	3,911	0,522		
	11-15 Yıl	101	3,937	0,552		
	15 Yıl Üzeri	64	3,890	0,541		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların başlama, yılmama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

5.3. Bilgi Paylaşma Davranışı Ölçeği

Lee (2001) çalışanların örtülü ve açık bilgiyi paylaşma davranışını ölçmeye yönelik iki boyutlu 7 maddeli ölçeği geliştirmiştir. Ölçek orijinal yapıda açık bilgi ($\text{Alpha}=0,901$) ve örtük bilgi ($\text{Alpha}=0,758$) olarak ele alınmıştır. Bu araştırmada ölçeğin genel güvenilirliği $\text{alpha}=0.820$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Madde analizi aşağıda verilmektedir.

Tablo 26.

Bilgi Paylaşma Davranışı Ölçeği Madde Analizi

	Madde toplam korelasyonu	Madde Silindiğinde Crombach Alpha
BPD1	,586	,792
BPD2	,412	,823
BPD3	,592	,791
BPD4	,622	,787
BPD5	,625	,786
BPD6	,591	,792
BPD7	,535	,800

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.861>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %49,050 olan tek faktör altında toplanmıştır.

Tablo 27.

Bilgi Paylaşma Davranışı Ölçeği Faktör Yapısı

	Maddeler
BPD5-İşimle ilgili mevzuat ve düzenlemeleri diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım	,755
BPD4-İşimle ilgili resmi belge ve raporları diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım	,747
BPD3-Kurum içi eğitimlerde öğrendiklerimi diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım	,723
BPD1-İş deneyimim sonucunda elde ettiğim bilgileri diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım	,721
BPD6-İşimle ilgili başarı ya da başarısızlık hikaelerini diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım	,719
BPD7-Yazılı ya da görsel medyadan edindiğim işimle ilgili bilgileri diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım	,676
BPD2-İşi nerede ve kiminle yapmak gerektiği konusundaki bilgimi diğer şube çalışanlarıyla paylaşırım	,539
Özdeğer= 3,433	
Toplam Varyans= %40,050	
Genel Güvenirlilik (Alpha)=0.820	

Güvenirliliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Bilgi Paylaşma Davranışı ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır.

5.4. Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Destek Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları destek düzeylerinin tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 28.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Algılanan Örgütsel Destek	30 Ve Altı	146	4,035	0,580	0,078	0,972
	31-35	78	4,016	0,539		
	36-40	96	4,030	0,427		
	40 Üzeri	82	4,002	0,529		
Algılanan Yönetici Desteği	30 Ve Altı	146	3,908	0,621	0,532	0,660
	31-35	78	3,988	0,640		
	36-40	96	3,972	0,530		
	40 Üzeri	82	3,895	0,640		
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	30 Ve Altı	146	3,890	0,585	2,042	0,108
	31-35	78	4,021	0,522		
	36-40	96	4,060	0,504		
	40 Üzeri	82	3,962	0,606		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 29.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	205	4,041	0,541	0,669	400	0,504
	Erkek	197	4,006	0,512			
Algılanan Yönetici Desteği	Kadın	205	3,973	0,561	1,245	400	0,214
	Erkek	197	3,898	0,651			
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	Kadın	205	3,989	0,563	0,642	400	0,521
	Erkek	197	3,953	0,561			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 30.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Algılanan Örgütsel Destek	Bekar	137	4,043	0,572	0,524	400	0,601
	Evli	265	4,014	0,503			
Algılanan Yönetici Desteği	Bekar	137	3,966	0,642	0,715	400	0,475
	Evli	265	3,920	0,589			
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	Bekar	137	3,960	0,595	-0,275	400	0,784
	Evli	265	3,977	0,544			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 31.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Algılanan Örgütsel Destek	Yüksekokul	82	4,137	0,535	2,457	0,087
	Lisans	217	4,000	0,530		
	Lisansüstü	103	3,983	0,504		
Algılanan Yönetici Desteği	Yüksekokul	82	4,043	0,596	1,645	0,194
	Lisans	217	3,902	0,629		
	Lisansüstü	103	3,921	0,565		
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	Yüksekokul	82	4,033	0,550	0,972	0,379
	Lisans	217	3,937	0,573		
	Lisansüstü	103	3,994	0,545		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 32.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Çalışılan Kurum Türü Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Algılanan Örgütsel Destek	Kamu	167	3,963	0,552	-1,944	400	0,053
	Özel	235	4,066	0,505			
Algılanan Yönetici Desteği	Kamu	167	3,906	0,615	-0,839	400	0,402
	Özel	235	3,957	0,603			
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	Kamu	167	3,943	0,619	-0,828	400	0,408
	Özel	235	3,991	0,518			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 33.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Pozisyona Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Algılanan Örgütsel Destek	Yönetici	111	4,032	0,589	0,190	400	0,849
	Memur Veya Uzman	291	4,020	0,502			
Algılanan Yönetici Desteği	Yönetici	111	3,944	0,598	0,152	400	0,879
	Memur Veya Uzman	291	3,933	0,612			
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	Yönetici	111	4,027	0,623	1,237	400	0,217
	Memur Veya Uzman	291	3,950	0,536			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları pozisyona göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 34.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Algılanan Örgütsel Destek	1-5 Yıl	126	4,050	0,586	1,056	0,378
	6-10 Yıl	111	3,999	0,509		
	11-15 Yıl	82	4,094	0,507		
	16-20 Yıl	42	3,988	0,451		
	20 Yıl Üzeri	41	3,907	0,483		
Algılanan Yönetici Desteği	1-5 Yıl	126	3,937	0,630	0,512	0,727
	6-10 Yıl	111	3,888	0,637		
	11-15 Yıl	82	4,001	0,577		
	16-20 Yıl	42	3,892	0,541		
	20 Yıl Üzeri	41	3,978	0,589		
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	1-5 Yıl	126	3,910	0,604	1,223	0,301
	6-10 Yıl	111	4,003	0,478		
	11-15 Yıl	82	4,065	0,592		
	16-20 Yıl	42	3,958	0,509		
	20 Yıl Üzeri	41	3,897	0,616		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 35.

Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Algılanan Örgütsel Destek	1-5 Yıl	116	4,052	0,610	0,189	0,904
	6-10 Yıl	121	4,001	0,476		
	11-15 Yıl	101	4,018	0,513		
	15 Yıl Üzeri	64	4,023	0,485		
Algılanan Yönetici Desteği	1-5 Yıl	116	3,937	0,655	0,574	0,632
	6-10 Yıl	121	3,887	0,592		
	11-15 Yıl	101	3,948	0,599		
	15 Yıl Üzeri	64	4,009	0,564		
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	1-5 Yıl	116	3,902	0,623	1,255	0,289
	6-10 Yıl	121	3,995	0,464		
	11-15 Yıl	101	3,962	0,605		
	15 Yıl Üzeri	64	4,064	0,536		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışa

nlarn algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

5.5. Bilgi Paylaşma Davranışının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde bilgi paylaşma davranışının tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 36.

Bilgi Paylaşma Davranışının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Bilgi Paylaşma Davranışı	30 Ve Altı	146	3,969	0,697	2,136	0,095
	31-35	78	3,949	0,696		
	36-40	96	4,167	0,569		
	40 Üzeri	82	4,049	0,709		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 37.

Bilgi Paylaşma Davranışının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Bilgi Paylaşma Davranışı	Kadın	205	4,000	0,703	-0,863	400	0,389
	Erkek	197	4,058	0,643			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 38.

Bilgi Paylaşma Davranışının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Bilgi Paylaşma Davranışı	Bekar	137	4,037	0,663	0,172	400	0,863
	Evli	265	4,024	0,681			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 39.

Bilgi Paylaşma Davranışının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Bilgi Paylaşma Davranışı	Yüksekokul	82	4,019	0,662	0,148	0,862
	Lisans	217	4,017	0,710		
	Lisansüstü	103	4,060	0,607		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 40.

Bilgi Paylaşma Davranışının Çalışılan Kurum Türü Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Bilgi Paylaşma Davranışı	Kamu	167	4,038	0,706	0,231	400	0,818
	Özel	235	4,022	0,651			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı puanları çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 41.

Bilgi Paylaşma Davranışının Pozisyona Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Bilgi Paylaşma Davranışı	Yönetici	111	4,079	0,692	0,920	400	0,358
	Memur Veya Uzman	291	4,009	0,667			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı puanları pozisyona göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 42.

Bilgi Paylaşma Davranışının Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Bilgi Paylaşma Davranışı	1-5 Yıl	126	3,948	0,703	2,418	0,048	2>1 2>4
	6-10 Yıl	111	4,160	0,582			
	11-15 Yıl	82	4,092	0,618			
	16-20 Yıl	42	3,871	0,754			
	20 Yıl Üzeri	41	3,955	0,783			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların mesleki kıdeme göre bilgi paylaşma davranışı puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 397)}=2,418$; $p=0,048<0.05$). Farkın nedeni; mesleki kıdem 6-10 yıl olanların bilgi paylaşma davranışı puanlarının ($\bar{x}=4,160$), mesleki kıdem 1-5 yıl olanların bilgi paylaşma davranışı puanlarından ($\bar{x}=3,948$) yüksek olmasıdır. Mesleki kıdem 6-10 yıl olanların bilgi paylaşma davranışı puanlarının ($\bar{x}=4,160$), mesleki kıdem 16-20 yıl olanların bilgi paylaşma davranışı puanlarından ($\bar{x}=3,871$) yüksek olmasıdır.

Tablo 43.

Bilgi Paylaşma Davranışının Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Bilgi Paylaşma Davranışı	1-5 Yıl	116	3,932	0,724	2,578	0,053
	6-10 Yıl	121	4,164	0,547		
	11-15 Yıl	101	3,993	0,692		
	15 Yıl Üzeri	64	4,002	0,741		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların bilgi paylaşma davranışı puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

5.6. Korelasyon Analizi

Çalışanların öz yeterlilik düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 44.

Araştırma Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1. Başlama	3,906	0,622							
2. Yılmama	3,742	0,770	0,302**						
3. Sürdürme Çabası	4,125	0,851	0,427**	0,481**					
4. Genel Öz Yeterlilik	3,896	0,550	0,840**	0,724**	0,727**				
5. Algılanan Örgütsel Destek	4,023	0,527	0,763**	0,370**	0,523**	0,752**			
6. Algılanan Yönetici Desteği	3,936	0,607	0,652**	0,317**	0,383**	0,625**	0,748**		
7. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	3,971	0,562	0,656**	0,343**	0,419**	0,649**	0,752**	0,734**	
8. Bilgi Paylaşma Davranışı	4,028	0,674	0,483**	0,473**	0,581**	0,643**	0,528**	0,433**	0,598**

* $<0,05$; ** $<0,01$; Korelasyon Analizi

Başlama, yılmama, sürdürme çabası, genel öz yeterlilik, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, bilgi paylaşma davranışı, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; Yılmama ile başlama arasında $r=0.302$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Sürdürme çabası ile başlama arasında $r=0.427$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Sürdürme çabası ile yılmama arasında $r=0.481$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Genel öz yeterlilik ile başlama arasında $r=0.84$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Genel öz yeterlilik ile yılmama arasında $r=0.724$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Genel öz yeterlilik ile sürdürme çabası arasında $r=0.727$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan örgütsel destek ile başlama arasında $r=0.763$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan örgütsel destek ile yılmama arasında $r=0.37$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan örgütsel destek ile sürdürme çabası arasında $r=0.523$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan örgütsel destek ile genel öz yeterlilik arasında $r=0.752$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan yönetici desteği ile başlama arasında $r=0.652$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan yönetici desteği ile yılmama arasında $r=0.317$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan yönetici desteği ile sürdürme çabası arasında $r=0.383$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan yönetici desteği ile genel öz yeterlilik arasında $r=0.625$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında $r=0.748$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile başlama arasında $r=0.656$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan

çalışma arkadaşları desteği ile yılmama arasında $r=0.343$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile sürdürme çabası arasında $r=0.419$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile genel öz yeterlilik arasında $r=0.649$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile algılanan örgütsel destek arasında $r=0.752$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile algılanan yönetici desteği arasında $r=0.734$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Bilgi paylaşma davranışı ile başlama arasında $r=0.483$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Bilgi paylaşma davranışı ile yılmama arasında $r=0.473$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Bilgi paylaşma davranışı ile sürdürme çabası arasında $r=0.581$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Bilgi paylaşma davranışı ile genel öz yeterlilik arasında $r=0.643$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Bilgi paylaşma davranışı ile algılanan örgütsel destek arasında $r=0.528$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Bilgi paylaşma davranışı ile algılanan yönetici desteği arasında $r=0.433$ pozitif ($p=0,000<0.05$), Bilgi paylaşma davranışı ile algılanan çalışma arkadaşları desteği arasında $r=0.598$ pozitif ($p=0,000<0.05$), korelasyon bulunmuştur.

Bilgi paylaşma davranışı bağımlı değişkeni ile kontrol değişkenleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurum türü, pozisyon, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi) arasında korelasyon ilişkisi incelenmiştir.

Tablo 45.

Bilgi Paylaşma Davranışı ve Kontrol Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi

Bilgi Paylaşma Davranışı		
Yaş	r	0,081
Cinsiyet	r	0,043
Medeni Durum	r	-0,009
Eğitim Durumu	r	0,022
Çalışılan Kurum Türü	r	-0,012
Pozisyon	r	-0,046
Mesleki Kıdem	r	-0,020
Kurumda Çalışma Süresi	r	0,015

* $<0,05$; ** $<0,01$; Korelasyon Analizi

Bilgi paylaşma davranışı ile kontrol değişkenleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurum türü, pozisyon, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi) arasında korelasyon analizleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı

saptanmıştır ($p>0.05$). Bilgi paylaşma davranışı ile kontrol değişkenleri arasında ilişki saptanmadığından kontrol değişkenleri hiyerarşik regresyon analizine dahil edilmemiştir.

5.7. Bilgi Paylaşma Davranışının Yordanmasına Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bilgi Paylaşma Davranışının yordanmasına ilişkin bağımsız değişkenler ayrı ayrı ve hiyerarşik olarak regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 46.

Algılanan Örgütsel Desteğin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bilgi Paylaşma Davranışı		
	β	t	P
Sabit	1,312	5,948	0,000
Algılanan Örgütsel Destek	0,675	12,425	0,000
F		154,374	
Model (p)		0,000	
R²		0,277	

Algılanan örgütsel destek ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=154,374$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %27.7 oranında algılanan örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,277$). Algılanan örgütsel destek bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,675$).

Tablo 47.

Algılanan Yönetici Desteğinin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bilgi Paylaşma Davranışı		
	β	t	P
Sabit	2,138	10,738	0,000
Algılanan Yönetici Desteği	0,480	9,603	0,000
F		92,219	
Model (p)		0,000	
R²		0,185	

Algılanan yönetici desteği ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=92,219$;

$p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %18.5 oranında algılanan yönetici desteği tarafından açıklanmaktadır($R^2=0,185$). Algılanan yönetici desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,480$).

Tablo 48.

Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bilgi Paylaşma Davranışı		
	β	t	P
Sabit	1,179	6,115	0,000
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	0,717	14,916	0,000
F		222,495	
Model (p)		0,000	
R²		0,356	

Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=222,495$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %35.6 oranında algılanan çalışma arkadaşları desteği tarafından açıklanmaktadır($R^2=0,356$). Algılanan çalışma arkadaşları desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,717$).

Tablo 49.

Genel Öz Yeterliliğin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bilgi Paylaşma Davranışı		
	β	t	P
Sabit	0,960	5,196	0,000
Genel Öz Yeterlilik	0,788	16,781	0,000
F		281,609	
Model (p)		0,000	
R²		0,412	

Genel öz yeterlilik ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=281,609$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %41.2 oranında genel öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır($R^2=0,412$). Genel öz yeterlilik bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,788$).

Çalışanların algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği ile birlikte genel öz yeterliliğin bilgi paylaşma davranışı üzerinde yordayıcı etkisi bağımsız değişkenlerin açıklayıcılık oranlarının belirlenmesi üzerine hiyerarşik regresyon analizi kullanılması uygun görülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizi, iki değişken arasında bir ilişkinin varlığında, bir değişkende meydana gelen değişikliğin diğerinde değişikliğe neden olan etkisini tanımlamak için kullanılan bir analiz türüdür (Kurtuluş, 2010). Çoklu hiyerarşik regresyon analizinde amaç, elde edilen regresyon denklemi yardımıyla tahmin yapmak ve hangi değişkenlerin modele daha fazla katkı sağladığını belirlemektir (Alpar, 2011). Hiyerarşik regresyon analizinde; sırasına göre birden fazla bağımsız belirleyici değişken eklenir ve bağımlı değişkenin tahminine ne kadar katkı sağladığı bulunur. Bu analiz ile önemli bağımsız değişkenlerin katkısı görülebilir (Cohen, 2001:523-524). Bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmaksızın, çoklu bağlantı ve hata terimleri arasındaki korelasyonlar otokorelasyon için incelenmiştir. Çoklu doğrusallık değerlerini gösteren Variance inflation factors (VIF) 10'dan küçük ve tolerans değeri 0,1'den büyük olmalıdır. Otokorelasyon değerlerini gösteren Durbin-Watson değerleri 1,5 ile 2,5 arasında olmalıdır (Kalaycı, 2010).

Bilgi paylaşma davranışı ile kontrol değişkenleri arasında ilişki saptanmadığından kontrol değişkenleri hiyerarşik regresyon analizine dahil edilmemiştir. Hiyerarşik regresyonun birinci aşamasında algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği modele girmiş, ikinci aşamasında genel öz yeterlilik modele girmiştir.

Tablo 50.

Bilgi Paylaşma Davranışının Yordanmasına Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	1. Aşama			2. Aşama		
	β	Tolerans	VIF	β	Tolerans	VIF
Algılanan Örgütsel Destek	0,293**	,351	2,849	-0,079	,275	3,638
Algılanan Yönetici Desteği	-0,121	,374	2,676	-0,167	,372	2,692
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	0,607**	,367	2,722	0,511**	,360	2,782
Genel Öz Yeterlilik	-	-	-	0,622**	,416	2,405
F		79,887			92,667	
Model (p)		0,000			0,000	
Durbin-Watson		1,783			1,752	
R²		0,371			0,478	
ΔR^2			0,107			

β : Standartize edilmiş regresyon katsayısı

“-”: Regresyona girmeyen değişken

*<0,05; **<0,01

Bağımlı Değişken: Bilgi Paylaşma Davranışı

Birinci aşamada algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=79,887$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %37.1 oranında algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,371$). İkinci aşamada modele genel öz yeterlilik eklenmiştir. Algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, genel öz yeterlilik ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=92,667$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %47.8 oranında algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, genel öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,478$). Cohen'nin (1988) sınıflandırmasına göre, $0.02 \leq R^2 < 0.13$ değeri küçük etkiyi, $0.13 \leq R^2 < 0.26$ değeri orta etkiyi, $0.26 \leq R^2$ değerler ise geniş etkiyi göstermektedir. Hiyerarşik regresyon analizinde modele genel öz yeterlilik eklendiğinde açıklayıcılık oranındaki değişim (ΔR^2) 0,107 olarak saptanmıştır. Bu bulguya göre genel öz yeterliliğin bilgi

paylaşma davranışındaki değişime katkısının düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca regresyon katsayıları incelendiğinde birinci aşamada; Algılanan örgütsel destek bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,293$). Algılanan yönetici desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini etkilememektedir ($p=0.093>0.05$). Algılanan çalışma arkadaşları desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,607$). İkinci aşamada; Algılanan örgütsel destek bilgi paylaşma davranışı düzeyini etkilememektedir ($p=0.369>0.05$). **Hipotez 1 desteklenmemiştir.** Algılanan yönetici desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini etkilememektedir ($p=0.066>0.05$). **Hipotez 2 desteklenmemiştir.** Algılanan çalışma arkadaşları desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,511$). **Hipotez 3 desteklenmiştir.** Genel öz yeterlilik bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,622$). **Hipotez 4 desteklenmiştir.**

Hiyerarşik regresyon analizi tekrar edilerek bağımsız değişkenlerin modele giriş sırası değiştirilmiştir. Analizin birinci aşamasında genel öz yeterlilik modele girmiş, ikinci aşamasında algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği modele girmiştir.

Tablo 51.

Bilgi Paylaşma Davranışının Yordanmasına Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Tekrar)

	1. Aşama			2. Aşama		
Bağımsız Değişken	β	Tolerans	VIF	β	Tolerans	VIF
Genel Öz Yeterlilik	0,788**	1,000	1,000	0,622**	,416	2,405
Algılanan Örgütsel Destek	-	-	-	-0,079	,275	3,638
Algılanan Yönetici Desteği	-	-	-	-0,167	,372	2,692
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	-	-	-	0,511**	,360	2,782
F	281,609			92,667		
Model (p)	0,000			0,000		
Durbin-Watson	1,715			1,752		
R ²	0,412			0,478		
ΔR ²	0,066					

Birinci aşamada genel öz yeterlilik ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=281,609$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim

%41.2 oranında genel öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,412$). İkinci aşamada genel öz yeterlilik, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=92,667$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %47.8 oranında genel öz yeterlilik, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,478$). Hiyerarşik regresyon analizinde modele genel öz yeterlilik, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği eklendiğinde açıklayıcılık oranındaki değişim (ΔR^2) 0,066 olarak saptanmıştır. Bu bulguya göre genel öz yeterliliğin bilgi paylaşma davranışındaki değişime katkısının düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca regresyon katsayıları incelendiğinde birinci aşamada; genel öz yeterlilik bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,788$). İkinci aşamada genel öz yeterlilik bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,622$). Algılanan örgütsel destek bilgi paylaşma davranışı düzeyini etkilememektedir ($p=0.369>0.05$). Algılanan yönetici desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini etkilememektedir ($p=0.073>0.05$). Algılanan çalışma arkadaşları desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,511$).

Yapılan iki hiyerarşik regresyon analizi sonucunda genel öz yeterlilik ile destek değişkenleri (Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği) arasında hangisinin bilgi paylaşma davranışı üzerinde daha yüksek açıklayıcı olduğu belirlenmiştir. Birinci hiyerarşik regresyon analizinde genel öz yeterlilik açıklayıcılığı (ΔR^2) 0,107 arttırmış, ikinci hiyerarşik regresyon analizinde destek değişkenleri açıklayıcılığı (ΔR^2) 0,066 arttırmıştır. Genel öz yeterliliğin destek değişkenlerine göre daha yüksek açıklayıcılığa sahip olduğu saptanmıştır. **Hipotez 5 desteklenmiştir.**

Bu bulgulara göre araştırma hipotezlerinin kabul/red durumları aşağıda verilmektedir:

- **Hipotez 1:** Örgütsel destek algısının bilgi paylaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır (Desteklenmedi).
- **Hipotez 2:** Yönetici destek algısının bilgi paylaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır (Desteklenmedi).

- **Hipotez 3:** Çalışma arkadaşları destek algısının bilgi paylaşımına üzerinde anlamlı etkisi vardır (Desteklendi).
- **Hipotez 4:** Genel öz yeterlilik algısının bilgi paylaşımına üzerinde anlamlı etkisi vardır (Desteklendi).
- **Hipotez 5:** Hem örgütsel destek algısı, yönetici desteği algısı, çalışma arkadaşı desteği algısı hem de genel öz yeterlilik bilgiyi paylaşma davranışını etkiler, ancak genel öz yeterlilik algısı örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteği algısına göre örgütsel bilgiyi paylaşma davranışındaki açıklayıcı varyansın daha yüksek bir yüzdesini açıklar (Desteklendi).



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların bilgi paylaşma davranışlarını inceleyen bu araştırmada Adana il merkezi ve 15 ilçesinde faaliyet gösteren 28 bankanın 243 farklı şubesinde çalışan 3.571 banka çalışanından seçilen örnekleme yer alan 458 banka çalışanından toplanan anket formlarının 402'sinin SPSS 22 paket programıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularının analiz edilmesi sonucunda çalışanların genel öz yeterlilik algısı ile çalışma arkadaşı destek algısının bilgi paylaşma davranışını arasında olumlu yönde ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular yapılan çalışmada daha önceki çalışmalardan farklı olarak çalışanların bilgi paylaşma davranışının öncülü olarak sadece yönetimin desteği algısının değil, örgütsel destek algısı ile çalışma arkadaşlarının desteği algısının da incelenmesinin gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Araştırmanın destek değişkenleri arasında yer alan çalışanların örgütsel destek algısı ile yönetici destek algısının ise yapılan son değerlendirmelerde bilgi paylaşma davranışı üzerinde etkili olmadığı görülmüş olmakla birlikte, bu sonuçlar çalışmanın bulgularının dikkatli yorumlanmasını gerektirmektedir. Araştırma sonuçları, ilerde yapılacak çalışmalarda çalışanların öz yeterlilik algısının örgütsel destek algısı ile bilgi paylaşma davranışı arasında aracı değişken rolünün bulunup bulunmadığının incelenmesinin de anlamlı olacağına işaret etmektedir. Öte yandan, çalışanların yönetici destek algısının bilgi paylaşma davranışları üzerinde etkisi olmamakla beraber çalışma arkadaşları destek algısının bilgi paylaşma davranışı üzerinde etkili olması çalışma arkadaşlarının desteğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçları beklenen doğrultuda genel öz yeterlilik algısının destek değişkenlerine göre çalışanların bilgiyi paylaşma davranışındaki varyansın daha büyük bir yüzdesini açıkladığını göstermiştir. Bu sonuca göre, bilgi paylaşma davranışı alanında daha az çalışılmış bir kavram olmakla birlikte genel öz yeterlilik algısının diğer değişkenlerle birlikte incelenmesinin önemine işaret etmektedir. Ayrıca ilerde yapılacak çalışmalarda genel öz yeterlilik değişkeni yerine bilgiyi paylaşma öz yeterliliği değişkeninin kullanılması düşünülebilir.

Bu sonuçların çalışanların bilgi paylaşma davranışı yazınına katkısı kadar uygulamaya yönelik pratik öneriler geliştirilmesine temel oluşturduğu söylenebilir. Özellikle, çalışanların öz yeterlilik algıları bilgiyi paylaşma davranışı sergilemeleri açısından önemli görünmekle birlikte, çalışma arkadaşlarının desteği de oldukça önemlidir. Organizasyonların çalışanların birbirini desteklediği bir örgüt kültürü yaratması bilginin paylaşılması ve kolektif bellek oluşturulması açısından gerekli görülmektedir. Yöneticilerin çalışanların birbirini desteklediği bir organizasyon kültürünün oluşmasına katkıda bulunmaları bu açıdan önem taşımaktadır.



KAYNAKLAR

- Ajzen, I ve T. J. Madden. (1986). Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control. *Journal of Experimental Social Psychology*. 22.5, 453-474.
- Alavi, M. ve Leidner, D.E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research Issues. *MIS Quarterly*, 25 (1), 107-136.
- Alpar, R. (2011). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinde uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5),491-509.
- Atak, H. (2011). Ruh Sağlığı Çalışmalarında Yeni Bir Psikososyal Değişken: Eylemlilik. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 3(3): 482-513. Doi: 10.5455/Cap.20110322.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), s:168-191.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental psychology*, 25(5), s:72-89.
- Bandura, A. (1995). *Self- Efficacy in Changing Societies*. UK: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: Theexercise Of Control*. New York: Freeman.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal Of Leadership and Organizational Studies*. 9(1),64-76.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi. 1*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2002). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Basım, H. N., Korkmazyürek, H., ve Tokat, A. O. (2008) . Çalışanların Öz yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 121-130.
- Bhatt, G. (2001). Knowledge Management In Organizations: Examing the Interaction Between Technologies, Techniques, and People. *Journal of Knowledge Management*. 5.1, 68-75.
- Bilgel Aşıcı, T. ve Koçak Usluel, Y. (2013). Sayısal uçurumun üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (H. U. Journal of Education) 44: 73-84
- Black, Oliver, Malcolm T. Keegel, R. Sim Alexander ve Smith, Collie Peter: Boeree, George: Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review Journal*, 1977, C. 84, No. 2, ss. 191-215
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal* (IRMJ), 15(2), 14-21.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., ve Lee, J.N. (2005). “Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate”, *MIS quarterly*, 87-111.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Cerne Matej, Nerstad Christina, Dysvik Anders, Skerlavaj Miha, “The Negative Effects of Knowledge Hiding on Organizational Trust and Creativity”, *Academy of Management*, 57(1), 2014, 172-192.
- Chang, H.H., Chuang S.S., (2011), ‘‘Social Capital and Individual Motivations On Knowledge : Participant involvement as a moderator’’, 48(1); 9–18.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Cohen, B. H. (2001). *Explaining psychological statistics* (2nd ed.). New York: Wiley.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Ed.). hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Coleman, K. P., & Karraker, H. K. (1997). Self-Efficacy and Parenting Quality: Findings and Future Applications. *Developmental Review*. 18:47-85.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.
- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2007). Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz-Yeterlilik Algılarının Belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ogusbd/issue/10991/131525>
- Davenport, T.H. ve Prusak L. (2001). *İş dünyasında bilgi yönetimi: Kuruluşlar ellerindeki bilgiyi nasıl yönetirler?* (G. Günay, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları. (Orijinal basım tarihi: 1998).
- Demirel, Y., Seçkin, Z. (2011), "Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma". *Bilig Dergisi*, 56, 99-119.
- Dennis, C. L., & Faux, S. (1999). Development and psychometric testing of the Breastfeeding Self-Efficacy Scale. *Research in nursing & health*, 22(5), 399-409.
- Eisenberger. R. Huntington. R.. Hutchison. S.. Sowa. D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3). 500–507.
- Ensher, E.A., Grant-Vallone, E.J., Donaldson, S.I. (2001), Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, OCB AND Grievances, *Human Resource Development Quarterly*, 12:1, 53-72
- Erhardt, N. (2003). *Enablers and barriers for individuals' willingness and ability to share knowledge: an exploratory study*. Piscataway, NJ: Rutgers University.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L. ve Vaccaro, D. (2002). Perceived safety, climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *Journal of Safety Research*, 33, 33-51.

- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Hansen Morten, Haas Martine, "Competing for Attention in Knowledge Markets: Electronic Document Dissemination in a Management Consulting Company", *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 1-28.
- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ict on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91-100.
- Holste, J., & Fields D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128-140.
- Husted, K. and Michailova, S. (2002). Knowledge Sharing in Russian Companies with Western Participation. *Management International*. 6 (2); 17-28.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Issa, R. R. A., & Haddad, J. (2008). Perceptions of the impacts of organizational culture and information technology on knowledge sharing in construction. *Construction Innovation*, 8(3), 182-201.
- İnal, H. Ceyhan & Günay, Süleyman. (1993). *Olasılık ve Matematiksel İstatistik*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara; Merkezi Limit Teoremi ve Büyük Sayılar Kanunu Konusu
- Johnson, Richard A. & Wichern, Dean W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis*. Prentice Hall USA. Page 175; Law of Large Numbers.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (5. Baskı), Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Khakpour, A. (2009). The relationship between organizational culture and knowledge management: Cultural barriers and challenges of knowledge sharing. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 4(2), 43-58.
- Köseoğlu, M. A., Gider, Ö., Ocak, S. (2011), "Bilgi paylaşma tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? Bir kamu hastanesi örneği". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 215-243.
- Kurbanoglu, S. S. (2004). Öz-yeterlilik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), s:137-152.

- Lee, J. N. (2001). *The Impact of knowledge sharing, Organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success*. Information and Management,
- Maertz, Carl P. Jr. and Rodger W.Griffeth (2004), “ Eight Motivational Forces and Voluntary Turnover: A Theoretical Synthesis with Implications for Research, *Journal of Management*, 30, 670-675.
- Mesterova, J., Prochazka, J., Vaculik, M. ve Smutny, P.(2015). “ Relationship Between SelfEfficacy, Transformational Leadership and Leader Effectiveness”. *Journal of Advanced Management Science*, 3(2): 109-122
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Pajares, F. (2002). Gender and Perceived Self-efficacy in Self-regulated Learning. *Theory Into Practice*. 41(2), 116-125.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. *Advances in motivation and achievement*, 10(149), 1-49.
- Pajares, F. (2001). Self-beliefs and school success: self efficacy, self-concept and school achievement. Riding, R., Rayner, S. (Eds). *Perception*, London: Ablex Publishing. 239 266.
- Raabe, B. ve Beehr, T. A. (2003). Formal Mentoring Versus Supervisor and Coworker Relationships: Differences in Perceptions and Impact. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 271–293. DOI: 10.1002/job.193.
- Rynhardth (2008), “Barriers and Facilitators to Knowledge Management in Multi-National Companies: The Case of Nissan”, The Degree of Master of Business Administration University of Pretoria, South Africa.
- Rego, A., Pinho, I., Pedrosa, J., & Cunha, M. P. E. (2009). Barriers and facilitators to knowledge management in university research centers: An exploratory study. *The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. 7(1), 33-47. doi:10.2753/JMR1536-5433070103.

- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *The International Journal of Management Science*, 36, 206-220.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider. *Journal of Knowledge Management*. 9.3, 18-35.
- Schultze U., Leidner, D. E. (2002). Studying knowledge management in information systems research: Discourses and theoretical assumptions, *MISQ*, 26(3), 213-242.
- Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. *Fidell Using Multivariate Statistics* (sixth ed.)Pearson, Boston (2013)
- Tarakçı, U. A. (2009). Türk özel sektör yöneticilerinin çatışmaları çözmede kullandıkları stiller ve bu stillerin öz yeterlilik algılamasıyla ilişkisi, 69-75.
- TBB (2021), <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>
- Tierney, P., & Tepper, B. J. (2007). Introduction to The Leadership Quarterly special issue: Destructive leadership [Editorial]. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 171–173. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.003>
- Tozkoparan, G., & Tenteriz, Y. (2019). Algılanan Çalışma Arkadaşları ve Yönetici Desteğinin İş Performansına Etkisi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 41-57.
- Van den Hooff, B., de Leeuw van Weenen, F. (2004), "Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing".*Knowledge and process management*. 11 (1) 13-24.
- Wang, S., Noe, R.A., (2010), ‘Knowledge Sharing: A Review And Directions For Future Research’, *Human Resource and Management, Rev.* 20 (2); 115–131
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.
- Yang, J. T. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308. Erişim adresi: <http://www.turkpsikiyatri.com/pdf/c21s4/301-308.pdf>

Yoon, Jeongkoo and Shane R. Thye (2002), □A Dual Process Model of Organizational Commitment, *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82-91.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

Anket Formu

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; "ÖZ YETERLİLİK ALGISININ BİLGİ PAYLAŞMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BÜTÜNLEŞTİRİCİ BİR MODEL ÖNERİSİ" konulu proje çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

VELİ AKIN
Doktora Öğrencisi

İlerleme durumunu kaydetmek için [Google'da oturum açın](#) [Daha fazla bilgi](#)

* Gerekli

Yaşınız? *

- ☐ 30 Ve Altı
- ☐ 31-35
- ☐ 36-40
- ☐ 40 Üzeri

Cinsiyet *

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek



Eğitim Durumu *

- ☐ Yüksekokul
- ☐ Lisans
- ☐ Lisansüstü

Çalışılan Banka Türü *

- ☐ Kamu
- ☐ Özel

Pozisyon *

- ☐ Yönetici
- ☐ Memur Veya Uzman

Mesleki Kıdem *

- ☐ 1-5 Yıl
- ☐ 6-10 Yıl
- ☐ 11-15 Yıl
- ☐ 16-20 Yıl
- ☐ 20 Yıl Üzeri



Bankada Çalışma Süresi *

- ☐ 1-5 Yıl
- ☐ 6-10 Yıl
- ☐ 11-15 Yıl
- ☐ 16-20 Yıl
- ☐ 20 Yıl Üzeri



Genel Öz Yeterlilik *

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılmıyorum	(5) Kesinlikle Katılmıyorum
Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	☐	☐	☐	☐	☐
Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Her şeyi yarım bırakırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	☐	☐	☐	☐	☐
Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	☐	☐	☐	☐	☐
Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	☐	☐	☐	☐	☐
Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	☐	☐	☐	☐	☐
Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş	☐	☐	☐	☐	☐



edebileceğimi
sanmıyorum.

Kendine güvenen
biriyim.

Başarısızlık benim
azmimi artırır

Kolayca pes
ederim.

Eğer bir işi ilk
denemede
yapamazsam
başarana kadar
uğraşırım.

Yeteneklerime her
zaman çok
güvenmem.

Hoşuma gitmeyen
bir şey yapmak
zorunda
kaldığımda onu
bitirinceye kadar
kendimi zorlarım.

Bir şey yapmaya
karar verdiğimde
hemen işe
girişirim.

Planlar yaparken,
onları hayata
geçirebileceğimden
eminimdir.

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐


Algılanan Örgütsel Destek *

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılmıyorum	(5) Kesinlikle Katılmıyorum
Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz (T)	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez (T)	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez (T)	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin	☐	☐	☐	☐	☐



en iyisini
yapsam bile
bunun farkında
olmaz (T)

Çalıştığım
kurum benimle
pek ilgilenmez
(T)

Çalıştığım
kurum onun
yararına olan
katkılarıma
değer verir.

Çalıştığım
kurum
yükselmem için
çok az olanak
sağlar.

Çalıştığım
kurum işimden
genel olarak
memnun olup
olmadığımda
ilgilenir



Algılanan Yönetici Desteği *

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılmıyorum	(5) Kesinlikle Katılmıyorum
Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim biridir	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticim görüşlerimi dikkate alır	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim	☐	☐	☐	☐	☐

konusunda bana
yol gösterir.

Yöneticim işimi
yapmamda
yardımcı olur.

☐☐☐☐☐

Yöneticim
çalışanlarını
başkalarına karşı
canla başla
savunur.

☐☐☐☐☐

Yöneticim sağlık,
mutluluk gibi
genel
durumumla
ilgilenir.

☐☐☐☐☐

Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği *

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılmıyorum	(5) Kesinlikle Katılmıyorum
Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim kişilerdir.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar (T)	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma	☐	☐	☐	☐	☐



arkadaşlarım
yönetimle bir
sorun
yaşadığımda
bana arka
çıkıyorlar

Çalışma
arkadaşlarım
hasta olduğum
ve işte
olmadığım
zamanlarda
işlerimi
üstlenirler



Bilgi Paylaşma Davranışı *

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılmıyorum	(5) Kesinlikle Katılmıyorum
İş deneyimim sonucunda elde ettiğim bilgileri diğer şube çalışanlarıyla paylaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
İşi nerede ve kiminle yapmak gerektiği konusundaki bilgimi diğer şube çalışanlarıyla paylaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
Kurum içi eğitimlerde öğrendiklerimi diğer şube çalışanlarıyla paylaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
İşimle ilgili resmi belge ve raporları diğer şube çalışanlarıyla paylaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
İşimle ilgili mevzuat ve düzenlemeleri diğer şube çalışanlarıyla paylaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
İşimle ilgili başarı ya da başarısızlık hikâelerini diğer şube çalışanlarıyla paylaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐

Yazılı ya da
görsel
medyadan
edindiğim
işimle ilgili
bilgileri diğer
şube
çalışanlarıyla
paylaşıyorum



Gönder

Formu temizle

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır. [Kötüye Kullanımı Bildirme](#) - [Hizmet Şartları](#) - [Gizlilik Politikası](#)

Google Formlar

