

Çalışan İlişkileri ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki Etkileşim: Niceliksel Bir Yaklaşım

İhsan Oğuz Bakkalbaşı¹

Özet

Günümüzün bilgi teknolojileri ile yoğrulmuş rekabetçi iş dünyasında işletmelerin ayakta kalabilmek için bilgiyi yönetmelerinden başka seçenekleri yoktur. Öte yandan bilgi yönetmek ise bilgi sahibi insanları yönetmek anlamına gelmektedir ki bu gayret bir işletmelerin insanların sahip oldukları bilgiyi en iyi şekilde kullanmaları ve paylaşımları ile ilgilidir. Bugüne kadar yapılan çok sayıda çalışma bilginin, özellikle de paylaşımının işletme performansına doğrudan ve dolaylı olarak verdiği olumlu katkıyı teyit etmiştir. O halde bilginin daha etkin şekilde yönetilmesini ve paylaşılmasını sağlayacak adımlar işletme performansına katkı vermesi beklenen bu nedenle de keşfedilmesi önem arz eden adımlardır. Bu çalışma, bu amaçla bilgi paylaşımına olumlu etki etmesi beklenen faktörlerden biri olan çalışan ilişkilerine ve çalışan ilişkilerinin gerçekten bilgi paylaşımına olumlu etkisi olup olmadığını test etmeye odaklanmıştır. 220 çalışanı olan bir teknoloji firmasında 164 katılımcıdan elde edilen verilere dayanarak yapılan regresyon analizi sonucunda çalışan ilişkilerinin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Giriş

İş hayatının neredeyse son 50 yılının rekabet avantajı kazanma mücadelesi ile geçtiğini söylemek mümkündür. Güzel bir benzetme olarak bir çalışmada “rekabet avantajı” tüm gayretlerin nihai amacı anlamına gelecek şekilde (Spender & Grant, 1996: 5) “kapak taşı” olarak tasvir edilmiştir. Bilgi paylaşımı da bu kapak taşının altındaki hazinelerden biridir. Son 25 yılda bilginin ve bilgi paylaşımının (BP) işletme performansına ve rekabet avantajı kazanma gayretine olan dolaylı (Lin & Kuo, 2007: 1076, 1077; Yaşar Uğurlu, 2016: 160; Keskin, Ayar Şentürk, & Beydoğan 2018: 93-94) ve

1 Dr. Öğr. Üye., Marmara Üniversitesi, Siyasal B. F., Siyaset B. ve Kamu Y. Bölümü (Fr. Prog.). iobakkalbasi@marmara.edu.tr ORCID: 0000-0002-4011-9052

doğrudan (Demirel, 2007: 114; Lin & Kuo, 2007: 1076, 1077; Tiwana, 2003; Evans & Wolf, 2006) etkisi net bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu durumda BP'yi olumlu yönde etkileyen unsurlar sonuçta işletmelerin rekabet avantajı kazanma gayretini de olumlu yönde etkileyecek demektir. Dolayısıyla BP'yi nelerin etkilediği araştırılmaya değer bir konu olarak kabul edilebilir.

Bilginin paylaşılabilmesi için öncelikle sahip olunması gerekir. Gerek teknik anlamda görerek, duyarak, okuyarak bilgi sahibi olmak gerekse uygulamada tecrübe ederek bilgiyi öğrenmek, pekiştirmek ve geliştirmek için, çalışanların öncelikle bilgi sahibi olması gerekir. Bu birikim aşamasında bilgi, doğal olarak kişiseldir. Ancak bilginin işletmeye rekabet avantajı kazandırması, kişisellikten uzaklaştırılarak diğer çalışma arkadaşlarıyla paylaşılmasına ve nihayet kurumsal bir kimliğe bürünerek örgütün bir kazanımı haline gelmesine bağlıdır (Bock & Kim, 2002).

Bu şekilde BP için teknik gereklilikler kadar, belki de daha fazla, sosyal gerekliliklere ihtiyaç olduğu açıktır. Çünkü BP gönüllü bir şeydir (Töre, 2019: 208). BP'yi olumlu şekilde etkileyebilecek sosyal gereklilikler çok çeşitli olabilir. Fakat bu çalışma çerçevesinde bunlardan sadece biri olan çalışan ilişkileri incelemeye alınmıştır. Bir sosyalleşme unsuru olarak çalışan ilişkilerinin BP üzerine etkisi incelenecektir. Bu bağlamda kavramsal anlamda fazlaca karmaşa içermeyen, birçok çalışmada benzer şekilde kabul edilmiş ve benzer şekilde ölçülmüş bilgi paylaşımı çalışmanın bağımlı değişkeni rolünü oynayacaktır. Bağımlı değişken bilgi paylaşımı, hemen aşağıda kavramsal olarak tanıtilen ilk değişken olmuştur. Ardından bağımsız değişken olarak çalışan ilişkileri ele alınmıştır. Farklı araştırmalarda farklı yönleri ya da boyutları ön plana çıkan çalışan ilişkileri bu nedenle biraz daha detaylıca açıklanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenin kavramsal olarak aydınlatılmasından sonra hipotezlerin kuruluşuna, ardından da araştırma kısmına geçilecektir. Araştırma kısmı metot, bulgular ve sınırlılıklardan oluşacaktır. Son olarak sonuç ve tartışma kısmı ile çalışma son bulacaktır.

Bilgi Paylaşımı

Bilgi, özellikle günümüz enformasyon dünyası da dikkate alındığında, kısaca, *“enformasyon parçaları arasında kurulan yararlı ilişki”* olarak tanımlanabilir; yararlı ilişki bireyler tarafından kurulacağı için hem sezgisel hem de tecrübelerle dayanan esasen kişisel bir niteliğe sahiptir (Barutçugil, 2002: 58). Bununla birlikte bilginin sosyal bir doğası da vardır ve bireylerden gelip birleşerek bir bütünlük oluşturur (Nonaka & Peltokorpi, 2006: 76). Bu özellikleri bilginin hem örtük hem de açık yönleri olduğunu gösterir (Polanyi, 1966: 4).

Günümüzde işletmelerin temel rekabet avantaj kaynaklarından biri olarak kabul edilen bilgi (Kandie & Abel, 2024: 58) bu işlevini görebilmek için örgüt tarafından karşılaşılan sorunların çözümü çerçevesinde kullanılabilir olmalıdır (Nonaka, 1994: 14-15). Örgüt tarafından kullanılabilmesi, bilginin ister örtük olsun ister açık, paylaşılması gereğini ve paylaşılabiliğini ortaya koyar (Van Baalen, Bloemhof-Ruwaard, & Van Heck: 301). Böylece paylaşılarak kurumsallaşan bilgi örgüte ait olur ve ister sorun çözümü hedefi üzerinden tanımlansın (Scott & Bruce, 1994: 581) ister fırsat değerlendirmesi üzerinden tanımlansın (De Jong, 2007: 24) işletmelerin günümüz dünyasındaki rekabetçi performansının temeli haline gelir (Lin & Kuo, 2007: 1066; Bock & ark., 2005: 88). Bu açıdan bakıldığında da bilgi yönetimi *“yaşadığımız ve çalıştığımız ortamdaki kapalı veya düzensiz olarak bulunan bilginin bir fark yaratacak şekilde toplanması, paylaşılması ve güncellenmesi”* olarak tanımlanabilir (Gülseçen, 2014: 65).

Sonuçta gerçekten örgüt performansına katkı verebilmesi için bilginin paylaşılması gerektiği net bir şekilde ortaya konulmuştur (Bock & Kim, 2002: 14). *Bireylerin örgüt düzeyinde birbirleriyle bilgi, fikir, öneri ve tecrübe paylaşımı* olarak tanımlanan bilgi paylaşımının işletme performansına olan etkisini teyit eden çeşitli çalışmalar vardır (Bartol & Srivastava, 2002: 65, 73). Ali & ark. (2012) Pakistan’da telekomünikasyon sektöründe BP’nin işletme performansı üzerine, Liao & Wu (2009) Tayvan’da imalat ve finans sektörlerinde BP’nin işletme performansı üzerine, Collins & Smith (2006) biraz daha dolaylı bir şekilde bağlılık odaklı İK uygulamalarının örgütsel iklim ve bilgi alışverişi üzerine ve bunların da işletme performansı üzerine etkisini ortaya koymuşlardır. Ülkemizde de BP’nin işletme performansı üzerine etkisini konu alan çalışmalar vardır (Demirel, 2007). Ayrıca BP’nin yenilikçi iş davranışları üzerine (Öneren, Çiftçi & Harman, 2016; Işık, 2018) ve yenilikçi iş davranışlarının da işletme performansı üzerine (Öncü & ark. 2015) etkisini gösteren çalışmalar da vardır ve BP’nin dolaylı da olsa işletme performansı üzerine olumlu bir etkisinin olması rahatlıkla beklenebilir.

Çalışan İlişkileri

“Çalışan ilişkileri” oldukça geniş bir alt başlık ya da alt boyut perspektifine sahiptir. Bu nedenle de farklı araştırmacılar tarafından farklı yönleri ile ele alınmıştır. Örneğin çalışan ilişkilerini, ‘çalışan ilişkileri yönetimi’ olarak kabul edip esasen örgütün “iç müşterilerle” olan ilişkilerini geliştirmeyi hedefleyen ve bunu pazarlama alanındaki müşteri ilişkileri yönetiminden (CRM) feyz alarak yapan araştırmacıların önemli bir grup oluşturduğunu görmek mümkündür (Doğan, 2009, s. 73). Bunlara bir örnek olarak Erdaş ve Cevher (s. 471, 472) Isparta ilinde kamu/özel banka çalışanlarına

uygulanan bir anket yöntemi ile çalışan ilişkileri hakkında veri toplanmıştır. Toplanan veriler arasında çalışanların müşteriler ile ilişkisini değerlendiren sorular olduğu gibi mesai yoğunluğu, iş özel/yaşam dengesi ve iş tatmini gibi konulara yönelik sorular da yer almaktadır.

Benzer şekilde Üner & Korkmaz da (2023) çalışmalarında çalışan ilişkilerini müşteri ilişkileri yönetiminden (CRM) feyz alınan çalışan ilişkileri yönetimi anlayışı (ERM) çerçevesinde incelemişlerdir. Covid 19 döneminde sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerine etkilerini incelemek üzerine niteliksel olarak yapılan bu çalışmada, kullanılan yarı yapılandırılmış sorulara bakıldığında çalışan ilişkileri yönetimi çerçevesinde çalışanlar ile örgüt, hatta çalışanlar ile devlet arasındaki ilişkilerin de incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda soruların ağırlıklı olarak maddi/manevi motivasyon unsurları üzerinde yoğunlaştığı, iş koşullarının/yoğunluğunun, işin ve konumunun toplum gözündeki öneminin, işin getirdiği sağlık risklerinin ve iş/özel yaşam dengesi sorunlarının incelendiği görülebilir.

Bunun dışında çalışan ilişkilerinin çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkiler üzerinden değerlendirildiği çalışmalar da vardır (Demirel, 2009: 146). Öte yandan, özellikle uluslararası literatürde çalışan ilişkileri ağırlıklı olarak endüstri ilişkileri olarak anlaşılır (Akhter, 2017: 96; DeMaria, 2018: 3; Schmidt, 2021).

Çalışmamıza da esin kaynağı olmuş iki çalışmada ise çalışan ilişkileri biraz daha geniş bir perspektif ile ele alınmıştır. Bu iki çalışmada “çalışan ilişkileri”, “örgütteki çalışma ortamı”, “örgütün çalışanların fikir ve önerilerine yönelik gösterdiği saygı”, “iş ya da özel yaşamda çalışanların karşılaştığı sorunlarla ilgili olarak örgütün destek verip vermediği”, “örgütün çalışanlara adil davranıp davranmadığı”, “çalışanların yaptıkları işten tatmin olup olmadıkları”, “(işleri sayesinde) kendilerini geliştirip geliştiremedikleri” ve “amirleriyle olan ilişkileri” temelleri üzerine oturtulmaktadır (Liao & ark., 2004, s. 28; Karavardar, 2012, s. 151). Söz konusu temeller tespit edilirken müşteri ilişkileri yönetimi (CRM) ya da endüstri ilişkileri yönetimi yerine, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanları hareket noktası olarak kabul edilmiştir (Liao & ark., 2004, s. 26).

Biri hibrit (Liao & ark., 2004) diğeri niceliksel (Karavardar, 2012) olarak gerçekleştirilen söz konusu çalışmaların her ikisinde de güçlü çalışan ilişkilerinin bilgi paylaşımı üzerine olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımının doğrudan ya da dolaylı olarak işletme performansına katkı verdiği daha önce ilgili bölümde ortaya konulmuştu. Ayrıca bireysel bir yönü de olsa sosyal boyutunun olduğu da vurgulanmıştı. Dolayısıyla işletme performansına katkıda bulunacak BP’nin öncülleri arasında sosyal yönü,

diğer bir deyişle paylaşımı harekete geçirecek çalışan ilişkileri, bu şekilde işletmeleri rekabet avantajı kazanmaları yönünde olumlu şekilde etkileyecek potansiyele sahiptir. Bu nedenle de çalışan ilişkileri – bilgi paylaşımı ilişkisinin araştırılmaya değer olduğu görülür.

Hipotezlerin Oluşturulması

Yukarıda da ifade edildiği gibi BP'nin öncülleri ve sonuçları üzerine çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen, çalışan ilişkilerinin BP'yi nasıl etkilediği üzerine hem ülkemizde hem de dünya da az sayıda çalışma vardır. En net iki çalışma en son belirtilen iki çalışmadır (Liao & ark. 2004; Karavardar, 2012). Her iki çalışmada ortaya konan müspet sonuçlar, sorgulanan ilişkinin varlığı ve önemi hususunda önemli katkılar sunmaktadır.

Bunların dışında esin kaynağı olarak başka önemli bir çalışmadan daha bahsetmek mümkündür: İçeriğinde “çalışan ilişkileri” ya da “çalışanlar arası ilişkiler” kavramları geçmemesine karşın Swift & Virick'in (2013) söz konusu çalışması hem hipotezleri hem de sonuçları açısından önemli bir referans kaynağı olmuştur. Adı geçen araştırmacılar, çalışma arkadaşları desteği ile örgüt desteğinin BP üzerine etkisini ayrı ayrı incelemiş ve çalışma arkadaşları desteğinin bilgi paylaşımını arttırdığını ortaya koymuşlardır. Ancak aynı çalışmada ilginç bir şekilde örgütsel destek ile bilgi paylaşımı düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elbette gerek çalışma arkadaşları desteği gerekse örgüt desteği çalışan ilişkilerinin tamamını oluşturmamaktadır ancak çalışan ilişkileri düzeyinin önemli boyutları olarak kabul edilebilirler. Dolayısıyla bu çalışma da çalışan ilişkileri-BP ilişkisinde yön gösterici önemli bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca örgütsel desteğin BP üzerindeki beklenmedik “etkisizliği” de merak uyandıran önemli bir faktör rolünü oynamaktadır.

Bir başka yön gösterici çalışma Boy-Akdağ & Tayfur-Ekmekçi'nin (2023) çalışmasıdır. Bu çalışmada işletmelerin tercih ettikleri strateji tipleri ile algılanan performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Söz konusu çalışmada, işletme performansını ölçmek üzere Delaney & Huselid'in 1996 yılı çalışmalarındaki “algılanan performans ölçeği” kullanılmıştır. Delaney & Huselid'in esasen stratejik insan kaynakları yönetiminin etkisini inceledikleri çalışmalarında kullandıkları bu ölçek (belki de İK odaklı olması yönü nedeniyle) performans değerlendirme kriterleri arasında “elzem çalışanların cezbedilmesi”, “elzem çalışanların elde tutulması”, “yöneticiler ile çalışanlar arası ilişkiler” ve “çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler” kriterlerini de barındırmaktadır. Boy-Akdağ & Tayfur-Ekmekçi'nin (2023) bu çalışmasında yapılan faktör analizi, bu kriterleri, tutarlı bir şekilde bir araya toplayarak ayrı

bir alt boyut oluşturacak şekilde bir grup haline getirmiştir. Böylece çalışan ilişkilerinin işletme performansında önemli bir yer işgal ettiği netleşmiştir. Her ne kadar bu yönüyle çalışan ilişkileri bağımlı değişkenin bir parçası olarak gözüксе de her düzeyden çalışanlar arası ilişkilerin işletme performansı ile ilintili olduğunu teyit eden önemli bilgi olarak karşımıza çıkar.

Sonuçta hepsi rekabet avantajı kazanma çabası yolunda olmak üzere bütün bu yukarıda sayılan araştırmalar, çalışan ilişkilerinin bilgi yönetimine katkılarının araştırılmaya değer bir konu olduğunu göstermektedir.

Çalışan ilişkileri – BP ilişkisi araştırmaya değer bir konu olarak görülmektedir; çünkü öncelikler bugüne kadar yapılan çalışmalarda doğrudan bu ilişkiye odaklanmış olanların sayısal yetersizliğinden bahsetmek kesinlikle mümkündür. Diğer yandan bu çalışmalarda da sektör konusunda bir “darlık” söz konusudur. Çalışan ilişkileri – BP arasındaki ilişkiye odaklanan en net iki çalışma da finans sektöründe gerçekleşmiştir. Öte yandan referans alınan diğer çalışmalar ise doğrudan çalışan ilişkileri-BP ilişkisine odaklanmamıştır.

Çalışan ilişkileri – BP ilişkisini araştırmaya değer kılan bir başka önemli faktör ise çalışan ilişkilerinin geniş bir yelpaze oluşturan alt boyutları ve bu alt boyutların her zaman birbirine benzer ya da beklentilere uygun sonuçlar vermemiş olmasıdır.

Biraz daha detaylı bakılırsa örneğin; her ikisi de finans sektöründeki işletmelerde çalışan ilişkileri-bilgi paylaşımına odaklanmış iki çalışmanın bulguları yol gösterici olarak kabul edilebilir. Bunlardan daha eski olanının (Liao & ark., 2004: 30-31) araştırma bulguları “iyi çalışan ilişkileri” ile “yüksek bilgi paylaşımı tutumu” arasındaki ilişkide özellikle “saygı, adalet algısı ve üstlerle ilişkilerin” istatistiksel anlamda önemli etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Karşılaştırılırsa daha yeni çalışmada bilgi paylaşımını olumlu olarak etkileyen bu unsurlara ilave olarak örgütsel desteğin de önemli bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Karavardar, 2012: 149).

Hatırlatmak gerekirse dolaylı olarak çalışan ilişkilerini inceleyen Swift & Virick’in (2013) çalışmasında arkadaş desteğinin BP ile ilişkisi anlamlı olarak ortaya çıkmışken örgüt desteği ile BP arasında aynı ilişki bulunamamıştır. Araştırma sorusu içinde yer almamakla birlikte Boy-Akdağ & Tayfur-Ekmekçi’nin (2023) çalışmasında yapılan faktör analizi “yöneticiler ile çalışanlar arası ilişkiler” ve “çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri” istatistiksel olarak bir araya toplayarak ayrı işletme performansının ayrı bir alt boyutu haline getirmiştir. Boy-Akdağ & Tayfur-Ekmekçi’nin çalışmasında (2023) özel olarak odaklanılmış bir sektör söz konusu değildir ve büyük ölçekli işletmeler incelenmiştir. Swift & Virick’in (2013) çalışmasında ise

iki işletmenin çalışanları incelemeye alınmıştır: İşletmelerden biri eğitim kurumlarına yazılım desteği veren bir danışman firmadır diğer ise akıl ve ruh hastalığı tedavi hizmetleri veren bir kurumdur. Swift & Virick'in çalışması sadece iki işletme üzerinde gerçekleştirildiği halde işletmelerden gelen cevaplar toplu halde değerlendirmeye alınmış ve sonuçlar bir karşılaştırmaya tabi tutulamamıştır.

Bütün bunlardan ortaya şu iki sonuç çıkmaktadır: 1) Çalışan ilişkileri ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi aracsız, ılımlaştırıcısız ve düzenleyicisiz bir şekilde, doğrudan inceleyen daha fazla sayıda çalışmaya ihtiyaç vardır. 2) Bu alandaki çalışmaların sayısı arttıkça çalışan ilişkilerinin hangi alt boyutlarının gerçekten istatistiki olarak anlamlı kabul edilecek şekilde bilgi paylaşımını arttırdığı daha kuvvetli bir şekilde ortaya çıkmış olacaktır. Ayrıca bu çalışmaların farklı sektörleri konu edecek şekilde çeşitlendirilmesi gereği de gözükmemektedir.

Bu çerçevede bu çalışmanın hipotezi:

H1: Yüksek düzeyli çalışan ilişkileri bilgi paylaşımını artırır şeklindedir.

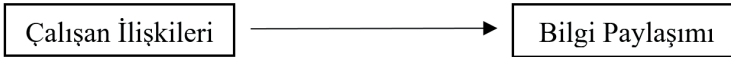
Araştırma

Bu kısımda araştırmanın nasıl icra edildiği çeşitli detaylarla ortaya konulacaktır. Yukarıda ifade edilen hipotez, teorik altyapıda ortaya konduğu üzere, çalışan ilişkilerinin bilgi paylaşımı üzerine etkisini doğrudan iki değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesi suretiyle test edilecektir.

Araştırma Modeli:

Bu çerçevede araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma Örneklemi ve Verilerin Toplanması:

Bu çalışmada bir teknoloji firması analiz birimi olarak ele alınmış çalışanlarının algısal değerlendirmeleri de araştırmanın verileri olarak kullanılmıştır. Hipotez testi için kullanılacak ölçekler bu işletmenin çalışanlarına dijital ortamda, katılımcılara sağladığı kolaylık göz önünde bulundurularak “Google Forms” uygulaması ile gönderilmiştir. Söz konusu işletmede 220 çalışan olup gönderilen anketlere 164 yanıt gelmiştir. Bu da çalışanların %74,5’inin anketi cevapladığını göstermektedir. Bu rakam, evrenin ne kadar homojen olarak kabul edilip edilmemesinden bağımsız bir şekilde %95 güvenilirlik seviyesinde temsil yeteneğine sahiptir (Saruhan

ve Özdemirci, 2011, s. 143). Toplanan veriler önce MS Excel programına kaydedilmiş ardından da tüm değerlendirme ve analizleri IBM firmasının SPSS 23.0 istatistik programı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Ölçekleri:

Araştırmada yer alan iki değişken bilgi paylaşımı ve çalışan ilişkileri için daha önce ülkemizde kullanılan ölçekler tercih edilmiştir. Bunlardan bağımsız değişkeni, çalışan ilişkilerini, ölçmek üzere Karavardar'ın (2012) başka bir çalışmadan geliştirdiği (Liao, & ark. 2004) ölçek tercih edilmiştir.

Bağımlı değişken olan bilgi paylaşımının ölçeği için ise yayınlanmamış bir doktora tezinden yararlanılmıştır (Çelebi, 2022). Adı geçen tezde kullanılmak üzere, söz konusu ölçek Wang & Wang (2006) çalışmasından uyarlanmıştır.

Ölçeklerdeki sorular ölçeğin alındığı Türkçe uyarlamalardan iki şekilde farklıdır:

1) İkinci çoğul kişi birinci tekil kişiye dönüştürülmüştür. Örnek; “İşyeri güvenliğinin tam olarak sağlandığını düşünüyorsunuz” => “İş yeri güvenliğinin tam olarak sağlandığını düşünüyorum”.

2) “Firma” kelimesinin geçtiği tüm sorularda “firma” yerine “işletme” kelimesi kullanılmıştır.

Tüm sorular 5'li Likert ölçeğine uygundur: “1 = Hiç katılmıyorum – 2 – 3 – 4 – 5 = Tamamen katılıyorum”.

Katılımcıların sosyo-demografik verileri:

Yaş: Katılımcıların sadece biri ya sorusuna cevap vermemiştir. Cevap veren katılımcıların dağılımı şu şekildedir: %10,4'ü 18-25 yaş arası; %31,1'i 25-35 yaş arası; %50,6'sı 35-50 yaş arası ve %7,3'ü 50 yaş üzeridir.

Eğitim düzeyi: Katılımcıların %65,2'si lisans, %17,7'si yüksek lisans, %11,6'sı ön lisans ve %4,3'ü doktora programı mezunudur. Bir katılımcı ilk veya orta dereceli okul diplomasına sahiptir.

Cinsiyet: Katılımcıların %40,9'u kadın, %47'si erkektir. Katılımcıların %12,2'si cinsiyetini belirtmemiştir.

Toplam kariyer süresi: Katılımcıların toplam kariyer süreleri şu şekildedir: %34,8 10 yıldan uzun, %22 5-10 yıl, %23,8 2-5 yıl, %12,2 6 ay - 2 yıl ve %7,3 6 aydan az.

Mevcut işletmedeki kariyer süresi: Dağılım şu şekildedir: %19,5 5 yıldan uzun, %21,3 2-5 yıl, %30,5 6 ay - 2 yıl ve %28,7 6 aydan az.

Bu verilerden katılımcıların ağırlıklı olarak orta yaş grubuna dahil olduğu, ortalama eğitim düzeyinin düşük olmadığı ve genellikle mevcut şirketteki çalışma sürelerinin genel çalışma sürelerine göre (ortalama olarak) biraz daha kısa olduğu söylenebilir.

Verilerin incelenmesi ve elde edilen bulgular:

Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri: Demografik incelemelerden sonra ilk olarak faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada öncelikle bağımsız değişken olan çalışan ilişkileri ölçeğinin yapı geçerliliği kontrol edilmiştir. Bu amaca uygun olarak, *açımlayıcı faktör analizi*, uygulamaya konulmuştur. Bu çerçevede “*temel birleşenler (principal components)*” ve “*doğrudan eğik döndürme (direct oblimin)*” yöntemlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Temel bileşenler yöntemi zaten alan yazında en sık kullanılan yöntemlerden biridir. Doğrudan eğik döndürme yöntemi ise özellikle sosyal bilimlerde birbiriyle ilişkisi olması beklenen faktörler söz konusu olduğunda tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2024: 134, 136).

İlk olarak ölçeğin verilen cevaplar doğrultusunda faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucuna bakılmıştır. Burada ulaşılan değer ($0,958 > 0,50$) olması beklenen değerden oldukça yüksek olarak, ölçeğin faktör analizine oldukça uygun olduğunu göstermiştir (Field, 2012: 685). Ayrıca Bartlett anlamlılık testi de ($<0,05$) elde edilen değer in istatistiki olarak anlamlı olduğunu teyit etmiştir (Field, 2012: 658). Her iki sonucu gösteren tablo “ekler” kısmında Tablo 1 olarak yer almaktadır.

Böylece faktör analizinin (azaltmanın) sonuçlarına geçilmiştir. Ekler kısmında Tablo 2’de görüleceği gibi söz konusu test çalışan ilişkilerinin tek bir faktör olarak değerlendirilebileceğini ortaya koymuştur:

Tabloda da görüldüğü gibi katılımcılar tüm soruları tek bir (genel başlık) olarak görmüşler ve bu şekilde cevaplamışlardır. Sorular arasında hem çalışanlar arası hem yöneticiler ile hem de kurum ile ilişkiler olduğu halde, verilen cevaplar farklı alt başlıklar ortaya çıkartmamış ve katılımcıların tümünü “çalışan ilişkileri” gibi algıladığını ortaya koymaktadır. Bu durum alt başlıklar arası bir değerlendirme yapmayı engellediği gibi “döndürme” çalışmasının yapılmasını da engellemiştir. Buna karşın geçerlilik ile ilgili başka bir sorun çıkmadığı gibi, Tablo 3’de görüleceği üzere, ölçeğin güvenilirliği ile ilgili de bir sorun çıkmamıştır.

Ardından bağımlı değişken olan bilgi paylaşımının geçerlilik ve güvenilirlik incelemeleri yapılmıştır. Öncelikle yapılan faktör analizi uygunluğu çalışması sonucunda bilgi paylaşımı ölçeğinin de faktör analizine

uygun olduğu gözükmemektedir; nitekim KMO testi sonucu 0,959 ($>0,50$) ve Bartlett anlamlılık testi sonucu da 0,000 ($<0,05$) şeklinde olup bu sonuçlar faktör analizinin uygunluğunu ortaya koymaktadır (Field, 2012: 685). Söz konusu sonuçlar ekler kısmında Tablo 4’de gözükmemektedir.

Uygunluk belli olduktan sonra yapılan analizde ise çalışan ilişkilerine ölçeği ile ilgili sonuca benzer bir sonuç ile karşı karşıya kalınmıştır. Verilen cevaplar ölçek maddelerinden doğabilecek farklı alt başlıklara ve bunlara bağlı gruplara izin vermemiş; bilgi paylaşımı maddelerinin de tek bir faktör oluşturmasıyla sonuçlanmıştır. İlgili sonuçlar ekler kısmında Tablo 5’te gözükmemektedir. Benzer şekilde döndürme testi de uygulanamamıştır.

Yine çalışan ilişkileri ölçeğinde olduğu gibi, bilgi paylaşımı ölçeğinin güvenilirliğinde de sonuçlar oldukça güçlü bir şekilde güvenilirliği desteklemektedir. Cronbach alpha katsayısı 0,979 olmuş ve herhangi bir maddenin çıkartılmasının bu katsayıyı yükseltmeyeceği de teyit edilmiştir. Böylece ölçeğin güvenilirliği de teyit edilmiştir (Saruhan & Özdemirci, 2011: 140).

Sonuçta katılımcıların her iki ölçekte de bütün maddeleri benzer olarak algılayıp benzer şekilde değerlendirmiş olmaları alt başlıklar arasında ilişki kurma imkanını engelleyerek çalışmanın derinliğini azaltmış olsa da yine de genel olarak çalışan ilişkileri ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi anlamında bir sorun gözükmemektedir. Böylece araştırma süreci normallik testleri ile devam etmiştir.

Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının incelenmesi: Sonuçta araştırma korelasyon ve regresyon testlerine dayanacağı için söz konusu testlerin yapılabilirliği güvencesine ulaşmak amacıyla verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı da incelenmiştir.

Bu çerçevede, örneklem büyüklüğü 30’dan fazla katılımcıdan oluştuğu için Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelenmiş ve verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür ($\text{sig}<0,001$). Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerleri (Skewness ve Kurtosis) de incelenmiş ve bu değerlerin de beklenen standartlara uygun olduğu (sırasıyla -1,029 ve 1,124) görülmüştür. Çalışan ilişkileri ölçeğinde yer alan veriler normal dağılıma uygundur (Ekler Tablo 7) (Saruhan & Özdemirci, 2011: 174-175; Field, 2012: 20).

Ardından aynı testler bilgi paylaşımı ölçeği için uygulanmış ve benzer sonuçlar bulunmuştur. Kolmogorov-Smirnov testi sonucu istatistik olarak normal dağılım anlamlılığını teyit ederken ($\text{sig}<0,001$); çarpıklık ve basıklık değerleri de beklenen standartlara uygun çıkmıştır (sırasıyla -1,102 ve 1,389).

Bilgi paylaşımı ölçeğinde yer alan veriler de normal dağılıma uygundur (Saruhan & Özdemirci, 2011: 174-175; Field, 2012: 20).

Korelasyon: Verilerin normal dağıldığı da tespit edildikten sonra hipotezin test edilebilmesi için öncelikle korelasyon incelemesi yapılmıştır. Bu çerçevede Pearson katsayısına bakılarak her iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hemen aşağıdaki tablodan görülebileceği gibi (Tablo 1) çalışan ilişkileri ile bilgi paylaşımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$) ve yüksek (Pearson = 0,907) bir korelasyon söz konusudur (Büyüköztürk, 2024: 32).

Tablo 1: Korelasyon Analizi Sonucu

Correlations			
		CALISANILIS K	BILGIP
CALISANILISK	Pearson Correlation	1	,907**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	164	164
BILGIP	Pearson Correlation	,907**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	164	164

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

Regresyon ve hipotez testi: Korelasyon çalışması tamamlandıktan sonra çalışan ilişkilerinin gerçekten bilgi paylaşımı üzerinde olumlu etkisi olup olmadığının ve varsa bu etkinin ne kadar büyük olduğunun belirlenmesi için regresyon analizine geçilmiştir. Ancak buna geçmeden önce, korelasyonun ve normal dağılımın varlığına, rağmen çalışmanın regresyon analizine uygun olup olmadığı, hataların bağımsız (ilişkisiz) olup olmadığı ve değişkenler arasında doğrusal ilişki olup olmadığının incelenmesi ile pekiştirilmek istenmiştir. Bu çerçevede yapılan incelemelerde hataların ilişkisizliği için Durbin-Watson değeri incelenmiş ve bu değer (1,675) uygun olduğu ($1 < 1,675 < 3$) (Tablo 2a); ayrıca çalışan ilişkileri ile bilgi paylaşımı arasında doğrusal bir ilişki olduğu böylece söz konusu iki değişkenin regresyon analizine tabi tutulmaya bu açılardan da uygun olduğu görülmüştür (Ekler Tablo 9) (Büyüköztürk, 2024: 95).

Sonuçta bu uygunluk teyitlerine dayanarak yapılan regresyon analizinde çalışan ilişkilerinin bilgi paylaşımına olumlu yönde etkilediği bulunduğu ortaya çıkmıştır. Söz konusu etki istatistiksel olarak da anlamlıdır (Büyüköztürk, 2024: 100).

Tablo 2a: Yordayıcı Değişkenle Yordanan Değişken Arasındaki İlişkinin Miktarı Ve Açıklanan Varyans

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.822	.821	.38686	1.675

a. Predictors: (Constant), CALISANILISK
b. Dependent Variable: BILGIP

Tablo 2b: Regresyon Analizinin İstatistiksel Olarak Anlamlılığı

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,872	1	111,872	747,489	<.001 ^b
	Residual	24,246	162	.150		
	Total	136,118	163			

a. Dependent Variable: BILGIP
b. Predictors: (Constant), CALISANILISK

Tablo 2c: Regresyon Analizinin Parametreleri

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.346	.132		2,617	.010	.085 .607
	CALISANILISK	.896	.033	.907	27,340	<.001	.831 .961

a. Dependent Variable: BILGIP

Tablolardan da görüleceği gibi çalışan ilişkileri bilgi paylaşımını istatistikî olarak anlamlı bir şekilde olumlu yönde etkilemektedir. Bilgi paylaşımına ilişkin toplam varyansın %82,2'si çalışan ilişkileri ile açıklanmaktadır. Etkinin gücü ise, $1 = a + bx \Rightarrow 1 = 0,346 + 0,896x$. Diğer bir deyişle çalışan ilişkileri algısal değeri bir puan arttığında bilgi paylaşımı $(1 \times 0,896) + 0,346 = 1,242$ artmış olacaktır.

Sonuç ve Tartışma:

Genel anlamda çalışan ilişkilerinin gücü bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilemektedir. Günümüz iş dünyasında rekabet avantajı kazanmanın ne denli önemli olduğu dikkate alınırsa bilginin, bilgiyi yönetmenin ne kadar önemli olduğu rahatlıkla kavranacaktır (Lin & Kuo, 2007: 1076, 1077; Yaşar Ugurlu, 2016: 160; Keskin, Ayar Şentürk & Beydoğan 2018: 93-94; Demirel, 2007:114; Lin & Kuo, 2007: 1076, 1077; Tiwana, 2003; Evans & Wolf, 2006). Bilgi paylaşımı ise bilgi yönetimin temel unsurlarından biridir. Dolayısıyla işletmelerin günümüz rekabet ortamında başarılı olması bilgi yönetimini ve bunun için de işletme içinde bilgi paylaşımını etkin bir şekilde gerçekleştirmeleri ile mümkündür (Kandie & Abel, 2024: 58; Lin & Kuo, 2007: 1066; Bock & ark., 2005: 88).

Bu çalışma bilgi paylaşımı üzerinde çalışan ilişkilerinin önemini ortaya koyduğuna göre rekabet avantajı kazanma yolunda bilgi yönetimin bir

koz olarak kullanmak isteyen işletme yöneticilerinin örgütsel bazda çalışan ilişkilerini geliştirecek tedbirler alması gerektiği bellidir. Bu sonuç literatürdeki az sayıda örnekle de uyumludur (Liao & ark., 2004: 30-31; Karavardar, 2012: 149). Daha önceki çalışmalarda da çalışan ilişkileri ile gerek işletme performansının gerekse bilgi paylaşımının etkileşimi gözler önüne serilmiştir (Boy-Akdağ & Tayfur-Ekmekçi, 2023).

Bu olumlu sonuçların yanında çalışmanın önemli sınırlılığı, katılımcıların cevaplarına dayanarak her iki değişkenin de birer başlık altında toplandığının görülmesidir. Bu şekilde ne çalışan ilişkileri ana değişkeninin altındaki “çalışan-amir”, “çalışan-çalışan”, “çalışan-örgüt” ilişkileri alt başlıkları ne de bilgi paylaşımı ana değişkeninin altındaki “örtük bilgi paylaşımı”, “açık bilgi paylaşımı” gibi alt başlıklar su yüzüne çıkmamıştır.

Gerek ölçeklerdeki madde sayısının yeterliliği (19-13); gerek katılımcı sayısının yeterliliği (164) gerekse güvenilirlik ve diğer geçerlilik koşullarının uygunluğu akla yakın tek bir açıklama bırakmaktadır: Muhtemelen katılımcılar ölçek maddelerinin tamamını hep aynı şekilde doldurma eğiliminde olmuşlardır. Eğer durum bu ise o zaman katılımcılar genel anlamda çalışan ilişkileri ile genel anlamda bilgi paylaşımı değerlendirmesi yapmışlar ve sonuç da bu şekilde bir genel değerlendirme olarak ortaya çıkmıştır.

Tam olarak böyle olmasa da literatürde benzer sorunlarla karşılaşmıştır. Örneğin bir çalışmada iki değişken arasında ilişki bulunmuş ama aynı değişkenlerin alt başlıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Böylece söz konusu çalışmada alt başlıklar üzerine kurulu hipotezler doğrulanmış olmasa da iki değişken arasındaki ilişki doğrulanmıştır.

Bir başka sınırlılık ise çalışmanın tek bir işletmede, bir teknoloji işletmesinde gerçekleşmiş olmasıdır. Bilgi paylaşımı değişkeni (bağımlı ya da bağımsız olarak) üzerinden çok sayıda çalışma yapılmıştır ama çalışan ilişkileri üzerinden çok sayıda çalışma yapılmamıştır. Olanlar da daha önceki kısımda da belirtildiği gibi, bu çalışmaya benzer şekilde tek tek sektörler ya da işletmeler üzerinde yapılmıştır. Aslında çalışan ilişkilerinin incelenmesinde belki tek sektör hatta tek işletme daha uygun olabilir ama bu durumda çalışma sayısını arttırmak kaçınılmaz derecede önemlidir.

Buradan da bundan sonra, özellikle çalışan ilişkileri üzerine daha fazla çalışma yapılmasının gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Müstakbel çalışmalar hem farklı sektör ve işletmeleri dikkate almalı hem de belki de yeni ölçekler geliştirilmesine çalışılmalıdır.

Kaynakça/References

- Akhter, I. (2017). Perceptions of employee relations programs (ERPS) by non-managerial employees (nmes): A study on the pharmaceutical industry in Bangladesh, *South Asian Journal of Management*, 24(2), 92-115.
- Ali, S., M., Qadus, A., Waseem, A. ve Zaman, K. (2012). Linking knowledge management practices and the organizational performance of Pakistan's telecommunication, *Management Science Letters*, 2, 2929-2938.
- Bartol K., M. ve Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. (2. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayınları
- Bock, G. and Kim, Y. (2002) Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal*, 15, 14-21. <http://dx.doi.org/10.4018/irmj.2002040102>
- Bock, G-W., Zmud, R., W., Kim, Y-G., Lee, J-N., Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining The Roles Of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, And Organizational Climate. *MIS Quarterly* 29(1), 87-111.
- Boy-Akdağ, L. ve Tayfur-Ekmekçi, Ö. (2023). İş stratejileri ve algılanan örgütsel performans arasındaki ilişkiler: Büyük ölçekli işletmeler üzerine bir araştırma. *Sosyoekonomi*, 31(57), 299-329.
- Büyüköztürk, Ş. (2024). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (31. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Collins, C. J., ve Smith, K. G. (2006). "Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms". *Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.
- Çelebi, S. (2022). Güçlendirici liderlik, bilgi paylaşımı, proaktif iş davranışı ilişkisinde katılımcı iş uygulamalarının düzenleyici rolü; savunma sanayi işletmelerinde bir uygulama (Yayınlanmamış doktora tezi). *Yıldız Teknik Üniversitesi*.
- Delaney, J. T. ve Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.
- DeMaira, A. T. (2018). Elements of effective employee relations. *Management Report, January*, 3-4.
- Demirel, Y. (2007). "Bilgi ve bilgi paylaşımının işletme performansı etkisi üzerine bir araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 100-116.

- Demirel, Y. (2009). Örgütsel adaletin yönetici-çalışan ilişkileri üzerine etkisi: Farklı sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 137-154.
- Doğan, S. (2009). İşletmelerde çalışan ilişkileri yönetiminin önemine ilişkin bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(2), 69-96.
- Evans, P. ve Wolf, B. (2006). *İşbirliği kuralları*. HBR Yüksek Performanslı Kuruluş içinde (99-120). İstanbul: Mess Yayınları.
- Field, A. (2012). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (4. Baskı). London: SAGE Publications.
- Gülseçen, S. (2014). Bir değer olarak bilgi ve bilginin yönetimi. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(1), 62-68.
- Işık, M. (2018). “Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi is davranışına etkisi”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17.UİK Özel Sayısı, 641-656.
- Kandie, D. ve Abel, D. (2024). Knowledge management and competitive advantage of flower farms in Nakuru County, Kenya. *International Journal of Management Studies, and Social Science Research*, 6(3), 58-70. DOI: <https://doi.org/10.56293/IJMSSSR.2024.5006>
- Karavardar, G. (2012). Çalışan ilişkileri ve bilgi paylaşımı: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1). s: 145-156.
- Keskin, H., Ayar Şentürk, H. ve Beydoğan, A. (2018). Yenilikçilik kalitesi perspektifinden bilgi paylaşımı, entelektüel sermaye ve performans ilişkisi. *BMIJ*, 6(3), 71-94. DOI: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i3.344>
- Liao, S., Chang, J., Cheng, S., Kuo, C. (2004). Employee relationship and knowledge sharing: A case study of Taiwanese finance and securities firm. *Knowledge Management Research & Practice*, 2, 24-34.
- Liao, S. ve Wu, C. (2009). The relationship among knowledge management, organization learning, and organizational performance. *International Journal of Business and Management*, 4(4), 64-76.
- Lin, C-Y. ve Kuo, T-H. (2007). The mediate effect of learning and knowledge on organizational performance, *Industrial Management & Data Systems*, 107(7), 1066-1083. DOI 10.1108/02635570710816748
- Nonaka, I. (1994). “A dynamic theory of organizational knowledge creation”. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I. ve Peltokorpi, V. (2006). Objectivity and subjectivity in knowledge management: A review of 20 top articles. *Knowledge and Process Management Volume*, 13(2), 73–82. DOI: 10.1002/kpm.251

- Öncü, M. A., Bayat, M., Kethüda, Ö. ve Zengin, E. (2015). “Yenilik ve müşteri performansının finansal performans üzerindeki etkisi: Orta ölçekli sanayi işletmelerinde bir araştırma”. *Marmara Üniv. İİBF. Dergisi XXXVII*(1), 149-164.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E. ve Harman, A. (2016). “Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma”. *Akademik Bakış Dergisi*, 58,127-157.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. New York: Anchor Day,
- Saruhan, Ş. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. (2. Baskı). İstanbul: BETA Yayınları.
- Schmidt, G. (2021). Using the film “American Factory” in the human resource management classroom. *Journal of Human Resources Education*, 15(3/4), 21-33.
- Spender, J., C. ve Grant, R., M. (1996). Knowledge and the Firm: Overview. *Strategic Management Journal*, 17(Winter Special Issue), 5-9.
- Swift, M. L. ve Virick, M. (2013). Perceived support, knowledge tacitness, and provider knowledge sharing. *Group & Organization Management*, 38(6), 717-742.
- Tiwana, A. (2000). *Bilginin Yönetimi*, Dışbank Kitapları. İstanbul: Rota Yayın.
- Üner, T. ve Kormaz, S. (2023). Türkiye’de COVID-19 pandemisi döneminde sağlık hizmetlerindeki iç müşterilerin çalışma koşullarının ve memnuniyetlerinin değerlendirilmesi üzerine nitel bir araştırma. *Pazarlama İlgörüsü Üzerine Çalışmalar*, 7(1), 27-53.
- Van Baalen, P., Bloemhof-Ruwaard, J. ve Van Heck, E. (2005). Knowledge sharing in an emerging network of practice: The role of a knowledge portal. *European Management Journal*, 23(3), 300–314.
- Wang, Z. ve Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.
- Yaşar Uğurlu, Ö. (2016). Sosyal sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık etkisi: Sigorta sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 147-164.

Ekler:

Tablo 3: Çalışan İlişkileri Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Test Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,958
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4242,120
	df	171
	Sig.	,000

Tablo 4: Çalışan İlişkileri Ölçeği İçin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu ve Döndürme Testi

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14,893	78,385	78,385	14,893	78,385	78,385
2	,780	4,104	82,489			
3	,486	2,559	85,048			
4	,452	2,376	87,426			
5	,349	1,839	89,264			
6	,308	1,620	90,884			
7	,246	1,292	92,176			
8	,217	1,143	93,319			
9	,195	,974	94,293			
10	,177	,931	95,224			
11	,159	,839	96,063			
12	,141	,743	96,806			
13	,128	,676	97,482			
14	,110	,580	98,062			
15	,101	,532	98,594			
16	,093	,438	99,032			
17	,072	,377	99,409			
18	,064	,337	99,746			
19	,048	,254	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Tablo 5: Çalışan İlişkileri Ölçeği İçin Güvenilirlik Tabloları

	Item-Total Statistics			Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted			
İş yeri güvenliğinin tam olarak sağlandığını düşünüyorum.	70,2000	280,382	,775	,985	
İşyerinin çalışma ortamının iyi olduğunu düşünüyorum.	70,3032	278,368	,833	,984	
Firmada çalıştığım süre zarfında tacize karşılağım.	70,1548	279,573	,820	,984	
Önerilerim ve yorumlarım çalıştığım işletmede sesizce karşılanır.	70,3097	276,215	,891	,983	
İşletmeye yaşadım katkılarım gerekli olduğuna inanıyorum.	70,2516	276,982	,908	,983	
Çalıştığım işletmede işle ilgili olarak yaşadım öneriler ve yorumlar dikkate alınır.	70,2516	276,878	,899	,983	
İşyerinde bir soruna karşılaştığımda, işletme soruna karşılaştıran kişiye tam destek verir.	70,3806	276,523	,880	,984	
İşle ya da özel yaşamla ilgili bir sorunun olduğunda işletmeden yardım isteyebilirim.	70,3097	277,826	,876	,984	
İşletmem çalışanlara adil davranır.	70,3806	275,081	,980	,984	
Mevcut ödeme ve pozisyonumdan memnunuzum.	70,2968	277,002	,894	,983	
İşletmedeki görevlendirmeler adildir.	70,2774	276,643	,857	,984	
İşimle ilgili bir sorun olduğunda amirim bana tam destek verir.	70,3806	275,757	,915	,983	
Amirlerimizin gözü zaman bizi dikkat ederler.	70,4000	275,826	,869	,984	
Problemlerimiz olduğunda işle ya da özel yaşamla ilgili amirimizden yardım isteyebiliriz.	70,2516	277,423	,907	,983	
Bu işletmede uzun yıllar çalışacağımıza inanıyorum.	70,4516	275,847	,856	,984	
Hırsızların firma içinde tam olarak karşılanabileceğine inanıyorum.	70,3806	275,770	,876	,984	
Mevcut işim etkindir.	70,3032	277,213	,868	,984	
Çalışırken yeni bilgi ve iş becerileri edinebilirim.	70,4184	276,739	,874	,984	
Bu firmada yeni beceriler ve bilgiler edinebilirim.	70,3613	277,674	,868	,984	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,985	19

Tablo 6: Bilgi Paylaşımı Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Test Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,959
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4037,345
	df	153
	Sig.	,000

Tablo 7: Bilgi Paylaşımı Ölçeği İçin Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Total Variance Explained						
Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14,275	79,308	79,308	14,275	79,308	79,308
2	,701	3,897	83,205			
3	,452	2,510	85,715			
4	,356	1,979	87,694			
5	,342	1,900	89,594			
6	,292	1,622	91,216			
7	,245	1,362	92,578			
8	,216	1,200	93,778			
9	,178	,987	94,766			
10	,165	,914	95,680			
11	,154	,855	96,535			
12	,134	,743	97,278			
13	,111	,619	97,897			
14	,106	,589	98,486			
15	,084	,469	98,955			
16	,073	,406	99,361			
17	,065	,359	99,720			
18	,050	,280	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 8a ve 8b: Bilgi Paylaşımı Ölçeği İçin Güvenilirlik Tabloları

Item-Total Statistics					Reliability Statistics	
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	N of Items
Bilgi paylaşımı için oluşturulan bilgi teknolojileri, bu süreçte çalışanları ilgilendiren konuları,	46,2917	131,047	,080	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle kendi ihtiyaçları raporları ve dokümanları diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,2569	129,717	,082	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle rapor ve formu dokümanları diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,2222	130,720	,070	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle bilgi paylaşımını için hiçbir şekilde kullanmazlar.	46,1667	129,846	,095	,977		
Bu süreçte çalışanlara yönelik eğitim eğitim ve diğer programların düzenlenir.	46,1875	130,475	,085	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle raporları ve dokümanları hemini diğerleri.	46,1944	129,570	,017	,977		
Bu süreçte çalışanlar, tecrübelerini diğerleriyle paylaşırlar.	46,2047	129,296	,082	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle kendi tecrübelerini diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,1736	130,760	,076	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle kendi tecrübelerini diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,1319	131,108	,088	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle diğer çalışanlarla tecrübelerini diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,1875	130,965	,083	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle diğer çalışanlarla tecrübelerini diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,1667	131,036	,079	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle diğerlerinin tecrübelerini diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,2083	133,289	,012	,978		
Bu süreçte çalışanlar, genellikle diğerlerinin tecrübelerini diğer çalışanlarla paylaşırlar.	46,1111	132,141	,068	,978		

Tablo 9a ve 9b: Çalışan İlişkileri Ölçeği Verileri İçin Normal Dağılım Testi Sonuçları

Descriptives				Tests of Normality							
CALISANILISK	Mean		Statistic	Std. Error	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	Upper Bound		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
					CALISANILISK	,140	164	<,001	,897	164	<,001
	5% Trimmed Mean				a. Lilliefors Significance Correction						
	Median										
	Variance										
	Std. Deviation										
	Minimum										
	Maximum										
	Range										
Interquartile Range											
Skewness											
Kurtosis											

Tablo 10a ve 10b: Bilgi Paylaşımı Ölçeği Verileri İçin Normal Dağılım Testi Sonuçları

Descriptives				Tests of Normality						
		Statistic	Std. Error	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
BİLOİP	Mean		3,8617	,07136	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,7208							
		Upper Bound	4,0026							
	5% Trimmed Mean		3,9405							
	Median		4,0000							
	Variance		,835							
	Std. Deviation		,91383							
	Minimum		1,00							
	Maximum		5,00							
	Range		4,00							
	Interquartile Range		,98							
	Skewness		-1,102	,190						
	Kurtosis		1,389	,377						
				a. Lilliefors Significance Correction						

Tablo 11: Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı Verileri Arasında Doğrusal İlişki

