



## PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN BİLGİ PAYLAŞIMINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

B. Dilek ÖZBEZEK\*

### Öz

Günümüzün dinamik iş dünyasında, bilgi bir örgütün sürdürülebilir rekabet avantajına katkıda bulunan en önemli örgütsel kaynaktır. Bununla birlikte, bilgi sadece çalışanlar paylaşmaya istekli olduğu sürece örgüt tarafından kullanılabilir. Bilgi paylaşımı, en az iki taraf arasındaki sürekli ve karmaşık etkileşim sürecidir. Bu çalışanlar ve işverenler veya örgütler arasındaki istihdam ilişkisinin şart ve koşulları belirleyen karşılıklı yükümlülüklerle dolu bir psikolojik sözleşmeye dayalı karşılıklı bir süreç olarak ele alınabilir. Bu araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme türlerinin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemektir. Önceki çalışmalara dayanarak, psikolojik sözleşme kavramı, ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşme olmak üzere iki temel boyutta ele alınmıştır. Bilgi paylaşımı ise, tek boyutlu incelenmiştir. Bu araştırma için Gaziantep Üniversitesi'nde görev yapan 320 akademik personelden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Bulgular, işlemsel psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğunu, ancak ilişkisel psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi paylaşımı, Psikolojik sözleşme, İşlemsel psikolojik sözleşme, İlişkisel psikolojik sözleşme.

**Jel Kodu:** M10, M12, M19.

### A Research on The Effect of Psychological Contract on Knowledge Sharing

#### Abstract

In today's dynamic business world, knowledge is the most important organizational resource that contributes to an organization's sustainable competitive advantage. However, knowledge can only be used by the organization as long as employees are willing to share it. Knowledge sharing is a continuous and complex process of interaction between at least two parties. It can be viewed as a reciprocal process based on a psychological contract filled with mutual obligations that sets the terms and conditions of the employment relationship between employees and employers or organizations. The purpose of this research was to examine the impact of psychological contract types on knowledge sharing. Based on previous work, the psychological contract has been discussed in two basic dimensions as relational and transactional psychological contract, relational and operational psychological contracts. Knowledge sharing was examined in one dimension. For this research, data were collected from 320 academicians working in Gaziantep University by survey method. The obtained data were evaluated with multiple regression analysis. The findings of the research shows that transactional psychological contract has a significant negative effect on knowledge sharing, but relational psychological contract has a significant positive effect on knowledge sharing.

**Keywords:** Knowledge sharing, Psychological contract, Relational psychological contracts, Transactional psychological contracts

**Jel Code:** M10, M12, M19.

### 1. Giriş

Günümüz dinamik iş dünyasında bilgi, örgüt tarafından taklit edilemez maddi olmayan varlıkları, rutinleri ve yaratıcı süreçleri bünyesinde barındıran önemli stratejik ve rekabetçi bir kaynak olarak görülmektedir. Özellikle bilgi paylaşımı, örgütlerin beceri ve yeterliliklerini geliştirmeleri,

\* Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, İslahiye İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, [dilekozbezek@gmail.com](mailto:dilekozbezek@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-7176-1534>

katma değer yaratmaları ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri için hayati bir bileşendir. Araştırmalar, bilgi paylaşımının yeni teknolojiler ve ürünler geliştirmek için bir ön koşul olduğuna işaret etmektedir (Bock & Kim, 2002; O'Neill & Adya, 2007). İş bağlamında bilgi paylaşımı, bireyler veya gruplar arasında açık veya örtülü bilgilerin, fikirlerin, deneyimlerin veya teknolojinin gönüllü olarak değişimi veya yayılmasıdır (Law ve Ngai, 2008; Wang ve Noe, 2010). Bununla birlikte, bilgi paylaşımı genellikle doğal değildir. İnsanlar bilgilerinin değerli ve önemli olduğunu düşündükleri için paylaşmadıkları ileri sürülmektedir (Renzl, 2008). Sulistiawan ve Andyani'ye (2020) göre bilgi paylaşımı, bireylerin edindikleri veya yarattıkları bilgileri başkalarıyla paylaşmaya istekli olmaları ile ilgilidir. Bu nedenle, bilgi paylaşımı zorlanamaz, sadece desteklenebilir ve kolaylaştırılabilir.

Psikolojik sözleşme, bireyin kendisi ve işvereni arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının yazılı olmayan şart ve koşullarına ilişkin inancıdır (Rousseau, 1989). Bu bağlamda, psikolojik sözleşme çalışanın işverenine ne borçlu olduğu ve karşılığında ne beklediğine ilişkin bireysel algılarını tanımlar (Robinson, 1996). Turnley ve Feldman'a (2000) göre psikolojik sözleşme, bireylerin yaptıkları katkılar karşılığında örgütlerinin kendilerine belirli ödüller vermeyi vaat ettiğine inandıklarında ortaya çıkar. Psikolojik sözleşme, gelecekteki değiş tokuşlarla ilgili beklentilere yapı kazandır, böylece belirsizliği azaltır (örneğin, rolleri tanımlanması ve gelecekteki eylem planlarının belirlenmesi). Psikolojik sözleşme, aynı zamanda sosyal birimlerin (örneğin, ortaklıklar, örgütler, ortak girişimler) oluşturulmasında ve bireyler, gruplar ve örgütler arasındaki karşılıklı ilişkilerin yönetilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır (Schalk & Roe, 2007).

Psikolojik sözleşme, gelecekteki faydaların öngörülmesinde yükümlülükler yaratarak bilgi paylaşımını etkileme potansiyeline sahip kavramsal alanlar arasındadır (Xiaojun vd., 2011; Abdullah vd., 2011; Grupta vd., 2012; Luu, 2016; Puspa & Wijaya, 2018). Cai vd.'ne (2020) göre psikolojik sözleşmenin algısal ve bireysel özellikleri, bilgi paylaşımına ilişkin karar verme bağlamıyla uyumludur. Bir başka ifadeyle psikolojik sözleşme, bireysel karar vermeye odaklanan bir bakış açısı sağlayabilir. Bilginin paylaşılıp paylaşılmayacağına ve ne kadar paylaşılacağına karar verecek olan bireyler olduğundan, psikolojik sözleşme, karar vermenin algısal ve bilişsel doğasıyla başa çıkmak için de uygun bir bakış açısı sunabilir (Ramadian vd., 2020). Bu bağlamda, araştırmanın temel amacı bilgi paylaşımı ve psikolojik sözleşme arasında bağlantı kurarak literatüre katkıda bulunmaktadır.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Psikolojik Sözleşme**

Psikolojik sözleşme, işveren ve çalışan arasındaki resmi veya zımni sözleşmenin ötesine geçerek, çalışan ve işveren veya örgüt arasındaki istihdam ilişkileri için yaygın bir şekilde referans noktası olarak kullanılan bir yapıdır (Chambel & Fontinha, 2009). Anderson ve Schalk'a (1998) göre bir istihdam ilişkisinin her unsuru resmi bir sözleşme ile tanımlanmaz, psikolojik sözleşme bir bireyin resmi veya zımni sözleşmelerin eksik olduğu veya hiç olmadığı "boşlukları doldurmasına" yardımcı olur. Bu bağlamda, psikolojik sözleşme çalışanların kendileriyle örgütleri arasında var olan örtülü ve açık karşılıklı vaatlere ilişkin algılarını ve bu vaatlerin bir işlevi olarak (Schalk & Roe, 2007) her birinin ne sunması gerektiği ve ne sağlamak zorunda olduğu konusunda sahip olduğu yazılı olmayan ve büyük ölçüde sözlü olarak ifade edilemeyen inançlarına atıfta bulunur (Grupta vd., 2012). Guest'e (2004) göre psikolojik sözleşme, bireyin ihtiyaçlarını ve istihdamla ilgili örtülü ve dile getirilmemiş beklentilerini yansıtan bireysel düzeydeki istihdam ilişkisini temsil etmektedir.

Psikolojik sözleşme, çalışan ve işveren veya örgüt arasındaki ilişki bağlamında ortaya çıkan "bireyin karşılıklı yükümlülüklerine ilişkin inançları" olarak kabul edilir. Bir birey

belirli yükümlülükler (örneğin, yüksek ücret, iş güvenliği, eğitim ve geliştirme) karşılığında işverenine belirli yükümlülükler (örneğin, sıkı çalışma, sadakat, fedakârlık) borçlu olduğunu algıladığında psikolojik bir sözleşme oluşur (Rousseau, 1990: 390). Psikolojik sözleşmeyi oluşturan aslında karşılıklı yükümlülükler değil, tek taraflı da olsa bu karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin bireysel inançlar veya algılardır (Rousseau & Tijoriwala, 1998). Rousseau'ya (1989) göre psikolojik sözleşmenin iki tarafı (örgüt ve birey) yoktur; psikolojik sözleşme bakanın (yani çalışanın) gözünde var olan içsel bir algıdır. Örgüt, ilişkideki diğer taraf olarak, psikolojik bir sözleşmenin oluşturulması için bağlam sağlar, buna karşılık üyeleriyle psikolojik bir sözleşmeye sahip değildir. Örgütler "algılayamazlar", ancak yöneticiler çalışanlarla kişisel olarak psikolojik bir sözleşmeyi algılayabilir ve buna göre yanıt verebilir (Schalk & Roe, 2007).

Psikolojik sözleşme, istihdam ilişkilerinde birbirleriyle ters orantılı bir şekilde bir uçta işlemsel sözleşme, diğer uçta ilişkişel sözleşme olmak üzere bir uzam içinde tanımlanabilir. İşlemsel ve ilişkişel sözleşme genel olarak sınırların belirginliği, kapsam ve esneklik açısından farklılaştırılabilir (Rousseau, 1990; Lee & Faller, 2005; Fidan 2021). Millward ve Hopkins'e (1998) göre psikolojik sözleşme ne kadar ilişkişel olursa, psikolojik sözleşme o kadar az işlemsel olur ve bunun tersi de geçerlidir.

**İşlemsel sözleşme**, rasyonel ve kişisel çıkara odaklanır ve ekonomik ve maddi sözleşme şartlarını vurgular (O'Donohue & Nelson, 2009). Bu tür sözleşmeler, bir örgütte belirli bir süre boyunca taraflar arasında ücret veya ikramiye gibi doğası gereği dışsal kabul edilebilecek (Rousseau, 1990), doğrudan ve açık beklentiler üzerine kurulmuş belli parasal veya ekonomik katkıların ve faydaların değişiminden oluşur (Gupta vd., 2012). Ekonomik mübadele ilişkisine dayanan bu sözleşmenin içeriği kesin olarak tanımlanmıştır (Lee & Faller, 2005; Rousseau, 2004) genellikle resmi bir sözleşme ile desteklenen şartlar ve koşullar, sözleşmede belirtilen süre boyunca sabit kalma eğilimindedir (Chambel vd., 2016), daha spesifik ve kısa vadeli veya en azından belirli bir zamanla sınırlıdır, kapsamı nispeten dardır ve kamuya açık olarak gözlemlenebilir (Arnold, 1996). Rousseau'ya (2004) göre işlemsel sözleşmeli çalışanlar, koşullar değiştiğinde veya işverenler sözleşmelerine uymadığında, belirli şartlarına bağlı kalma ve başka bir yerde iş arama eğilimindedir.

**İlişkişel sözleşme**, kişisel çıkar yerine kolektif çıkara odaklanır ve ekonomik olduğu kadar sosyo-duygusal faktörlerin de (örneğin sadakat ve destek) değiş tokuşuna dayalı yükümlülükler hakkındaki inançları karakterize eder (McDonald & Makin, 2000; O'Donohue & Nelson, 2009). Bu tür sözleşmeler, ekonomik değişimle sınırlı değildir, aynı zamanda bir örgütte güvenlik veya kariyer gelişimi ve kişisel sorunlarla ilgili destek karşılığında sadakat (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Aggarwal & Bhargava, 2010) gibi şartları da içeren duygusal ve içsel sonuçlara odaklanır (Grupta vd., 2012). Sosyal mübadele ilişkisine dayanan bu sözleşme (Millward & Hopkins, 1998), uzun vadeli veya net bir zamanla sınırlı ve içeriği daha az tanımlanmıştır (Lee & Faller, 2005), geniş kapsamlı ve ilgili taraflara göre özeldir (Arnold, 1996) ve dolayısıyla ve her bir tarafın diğerine güvenmesi gerekir (Chambel vd., 2016). Rousseau'ya (2004) göre ilişkişel sözleşmeli çalışanlar, ücretli olsun ya da olmasın fazla mesai yapmaya, iş arkadaşlarına işte yardım etmeye ve işverenlerinin gerekli gördüğü örgütsel değişiklikleri desteklemeye daha istekli olma eğilimindedir.

## 2.2. Bilgi Paylaşımı

Bilgi, yeni deneyim ve enformasyonu değerlendirmeye ve birleştirmeye yardımcı olan deneyim, değerler, bağlamsal enformasyon ve uzman görüşlerinin bir kombinasyonu olarak tanımlanabilir. Bilgi, belgelerde ve arşivlerde bulunur, zamanla insanların zihinlerine yerleşir ve onların eylemleri ve davranışlarıyla kendini gösterir (Grupta vd., 2012). Bilgi, insanoğlunun sahip olduğu en önemli maddi olmayan varlıklardan biridir. Bilgi, üretim faktörleri olarak da bilinen toprak, sermaye ve emek gibi sınırlı kaynakların aksine sistematik kullanımı ve uygulanması yoluyla getiriler üretebilen sonsuz bir kaynak olarak kabul edilir (Kumaraswamy & Chitale, 2012).

Bilgi paylaşımı, bir bireyin kendi benzersiz bilgi ve deneyimlerini gönüllü olarak diğer sosyal aktörler (örgüt içinde ve dışında) için erişilebilir kılma eylemi olarak görülebilir (Hansen & Avital, 2005). İpe'ye (2003) göre bilgi paylaşımı, bir bireyin sahip olduğu bilginin başkaları tarafından anlaşılabilen, özüksenebilen ve kullanılabilen bir forma dönüştürülmesi sürecidir. Bilgi paylaşımı, aynı zamanda bir örgütteki bireylerin edindikleri veya yarattıkları bilgiyi başkalarıyla paylaşmaya istekliliği ile ilgilidir. Bunun nedeni, bilginin bir kısmının sadece insanların zihninde var olmasıdır. Bilgiyi belgelere veya bilgi yönetim sistemine kodlamak için önemli çabalar gösterilse bile, çoğu bilgi örtüldür ve kodlanamaz. Bu tür bilgilere erişim, ancak bu bilgiyi taşıyan kişilerin aktif katılımı ile mümkündür. Pratik olarak, bilgi paylaşımı zorlanamaz, sadece uygun örgütsel politikalar (örneğin ödül sistemleri) aracılığıyla teşvik edilebilir ve uygun örgütsel altyapı (örneğin bilgi iletişim sistemleri) aracılığıyla kolaylaştırılabilir. Motivasyon faktörleri bilgi paylaşımı çok önemlidir (Bock & Kim, 2005; Rutten vd., 2016).

Bilgi paylaşımı, bilgiyi bireysel düzeyden örgütsel düzeye taşıyabilir. Bu nedenle, bilgi paylaşımı bilgi yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir (Bartol & Srivastava, 2002). Bu bilgi yönetim sistemlerinin başarılı bilgi paylaşımına bağlı olduğu görüşüyle tutarlıdır. Bilgi paylaşımı, bilgi yönetiminde önemli bir alan olan (Ramadian vd., 2020) bir kişiden, gruptan veya örgütten diğerine bilgi aktarmayı veya yaymayı amaçlayan faaliyetler olarak adlandırılır (Lee, 2001). Bilgi paylaşımı, birey ile birey, örgüt ile örgüt ve örgüt ile birey arasında farklı bilgi türlerinin gönüllü değişimi ve kabulü şeklinde de açılabilir (Demirel, 2007). Khalil ve Shea'ya (2012) göre bilgi paylaşımı, bir kişi veya birim başka bir kişi veya başka bir birim ile iletişim kurduğunda veya örtük olarak normlar ve rutinler aracılığıyla iletişim kurduğunda açıkça ortaya çıkabilir. Hendriks (1999) ifadesiyle bilgi paylaşımı, biri bilgiye sahip olan ve diğeri bilgiyi edinen en az iki taraf arasındaki ilişki olduğunu varsayar. Birinci taraf, bilgisini bilinçli ve isteyerek ya da istemeyerek, şu ya da bu biçimde iletmelidir (eylemlerle, sözlü veya yazılı olarak vb.). Karşı taraf, bu bilgi ifadelerini algılayabilmeli ve anlamlandırabilmelidir (eylemleri taklit ederek, dinleyerek, kitap okuyarak vb.).

Bilgi paylaşımı, bilginin bireyler arasındaki iletişim kanalları aracılığıyla örgüt genelinde iş süreçlerine aktarılmasıdır (Castaneda ve Cuellar, 2019). Fakat örgüt içinde her tür bilginin kolayca paylaşılması mümkün değildir. Bilgi paylaşımı, bilginin biriktirilme, saklanma ve yayılma özelliklerine bağlıdır. Bir başka ifadeyle bilgi paylaşımı, örtülü veya açık bilginin paylaşılmasına bağlı olarak farklı şekilde olabilir (İpe, 2003; Matzler vd., 2011).

Nonaka'ya (1994) göre açık veya kodlanabilen bilgi resmi, sistematik bir dilde aktarılabilen nesnel bir formu temsil ederken, örtülü bilgi çalışanların becerileri, uzmanlığı ve deneyimleri gibi soyut faktörleri içeren öznel bir bilgidir. Açık bilgi kolayca yazı veya sembollerle ifade edilebilir, saklanabilir ve bireylerden bağımsız olarak zaman ve mekân boyunca aktarılabılır ve sözlü iletişim yoluyla yayılması ve paylaşılması veya kullanılması daha kolaydır. Öte yandan örtülü bilgi, daha az bilinen ve alışılmamış bilgi biçimidir. Örtülü bilgi kişisel deneyim yoluyla edinilen bilgi birikimi olarak düşünülebilir ve genellikle sosyalleşme, gözlem ve çıraklık gibi yollarla elde edilir. Örtülü bilgi doğası gereği bilgiye sahip olan birey olmadan ifade edilemediği, kodlanamadığı ve iletilemediği için paylaşılması veya kullanılması daha zordur (Kamaşak & Bulutlar, 2010; Köseoğlu vd., 2011; Zaim vd., 2015). İpe (2003) bireyler arasında nispeten kolay bir şekilde paylaşılabilen açık bilginin örtük bilgiye göre doğal bir avantaja sahip olduğunu belirtmektedir. Fakat bireyler ve ortamlar arasında kolayca aktarılabilen açık bilginin örgütlerde kolayca paylaşıldığı varsayılmamalıdır. Dolayısıyla ister açık bilgi ister örtük bilgi olsun, bilgiyi paylaşmak, paylaşımı yapan kişinin çabasını gerektirir (Bartol & Srivastava, 2002).

### 2.3. Psikolojik Sözleşme ve Bilgi Paylaşımı

Psikolojik sözleşme ve bilgi paylaşımı bir tarafın (örgüt veya çalışan) eylemlerinin diğer tarafın tepkilerine bağlı olması nedeniyle karşılıklılık normunun (Gouldner, 1960) varlığını dikkate alan sosyal mübadele teorisinin (Blau, 1964) bir parçası olarak kabul edilmektedir (Akt: Cabrera & Cabrera, 2005; Conway & Coyle-Shapiro, 2011). Karşılıklılık normu (Gouldner, 1960) birbiriyle ilişkili iki asgari talepte bulunur; (1) insanlar kendilerine yardım edenlere yardım etmeli ve (2) insanlar kendilerine yardım edenlere zarar vermemelidir. Karşılıklılık, her iki tarafın da tutarlı yükümlülükler ve haklara sahip olduğu karşılıklı ve kalıcı birliktelikler oluşturduğu için sosyal sistem içindeki istikrar ve bağlılığın korunması açısından önemlidir. Öte yandan, Blau'nun (1964) ifadesiyle sosyal mübadele belirtilmemiş yükümlülükler gerektirir; bir bireyin diğerine bir iyilik yaptığında, gelecekte bir geri dönüş beklentisi vardır. Gelecekteki getiri, bir tarafın iyi niyet eylemlerinin diğer taraf tarafından gelecekte bir zamanda karşılık bulacağına duyulan güvene bağlıdır (Akt: Bock & Kim, 2002; Coyle-Shapiro & Conway, 2005; Aggarwal & Bhargava, 2010).

Sosyal mübadele olarak karşılıklı yükümlülükler psikolojik bir sözleşme oluşturur (Bal vd., 2008). Psikolojik sözleşme, çalışanın kendisi ile örgüt arasındaki bağlılık ve güvene dayalı olarak (Zhou vd., 2014), karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin bireysel inançları veya algılarından oluşur (Robinson vd., 1994). Rousseau'ya (1990) göre psikolojik sözleşme, çalışanlar ile işverenler veya örgütler arasındaki iş mübadelesi ilişkisi olup, bir iş ilişkisinde çalışanlar ve işverenler arasında karşılıklı yükümlülüklerine ilişkin yazılı olmayan bir anlaşmayı temsil etmektedir. Coyle-Shapiro ve Kessler'e (2002) göre algılanan yükümlülükler ve bu yükümlülüklerin ne ölçüde yerine getirildiği psikolojik sözleşmenin özünü temsil eder. Algılanan yükümlülükler mübadelenin parametrelerini belirlerken, yükümlülüklerin yerine getirilmesi mübadele içindeki davranışları şekillendirir (Chambel & Fontinha, 2009).

İnsanları işyerinde yönetmek sadece ekonomik bir işlem değildir, aynı zamanda güçlü sosyal dinamik ilişkilerin ve açık beklentilerin yanı sıra örtülü ve belirtilmemiş beklentileri

içerir. İki taraf arasındaki değiş tokuşa dayalı ilişkinin devam etmesi için karşılıklı güvenin sağlanması gerekir (Cullinane & Dundon, 2006; Coyle-Shapiro & Shore, 2007). Güven, çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarını şekillendiren psikolojik sözleşmenin temel bileşeni olarak kabul edilir (Rousseau, 1989; Coyle-Shapiro & Kessler, 2002; Dai & Wang, 2016). Shore ve Tettick'e (1994) göre psikolojik sözleşme, taraflar arasında anlaşmaya varılan istihdam koşulları oluşturarak güvensizliği ve belirsizliği azaltır, böylece çalışanın geleceği öngörmesini ve daha fazla güvenlik duygusuna sahip olmalarını sağlamaktadır. Bununla birlikte, psikolojik sözleşme zorunlu olarak yönetsel gözetim gerektirmeden çalışan davranışlarını yönlendirmeye hizmet etmektedir (Anderson & Schalk, 1998; Dabos & Rousseau, 2004).

Güven, çalışanların bilgi paylaşma niyetini destekleyen duygusal bir mekanizma olarak kabul edilir (Xiao & Wang, 2021). Psikolojik sözleşme yoluyla örgütün bir parçası olduğunu algılamak, çalışanlarda güven duygusunu geliştirir (Akram, 2017). Güvenilirlik ve karşılıklı anlayış, daha fazla ulaşılabilirlik ve gelişmiş iletişim daha yoğun bilgi paylaşımının temelini oluşturur (Gupta vd., 2012). Luu'ya (2016) göre örgüt üyeleri, bir örgüte ait olduklarını güçlü bir şekilde algıladıklarında bilgiyi paylaşırlar. Psikolojik sözleşme, çalışanların örgütleriyle resmi veya zımnî sözleşmenin ötesinde sahip oldukları algılanan karşılıklı bağlılığı ifade eder, böylece örgütsel üyelik duygularını artırır ve çalışanlarda güven oluşturur, güven ve gönüllü eylemler kolayca iç içe geçebilir. Güven, aynı zamanda gönüllü bir eylem olarak bilgi paylaşımına yönelik olumlu tutum da oluşturur, bu da bilgi paylaşım niyetini artırır. Puspa ve Wijaya'ya (2018) göre, psikolojik sözleşme, resmi veya zımnî sözleşmelerin ötesinde, çalışanlarının sahip olduğu karşılıklı bağların yaratılmasına da atıfta bulunur. Psikolojik sözleşme örgütün odak noktası haline geldiğinde, çalışanın kendisi ile örgüt arasındaki sosyal mübadele ilişkisi güçlenecektir. Böylece çalışanlar çalışanlarda güveni besleyen psikolojik bir sözleşme ile iş birliği içinde hareket etme ve bilgi paylaşımı konusunda daha istekli olabilir.

Araştırmalar psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu doğrulamaktadır. Örneğin, Abdullah vd. (2011) ilişkisel sözleşme ile güven ve iş birliğinin pozitif olarak ilişkiliyken, güven ve iş birliği ile bilgi paylaşımının pozitif olarak ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, ilişkisel sözleşmelerin güven ve iş birliği yoluyla bilgi paylaşımı üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Xiaojun vd. (2011) psikolojik sözleşmenin üç boyutunun bilgi paylaşımı ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte, ilişkisel ve dengeli sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu göstermiştir. Öte yandan, işlemsel sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerinde olumsuz etkili etkinin olduğu belirlenmiştir.

Gupta vd. (2012) ilişkisel sözleşmelerin bilgi paylaşımı davranışını olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık, işlemsel sözleşme ve psikolojik sözleşme ihlalinin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Anvari vd. (2014) stratejik ücret uygulamaları ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide duygusal örgütsel bağlılık ve psikolojik sözleşmenin önemli aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmiştir. Sonuç olarak, üniversite çalışanlarının psikolojik sözleşmeye çok önem

verdikleri ve bu da çalıştıkları üniversiteye olan duygusal bağlarını önemli ölçüde etkilediğini işaret etmişlerdir.

Dai ve Wang (2016) psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu doğrulamışlardır. İşlemsel sözleşmenin bilgi paylaşma istekliliği üzerinde negatif bir etkisinin olduğu, ancak ilişkisel sözleşmenin bilgi paylaşma istekliliği üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, gelişimsel sözleşme, açık bilgi paylaşma isteği üzerinde bir negatif etkiye sahiptir ancak, örtük bilgi paylaşımı isteği üzerinde önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Puspa ve Wijaya (2018) psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı ile doğrudan pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, işletme ile çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi konusunda birbirlerine olan güveni artıracak şekilde bilgi paylaşımı gibi bir mübadele ilişkisinin kurulduğuna işaret etmişlerdir.

Lan vd., (2020) ilişkisel sözleşme ve gelişimsel sözleşmenin bilgi paylaşımına olumlu etkilerinin olduğu, ancak işlemsel sözleşmenin bilgi paylaşımını olumsuz etkilediği tespit etmişlerdir.

Cai vd. (2020) psikolojik sözleşme yükümlülüğü ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişki olduğunu doğrulamışlardır. Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinin bilgi paylaşma davranışı ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu sonucu işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme arasında bir ayırım yapmaları olarak yorumlamışlardır.

### **3. Yöntem**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bilgi, sürdürülebilir ve taklit edilemez rekabet avantajına katkıda bulunan en önemli örgütsel kaynaklardan biridir. Bilgiden yararlanmak, ancak insanlar sahip oldukları bilgileri paylaşabildikleri ve başkalarının bilgilerini temel alabildikleri zaman mümkündür (Ipe, 2003; Kessel vd., 2012). Fakat insanlar genellikle bilgilerinin değerli ve önemli olduğunu düşündükleri için paylaşmak istemezler (Bock & Kim, 2002). Bu nedenle, bireylerin grup ve örgüt içindeki bilgi paylaşımı davranışlarını hangi faktörlerin teşvik ettiğini ve hangilerinin engellediğini belirlemek önemli bir araştırma alanı olarak kabul edilmektedir. Araştırmalar, bilgi paylaşımının örgüt kültürü, kullanılan teknolojinin doğası ve bireyin paylaşma yönelik değerleri ve tutumları gibi birçok faktör tarafından şekillendirildiğini bulmuştur (Grupta vd., 2012). Xiao ve Wang'a (2021) göre bilgi paylaşımının önündeki birçok örgütsel ve teknik engeller kabul edilmiştir; ancak bilgi sahiplerinin paylaşma karşı içsel direncinin üstesinden gelmek zor olabilir. Bu araştırma, psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır.

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini tespit etmek amacıyla tasarlanan bu araştırmanın ana kütesini Gaziantep Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler oluşturmuştur. Bu doğrultuda, araştırmanın örneklemini %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 317 katılımcı olarak hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004; Altunışık vd., 2004). Araştırma için gönüllülük esasına dayalı ve kolayda örneklem yöntemiyle Gaziantep Üniversitesi'nde farklı fakültelerde görev yapan 320 akademisyenden veri toplanmıştır. Katılımcıların 221'i erkek (%69,1) ve 99'u (%30,9) kadın olduğu ve bu katılımcıların 225'inin evli (%70,3) ve 95'inin (%29,7) bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 22'sinin (%6,9) 23-28 yaş aralığında, 83'ünün (%25,9) 29-34 yaş aralığında, 100'ünün

(%31,3) 35-40 yaş aralığında ve 115'inin (%34,7) 41 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Akademik unvanlara açısından katılımcıların 34'ünün (%10,6) Prof. Dr., 46'nın (%14,4) Doç. Dr., 94'ünün (%29,4) Dr. Öğr. Üyesi, 119'unun (%37,2) Öğr. Gör. ve 27'sinin (%8,4) Arş. Gör. olduğu tespit edilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, sosyal bilimler alanında birinci dereceden veri toplamada yaygın bir şekilde kullanılan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Bu anket formunun birinci bölümünde, sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla dört ifadeden oluşan kişisel bilgi formuna yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde, katılımcıların psikolojik sözleşme algılarını ölçmek için Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen ve Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, geçerliği ve güvenilirliği yapılan "Psikolojik Sözleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçüm aracı işlemsel sözleşme (10 ifade) ve ilişkisel sözleşme (7 ifade) olmak üzere iki alt boyuttan oluşan 17 ifadeli bir ölçektir. Mimaroglu (2008: 117) tarafından ölçüm aracına ilişkin Cronbach  $\alpha$  katsayısı 0,68 olarak rapor edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde, katılımcıların bilgi paylaşımı niyetini ölçmek için van den Hooff ve Huysman (2009) tarafından geliştirilen, Büyükbeşe (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, geçerliği ve güvenilirliği yapılan "Bilgi Paylaşımı Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçüm aracı tek boyuttan oluşan sekiz ifadeli bir ölçektir. Büyükbeşe (2012: 71) tarafından ölçüm aracına ilişkin Cronbach  $\alpha$  katsayısı 0,85 olarak rapor edilmiştir.

Araştırma için kullanılan "Psikolojik Sözleşme Ölçeği" ve "Bilgi Paylaşımı Ölçeği" istatistiksel analiz için "5'li Likert tipi bir ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS 25 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Bu bağlamda, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği test etmek için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılırken, ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach  $\alpha$  katsayıları hesaplanmıştır. Araştırma hipotezleri test etmek için de korelasyon ve çoklu (multiple) regresyon analizi uygulanmıştır.

### 3.4. Araştırma Etiği

Nicel olarak tasarlanan bu araştırma için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 12.03.2021 tarih ve 05 nolu toplantısında alınan 32 nolu kararla etik kurul onayı alındıktan sonra gönüllülük esasına dayalı ve kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılabilen katılımcılardan veri toplanmıştır.

## 4. Analiz ve Bulgular

### 4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Araştırma modeli test edilmeden önce ölçeklerin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği test amacıyla IBM SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik programı kullanılarak, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin açıklayıcı faktör analizi (AFA) bulguları Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1.** Psikolojik sözleşme ve bilgi paylaşımı ölçeklerine ilişkin afa sonuçları

Ölçeklerine İlişkin Faktörler	Soru	Faktör Yükleri	Cronbach $\alpha$	Öz Değer	Varyans %	Açıklanan Varyans	K-M-O	Bartlett Küresellik Testi	Sig.
-------------------------------	------	----------------	-------------------	----------	-----------	-------------------	-------	---------------------------	------



İşlemsel Sözleşme	10	0,692-0,846	0,924	6,023	35,428	60,220	0,877	3448,738	0,000
İlişkisel Sözleşme	7	0,535-0,854	0,887	4,215	24,793				
Bilgi Paylaşımı	8	0,561-0,865	0,879	4,388	54,855	54,855	0,903	1178,481	0,000

Tablo 1’de psikolojik sözleşme ve bilgi paylaşımı ölçekleri için uygulanan AFA sonucu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri 0,70’in üzerinde olmasının yanı sıra Bartlett Küresellik testinin anlamlı ( $p=,000$ ) çıkması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu göstermektedir. Psikolojik sözleşme ölçeğinin iki boyutu ve bilgi paylaşımı ölçeğinin tek boyutu ile toplam varyansın %50’sinden fazlasını açıkladığı bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ölçeğinin faktör yüklerinin 0,535-0,854 aralığında ve bilgi paylaşımı ölçeğinin faktör yüklerinin 0,561-0,865 aralığında değişmesi iki ölçeğe ilişkin maddelerin içinde bulunduğu yapı ile uyumlu olduğu anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme boyutuna ilişkin Cronbach’s Alpha değeri 0,924; ilişkisel sözleşme boyutuna ilişkin Cronbach’s Alpha değeri 0,887 olduğu ve bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin Cronbach’s Alpha değeri 0,879 olduğu tespit edilmiştir.

AFA analizinden sonra her iki ölçeğe ilişkin elde edilen faktör yapılarının uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Bu kapsamda psikolojik sözleşme ölçeğinin işlemsel sözleşme boyutunun 10’uncu ifadesi ve ilişkisel sözleşme boyutunun 16’ncı ifadesinin yanı sıra ve bilgi paylaşımı ölçeğinin 1’inci ifadesinin faktör yüklerinin problemlili olması nedeniyle analizden çıkarılmış ve tekrar doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri**

Ölçek/Model	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2/df \leq 3$	RMSEA $\leq,08$	AGFI $\geq,90$	GFI $\geq,90$	CFI $\geq,90$	NFI $\geq,90$
<b>Psikolojik Sözleşme</b>	148,337	84	1,766	0,049	0,919	0,944	0,978	0,951
<b>Bilgi Paylaşımı</b>	20,429	11	1,857	0,052	0,951	0,981	0,991	0,982

Tablo 2’de görüldüğü üzere DFA sonucunda psikolojik sözleşme ( $\Delta\chi^2/df=1,766$ ;  $RMSEA=0,049$   $AGFI=0,919$ ;  $GFI=0,944$ ;  $CFI=0,978$ ,  $NFI=0,951$ ;  $p<0,001$ ) ve bilgi paylaşımı ( $\Delta\chi^2/df=1,857$ ;  $RMSEA=0,052$ ;  $AGFI=0,951$ ;  $GFI=0,981$ ;  $CFI=0,991$ ;  $NFI=0,982$ ;  $p<0,001$ ) ölçeklerinin iyi/kabul edilebilir uyum iyiliği ölçütlerini karşıladığı tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011). Öte yandan, psikolojik sözleşme ölçeğine ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,598-0,878 arasında ve bilgi paylaşma ölçeğinin faktör yükleri 0,556-0,831 arasında değişmesi uyum geçerliliklerinin olduğunu doğrulanmıştır (Bagozzi ve Yi, 1988: 81).

#### 4.2. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon katsayıları Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon katsayıları**

Değişkenler	Ortalama	Std. Hata	Çarpıklık	Basıklık	İşlemsel Sözleşme	İlişkisel Sözleşme	Bilgi Paylaşımı
İşlemsel Sözleşme	3,71	843	-,852	,307	1		
İlişkisel Sözleşme	3,99	,773	-1,289	1,898	,225**	1	
Bilgi Paylaşımı	4,03	,643	-1,009	1,650	,016	,494**	1

\*\* $p<0,01$

Tablo 3'te görüldüğü üzere korelasyon analizi sonucu işlemsel sözleşme ile bilgi paylaşımı ( $p>0,05$ ) arasında bir ilişki olmadığı ve ilişki sözleşme ile bilgi paylaşımı ( $0,494^{**}$ ) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  sınırları içinde olması, verilerin normal dağılım sağladığını göstermektedir. Öte yandan, psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin  $3,71\pm 0,843$ ; psikolojik sözleşmenin ilişki sözleşme boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin  $3,99\pm 0,773$  ve bilgi paylaşımının aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin  $4,03\pm 0,643$  olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerine etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te özetlenmiştir.

**Tablo 4.** Psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Etkiler			Model Özeti		Anova	
		$\beta$	t	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig. F
Bilgi Paylaşımı	İşlemsel Sözleşme	-0,100	-2,013	0,045*	0,503	0,253	53,766	0,000**
	İlişkisel Sözleşme	,516	10,365	0,000**				

\* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$

Tablo 4'te psikolojik sözleşmenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini tespit etmek için kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=53,766$ ;  $p=0,000$ ). Bu çoklu regresyon modelinde, psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme ve ilişki sözleşme boyutlarının bilgi paylaşımı üzerine orta düzeyde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ( $R=0,503$ ;  $p<0,01$ ). Aynı zamanda bilgi paylaşımına ilişkin varyansın %25,3'ü işlemsel sözleşme ve ilişki sözleşme tarafından açıklandığı gözlemlenmiştir ( $R^2=0,253$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre ilişki sözleşmenin ( $\beta: 0,516$ ;  $p<0,01$ ) bilgi paylaşımı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu, ancak işlemsel sözleşmenin ( $\beta: -0,100$ ;  $p<0,05$ ) bilgi paylaşımı üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çalışanların ilişki sözleşme algılarındaki bir birimlik artış bilgi paylaşımı düzeyini 0,516 oranında artırdığı, ancak çalışanların işlemsel sözleşmede algısındaki 1 birim artışın bilgi paylaşımı düzeyini -0,100 oranında azalttığı söylenebilir.

## 5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Psikolojik sözleşme, çalışanın kendisi ile işveren arasındaki karşılıklı yükümlülükler olan inancından gelişir ve istihdam ilişkisinin temeli haline gelir. Psikolojik sözleşme, çalışanın örgütün kendisinden ne beklediğini ve çaba ve eylemlerine nasıl karşılık vereceğini yönlendirebilir (Shore & Tetrick, 1994). Bir örgütte psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin yerine getirildiğini algılayan çalışanların örgüte ve yöneticilerine güvenmeleri, örgütte kalmaları ve örgüte ve birime daha fazla bağlılık göstermeleri daha olasıdır (Wu & Chen, 2015). O'Neill ve Adya'ya (2007) göre örgütlerin, taraflar arasında güven tesis eden ve çalışanların bilgi paylaşma yükümlülüklerini teşvik eden psikolojik sözleşmeyi bilinçli olarak formüle etmeleri gerekir. Bu sosyal mübadele ilişkisinin doğasında var olan kişisel çıkarı muhtemelen azaltacaktır.

Bu çalışma psikolojik sözleşme türlerinin bilgi paylaşma istekliliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır. Spesifik olarak, ilişki psikolojik sözleşme, bilgi paylaşma istekliliği üzerinde pozitif etkiye sahiptir, ancak işlemsel psikolojik sözleşmenin, bilgi paylaşma istekliliği üzerinde negatif etkisi vardır. Bu sonuç, genellikle ekonomik kaynakların yanı sıra kişisel, sosyo-duygusal ve değer temelli mübadele ile karakterize edilen ilişki sözleşmenin bilgi paylaşımı davranışını olumlu bir şekilde etkilediği, ancak yüksek düzeyde parasal veya ekonomik faydalara

odaklı ve tarafların kısa vadeli yükümlülükleri tanımlayan işlemsel sözleşmenin bilgi paylaşımı davranışını olumsuz yönde etkilediğini belirten araştırmaların bulguları ile uyumludur (örneğin, Xiaojun vd., 2011; Dai & Wang, 2016; Lan vd., 2020).

Bir çalışan ve örgüt arasındaki istihdam ilişkisinde psikolojik sözleşme, güvenin temelini oluşturur (Akram, 2017). Genel olarak sonuçlar, örgütlerin çalışanlarının davranışlarını anlamak, motive etmek ve edindikleri bilgileri diğer çalışma arkadaşlarıyla paylaşmaya teşvik etmek için ilişkisel sözleşme oluşturmaları gerektiğine işaret etmektedir. Psikolojik sözleşme açısından ilişkisel sözleşmeler, çalışanlar adına bağlılık, sadakat, güven ve aidiyet duygusu gibi unsurları içermektedir. Araştırmalar, güvenin örgütte bilgi paylaşım kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesinde önemli bir unsur olduğunu göstermektedir (örneğin, Abdullah vd., 2011; Luu, 2016; Xiao & Wang, 2021). Bu nedenle, bilgi paylaşımını geliştirmek için çalışanları işlemsel sözleşmelerden karşılıklı olarak daha tatmin edici ilişkisel sözleşmelere yönlendirmek faydalı olabilir.

Akademisyenler, gelişmekte olan toplumların entelektüel lideri olarak kabul edilir (Macfarlane, 2011). Üniversitelerde yeni bilgiler yaratılır ve insanlara aktarılır. Bu çalışma ilişkisel sözleşmenin Gaziantep Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler arasında bilgi paylaşımını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Akademisyenlerin bilgi paylaşımını artırmak için ihtiyaçlarını sürekli gözden geçirilerek, ilişkisel psikolojik sözleşme beklentilerinin yerine getirilmesi gerekmektedir. Akademisyenlerin bilgi paylaşımının "doğru davranış" olduğunu hissetmesi, üniversitelerin gelecekteki başarı için büyük öneme sahip olduğu söylenebilir. Bu nedenle, üniversite yönetimi bilgi paylaşımını teşvik etmek için öncelikle akademisyenler ile arasındaki psikolojik sözleşmeyi sürekli olarak yeniden müzakere etmeli ve aynı zamanda akademisyenlerin bireysel beklentilerini ve ihtiyaçlarını da dikkate almalıdır (örneğin, istikrarlı bir kariyer yolu). Özellikle yönetim, akademisyenlerle sürekli iletişim kurarak ve psikolojik sözleşmelerini güncel tutarak, bilgi paylaşımı davranışını onların bakış açısından neyin motive ettiğini daha iyi belirleyebilir ve böylece akademisyenleri motive etmek için doğru ödüller, teşvikler veya diğer araçlar sunabilir.

Bu çalışma bilgi paylaşımına ilişkin değerli bilgiler sunmasına rağmen, bazı kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Birincisi, araştırma için 320 akademisyenden oluşan mütevazı bir örneklem üzerinden değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili ampirik veriler sadece bir devlet üniversiteden toplanmıştır. Gelecekteki araştırmalar, farklı devlet üniversitelere ve özellikle de özel üniversitelere genişletilebilir ve böylece psikolojik sözleşme ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin daha kapsamlı bir şekilde ortaya konulabilir. Dahası daha büyük örneklem üzerinde karşılaştırmalı araştırmalar yapılması sonuçların genellenmesi açısından önem taşımaktadır. İkincisi, araştırma kapsamında katılımcıların gerçek bilgi paylaşımı davranışlarını değil, bilgiyi paylaşma isteklerinin kullanılmasıdır. Bilgi paylaşım niyetleri, bilgi paylaşımı alanındaki fiili davranışların yerine kullanılmasına rağmen (örneğin, Liao & Chen, 2018), bilgi paylaşımı davranışını daha iyi anlamak için açık bilgi için bilgi paylaşımının nesnel ölçümleri ve örtük bilgi için akranlardan, astlardan, üstlerden geri bildirimleri (Grupta vd., 2012) içermesi gerekir, özellikle birden fazla perspektiften ele alındığında daha geçerli sonuçların ortaya çıkarılmasını sağlayacaktır.

## 6. Kaynakça

Abdullah, N. L., Hamzah, N., Arshad, R., Isa, R. M., & Ghani, R. A. (2011). Psychological contract and knowledge sharing among academicians: mediating role of relational social capital. *International Business Research*, 4(4), 231-241. <https://www.doi.org/10.5539/ibr.v4n4p231>

- Aggarwal, U., & Bhargava, S. (2010). Predictors and outcomes of relational and transactional psychological contract. *Psychol. Stud*, 55(3), 195–207. <https://www.doi.org/10.1007/s12646-010-0033-2>
- Akram, M. (2017). The effect of knowledge sharing behavior on the relationship of psychological contract, Creativity and Innovative Behaviors, *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 7(9), 10-17. [https://www.textroad.com/pdf/JBASR/J.%20Basic.%20Appl.%20Sci.%20Res.,%207\(9\)10-17,%202017.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JBASR/J.%20Basic.%20Appl.%20Sci.%20Res.,%207(9)10-17,%202017.pdf)
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (Geliştirilmiş 3. baskı). Sakarya Kitabevi.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect, *Journal of Organizational Behavior*, 19(7), 637–647.
- Anvari, R., Mansor, N.N.A., Aisyah Bt. S., Rahman, P.A., Rahman, R.H.B.A., & Chermahini, S.H. (2014). Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing, *Procedia -Social and Behavioral Sciences* 129, 111-118. <https://www.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.655>
- Arnold, J. (1996). The psychological contract: A concept in need of closer scrutiny?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 511-520 <https://www.doi.org/10.1080/13594329608414876>
- Bal, P.M., De Lange, A.H. Jansen, P.G.W., & Van Der Velde, M.E.G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator, *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 143-158. <https://www.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.005>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://www.doi.org/0092-0703/88 / 1601-0074>
- Bartol, K.M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems, *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9(1), 64-76. <https://www.doi.org/10.1177/107179190200900105>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Bock, G.-W., & Kim, Y-G. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing, *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14-21. <https://www.doi.org/10.4018/irmj.2002040102>
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, *Social-Psychological Forces*,

and *Organizational Climate. MIS Quarterly*, 29(1), 87–111.  
<https://www.doi.org/10.2307/25148669>

- Büyükbese, T. (2012). *Güçlendirici liderliğin çalışan performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: bir model önerisi* (Tez No. 326064) [Doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cabrera, E.F., & Cabrera, A. (2005) Fostering knowledge sharing through people management practices, *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.  
<https://www.doi.org/10.1080/09585190500083020>
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2019). Knowledge sharing and innovation: A systematic review, *Knowl Process Manag.*, 1-15. <https://www.doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Cai, Z., Liu, H., Huang, Q., Kang, Y., & Liang, L. (2020). Encouraging client's knowledge sharing in enterprise system post-implementation through psychological contract and entrepreneurial orientation, *Information Technology & People*, 33(2), 689-709. <https://www.doi.org/10.1108/ITP-11-2018-0510>
- Chambel, M.J., & Fontinha, R., (2009). Contingencies of contingent employment: psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 207-217.
- Chambel, M.J., Lorente, L., Carvalho, V., & Martinez, I.M. (2016). Psychological contract profiles among permanent and temporary agency workers, *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 79-94. <https://www.doi.org/10.1108/JMP-02-2014-0070>
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review, *International Journal of Management Reviews*, 8(2), 113–129. <https://www.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey, *Journal of Management Studies*, 37, 903–930. <https://www.doi.org/10.1111/1467-6486.00210>
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 69-86. <https://www.doi.org/10.1080/13594320143000852>
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774–781. <https://www.doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>

- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Shore, L. M. (2007). The employee–organization relationship: Where do we go from here?, *Human Resource Management Review*, 17, 166–179. <https://www.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.03.008>
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A.-M. (2011). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 277–299. <https://www.doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89, 52–72. <https://www.doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.52>
- Dai, L.T., & Wang, L. (2016) Psychological contract, reciprocal preference and knowledge sharing willingness. *Open Journal of Social Sciences* 4, 60-69. <https://www.doi.org/10.4236/jss.2016.48008>
- Demirel, Y. (2007). Bilgi ve bilgi paylaşımının işletme performansına etkisi üzerine bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 199-215. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/4113/54137>
- Fidan, T. (2021). Üniversite idari personelinin psikolojik sözleşme algısının iş doyumlarına etkisi: kamu hizmeti güdüsünün aracı rolü, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 54(1), 175-203. <https://www.doi.org/10.30964/aebfd.569385>
- Gupta, B., Agarwal, A., Samaria, P., Sarda, P., & Bucha, R. (2012). Organizational commitment & psychological contract in knowledge sharing behavior. *Indian J. Ind. Relat.* 47, 737–749. <https://www.jstor.org/stable/23267374>
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology*, 53(4), 541–555. <https://www.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00187.x>
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review* 25, 161–178.
- Hansen, S., & Avital, M. (2005). Share and share alike: the social and technological influences on knowledge sharing behavior. sprouts: Working Papers on Information Environments, *Systems and Organizations* 5, 1-19. <http://sprouts.case.edu/2005/050101.pdf>
- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing, *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91–100. [https://www.doi.org/1092-4604/99/020091-10\\$17.50](https://www.doi.org/10.1080/1092-4604/99/020091-10$17.50)

- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework, *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359. <https://www.doi.org/10.1177/1534484303257985>
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation, *European Business Review*, 22(3), 306-317. <https://www.doi.org/10.1201/b16700-19>
- Kessel, M., Carsten, J.K., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams, *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147-157. <https://www.doi.org/10.1111/j.1467-8691.2012.00635.x>
- Khalil, O.E.M., & Shea, T. (2012). Knowledge sharing barriers and effectiveness at a higher education institution, *International Journal of Knowledge Management*, 8(2), 43-64. <https://www.doi.org/10.4018/jkm.2012040103>
- Kumaraswamy, S.K., & Chitale, C.M. (2012). Collaborative knowledge sharing strategy to enhance organizational learning, *Journal of Management Development*, 31(3), 308-322. <https://www.doi.org/10.1108/02621711211208934>
- Köseoğlu, M.A., Gider, Ö., & Ocak, S. (2011). Bilgi paylaşımı tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? Bir kamu hastanesi örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 215-243. <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423880304.pdf>
- Lan, J., Wang, B., Hu, B., & Lei, H. (2020). Impact of psychological contract in knowledge sharing: A case study from Industrial Cluster Enterprises, *E3S Web of Conferences* 143, 1-6. [https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/03/e3sconf\\_arfee2020\\_02053.pdf](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/03/e3sconf_arfee2020_02053.pdf)
- Law, C.C.H., & Ngai, E.W.T. (2008). An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance, *Expert Systems with Applications* 34, 2342–2349. doi: 10.1016/j.eswa.2007.03.004
- Lee, G.J., & Faller, N. (2005). Transactional and relational aspects of the psychological contracts of temporary workers, *South African Journal of Psychology*, 35(4), 831-847. <https://www.doi.org/10.1177/008124630503500412>
- Lee, J-N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success, *Information & Management* 38, 323-335. [https://www.doi.org/10.1016/S0378-7206\(00\)00074-4](https://www.doi.org/10.1016/S0378-7206(00)00074-4)
- Liao, S.-H., & Chen, C.-C. (2018). Leader-member exchange and employee creativity: Knowledge sharing: the moderated mediating role of psychological contract, *Leadership & Organization Development Journal*, 39(3), 419-435. <https://www.doi.org/1108/LODJ-05-2017-0129>

- Luu, T.T. (2016). Psychological contract and knowledge sharing: CSR as an antecedent and entrepreneurial orientation as a moderator, *Corporate Communications: An International Journal*, 21(1), 2-19. <https://www.doi.org/10.1108/CCIJ-09-2014-0058>
- Macfarlane, B. (2011) Professors as intellectual leaders: formation, identity and role, *Studies in Higher Education*, 36(1), 57-73. <https://www.doi.org/10.1080/03075070903443734>
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 296-310. <https://www.doi.org/10.1080/09585192.2011.540156>
- McDonald, D.J., & Makin, P.J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff, *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91. <https://www.doi.org/10.1108/01437730010318174>
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011), *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay.
- Millward, L.J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment, *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530-1556. <https://www.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x>
- Mimaroğlu, H., (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Tez No. 217052) [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation, *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- O'Donohue, W., & Nelson, L. (2009). The role of ethical values in an expanded psychological contract, *Journal of Business Ethics* 90, 251–263. <https://www.doi.org/10.1007/s10551-009-0040-1>
- O'Neill, B.S., & Adya, M. (2007). Knowledge sharing and the psychological contract: Managing knowledge workers across different stages of employment, *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 411-436. <https://www.doi.org/10.1108/02683940710745969>
- Puspa, T., & Wijaya, N.J. (2018). Analysis the dimension of CSR towards the relationship between psychological contract and knowledge sharing, *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 2(2), 107–120. <https://www.doi.org/10.28992/ijSAM.v2i2.51>
- Ramadian, A., Eliyana, A., Hamidah., Buchdadi, A.D., & Rakawuri, R., (2020). The effect of compensation strategy implementation on knowledge sharing through affective Commitment



- and Psychological Contracts, *Sys Rev Pharm*, 11(9), 699-712.  
<https://www.doi.org/10.31838/srp.2020.9.101>
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: the mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.  
<https://www.doi.org/10.1016/j.omega.2006.06.005>
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://www.doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D.M., (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.  
<https://www.doi.org/10.1002/job.4030110506>
- Rousseau, D.M., & Tijoriwala, S.A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures, *Journal of Organizational Behavior*, 19, Special Issue: The Psychological Contract at Work, 679-695. <https://www.jstor.org/stable/3100284>
- Rousseau, D.M. (2004), Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate, *Academy of Management Perspectives*, 18(1), 120-127.  
<https://www.doi.org/10.5465/AME.2004.12689213>
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study, *Academy of Management Journal*, 37, 137-152.  
<https://www.doi.org/10.2307/256773>
- Robinson, S.L., (1996). Trust and breach of the psychological contract, *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599. <https://www.jstor.org/stable/2393868>
- Rutten, W., Blaas-Franken, J., & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing, *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 199-214. <https://www.doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0391>
- Schalk, R., & Roe, R.E. (2007). Towards a dynamic model of the psychological contract, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37(2), 167-182. <https://www.doi.org/10.1111/j.1468-5914.2007.00330.x>
- Sulistiawan, J., & Andyani, D. (2020). Psychological contracts, innovative work behavior, and knowledge sharing intention: the role of work engagement and job resources, *Journal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 741-753. <https://www.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.13>
- Shore, L.M., & Tetrick, L.E. (1994). The Psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship, *In Trends in Organizational Behavior: Chichester; Cooper, C.L.,*

- Rousseau, D., Eds.; John Wiley and Sons: New York, NY, USA.  
<https://psycnet.apa.org/record/1994-98115-007>
- Turnley, W.H., & Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators, *Journal of Organizational Behavior* 21, 25-42. [https://www.doi.org/0894±3796/2000/010025±18\\$17.50](https://www.doi.org/0894±3796/2000/010025±18$17.50)
- Wang, S., & Noe, R.A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research, *Human Resource Management Review* 20, 115–131. <https://www.doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wu, C-M., & Chen, T-J. (2015). Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: Empowering leadership, knowledge exchange, and service performance, *International Journal of Hospitality Management*, 48, 27–38. <https://www.doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.008>
- Xiao, Z., & Wang, Y. (2021). Positive reciprocity belief moderates the effects of trust and felt trust on knowledge-sharing intention, *Social Behavior and Personality*, 49(12), 1-11. <https://doi.org/10.2224/sbp.10956>
- Xiaojun, L., Zongkui, Z., & Yumei, Z. (2011). The influence of the university teachers' psychological contract on knowledge sharing, *Electrical Power Systems and Computers*, LNEE 99, 253–258. [https://www.doi.org/10.1007/978-3-642-21747-0\\_31](https://www.doi.org/10.1007/978-3-642-21747-0_31)
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay.
- van den Hooff, B., & Huysman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches, *Information & Management* 46, 1-8. <https://www.doi.org/10.1016/j.im.2008.09.002>
- Zaim, H., Gürcan, Ö.F., Tarm, M., Zaim, S., & Alphan, L. (2015). Determining the critical factors of tacit knowledge in service industry in Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 759-767. <https://www.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.156>
- Zhou, J., Plaisent, M., Zheng, L. & Bernard, P. (2014). Psychological contract, organizational commitment and work satisfaction: survey of researchers in chinese state-owned engineering research institutions. *Open Journal of Social Sciences* 2, 217-225. <https://www.doi.org/10.4236/jss.2014.29037>



T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İlahiyat Fakültesi

Sayı :E-39083294-050.06-26948  
Konu :Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu  
Kararı

İSLAHİYE İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu toplantısının, 12.03.2021 tarih ve 05 nolu toplantısında alınan 32, 33 ve 34 nolu kararlar EK'te sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Şehmus DEMİR  
İlahiyat Fakültesi Dekanı

Ek:Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kararı (2 Sayfa)

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu : \*BENN51SZT\* Pin Kodu : 25432

Belge Takip Adresi : [https://ebys.gantep.edu.tr/envision/validate\\_doc.aspx](https://ebys.gantep.edu.tr/envision/validate_doc.aspx)

Adres : Gaziantep Üniversitesi Kampüsü  
Telefon : (0342) 3606965 Faks:0 (342) 360 10 13  
e-Posta : ilahiyat@gantep.edu.tr Web : www.gantep.edu.tr  
Kep Adresi : gaun@hs01.kep.tr

Bilgi için : Mehmet ZOROĞLU  
Unvanı : Büro Personeli



GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU TOPLANTI TUTANAĞI

Toplantı No : 05  
Toplantı Tarihi : 12.03.2021  
Toplantı Saati : 11:00

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 12.03.2021 tarihinde toplanarak;

- 32) İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin 02.03.2021 tarih, 21226 sayılı ve “Etik Kurul İzni (Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY ve Dr. Öğr. Üyesi Belkis Dilek ÖZBEZEK)” konulu yazısı incelenmiş olup, Üniversitemiz İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY ile Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Belkis Dilek ÖZBEZEK tarafından yürütülecek olan "Psikolojik Sözleşmenin Bilgi Paylaşmaya Etkisi" konulu anket çalışmasının, Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunca değerlendirilmesi istenmektedir. Kurula yapılan başvuru; anket çalışmasının amacı, yöntemi, veri kaynakları ve veri toplama araçları açısından değerlendirilmiştir. Kurulumuza beyan edilen belgelere dayalı olarak yapılan incelemeler sonucunda başvuruya ilişkin etik aykırılık tespit edilmemiş olup, adı geçen öğretim üyelerinin söz konusu anket çalışmasını yapabilmemesinin uygun görülmesine;
- 33) İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin 02.03.2021 tarih, 21221 sayılı ve “Etik Kurul İzni (Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY ve Dr. Öğr. Üyesi Belkis Dilek ÖZBEZEK)” konulu yazısı incelenmiş olup, Üniversitemiz İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY ile Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Belkis Dilek ÖZBEZEK tarafından yürütülecek olan "Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güven Ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki" konulu anket çalışmasının, Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunca değerlendirilmesi istenmektedir. Kurula yapılan başvuru; anket çalışmasının amacı, yöntemi, veri kaynakları ve veri toplama araçları açısından değerlendirilmiştir. Kurulumuza beyan edilen belgelere dayalı olarak yapılan incelemeler sonucunda başvuruya ilişkin etik aykırılık tespit edilmemiş olup, adı geçen öğretim üyelerinin söz konusu anket çalışmasını yapabilmemesinin uygun görülmesine;
- 34) İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin 02.03.2021 tarih, 21188 sayılı ve “Etik Kurul İzni (Dr. Öğr. Üyesi Belkis Dilek ÖZBEZEK)” konulu yazısı incelenmiş olup, Üniversitemiz İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Belkis Dilek ÖZBEZEK’in "Sosyal Sermayenin Girişimcilik Eğilimi ve Yenilikçi Davranışlar Üzerine Etkisi" konulu anket çalışmasının, Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunca değerlendirilmesi istenmektedir. Kurula yapılan başvuru; anket çalışmasının amacı, yöntemi, veri kaynakları ve veri toplama araçları açısından değerlendirilmiştir. Kurulumuza beyan edilen belgelere dayalı olarak yapılan incelemeler sonucunda başvuruya ilişkin etik aykırılık tespit edilmemiş olup, adı geçen öğretim üyesini söz konusu anket çalışmasını yapabilmemesinin uygun görülmesine;

Toplantıya katılanların oy birliğiyle karar verilmiştir.



Prof. Dr. Şehmus DEMİR  
(Başkan)

Prof. Dr. Halil İbrahim YAKAR  
(Üye)

Prof. Dr. İbrahim ARSLAN  
(Üye)

Prof. Dr. Habib ÖZKAN  
(Üye)

Prof. Dr. Zeynel ÖZLÜ  
(Üye)

Prof. Dr. Yavuz SAKA  
(Üye)

Prof. Dr. Atilla Ahmet UĞUR  
(Üye)

Prof. Dr. Taner AKÇACI  
(Üye)