

Mutfakta Bilgi Paylaşımı: Planlı Davranış ve Sosyal Değişim Teorileri Yaklaşımları

Sharing Knowledge in the Kitchen: Theories of Planned Behavior and Social Change Approaches

Kadir ÇETİN 

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak
Sanatları Bölümü, Burdur, Türkiye
Department of Gastronomy and Culinary
Arts, Faculty of Tourism, Burdur Mehmet
Akif Ersoy University, Burdur, Türkiye
kccetin@mehmetakif.edu.tr

Tufan SÜREN 

(Sorumlu Yazar-Corresponding Author)

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm
Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Bölümü, Ankara, Türkiye
Department of Gastronomy and Culinary
Arts, Faculty of Tourism, Ankara Hacı
Bayram Veli University, Ankara, Türkiye
tufan.suren@hbv.edu.tr



Geliş Tarihi/Received 11.07.2024
Revizyon Talebi / Revision Request 28.08.2024
Son Revizyon / Final Revision 06.09.2024
Kabul Tarihi/Accepted 12.09.2024
Yayın Tarihi/Publication Date 15.12.2024

Atf:

Çetin, K., & Süren, T. (2024). Mutfakta Bilgi Paylaşımı: Planlı Davranış ve Sosyal Değişim Teorileri Yaklaşımları. *Edebiyat ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 73, 135-150.

Cite this article:

Çetin, K., & Süren, T. (2024). Sharing Knowledge in the Kitchen: Theories of Planned Behavior and Social Change Approaches. *Journal of Literature and Humanities*, 73, 135-150.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License.

Öz

Bu çalışma, yiyecek içecek işletmelerinde çalışan şeflerin mesleki bilgi ve deneyimlerini meslektaşlarıyla paylaşma durumlarını planlı davranış ve sosyal değişim teorileri perspektifinden incelemeyi amaçlamaktadır. Bilgi paylaşma davranışını etkilediği düşünülen faktörler olarak kişisel çıktı beklentisi, bilgi kaybı beklentisi, karşılıklılık beklentisi ve bilgi paylaşımına yönelik tutum arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ayrıca, tutumun bu faktörler üzerindeki aracılık etkisi de test edilmiştir. Rastgele ve kartopu yöntemleriyle seçilen 267 şefin katıldığı çalışmada, bilgi paylaşımı tutumunu ölçmek için çeşitli ölçekler kullanılmış ve veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Sonuçlar, kişisel çıktı beklentisi ve karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşımına yönelik tutumu pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini, ancak bilgi kaybı beklentisinin bu tutumu negatif ve zayıf düzeyde etkilediğini göstermiştir. Bilgi paylaşımına yönelik tutumun bilgi paylaşma davranışını güçlü bir şekilde pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Aracılık testleri, bilgi paylaşımına yönelik tutumun kişisel çıktı beklentisi ile bilgi paylaşma davranışı arasında kısmi tamamlayıcı bir aracılık rolü oynadığını, bilgi kaybı beklentisi ile bilgi paylaşma davranışı arasında rekabetçi (kısmi aracılık) rolü oynadığını ve karşılıklılık beklentisi ile bilgi paylaşma davranışı arasında kısmi tamamlayıcı bir aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur. Araştırma bulguları, şeflerin bilgi paylaşma davranışlarını tahmin etmede Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisinin açıklayıcı etkisini doğrulamış ve bu konuda stratejik öneriler sunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilgi paylaşma davranışı, Şeflerin bilgi paylaşımı, Planlı davranış teorisi, Sosyal değişim teorisi, Gastronomi

Abstract

This study aims to examine the professional knowledge and experience sharing behavior of chefs working in food and beverage establishments from the perspective of planned behavior and social exchange theories. The relationships between factors thought to influence knowledge sharing behavior, such as personal outcome expectation, knowledge loss expectation, reciprocity expectation, and attitude towards knowledge sharing, were investigated. Additionally, the mediating effect of attitude on these factors was tested. The study involved 267 chefs selected through random and snowball sampling methods, utilizing various scales to measure knowledge sharing attitudes, with data collected through surveys. Results indicated that personal outcome expectation and reciprocity expectation positively and significantly affected attitudes towards knowledge sharing, while knowledge loss expectation had a negative and weak effect on this attitude. Attitude towards knowledge sharing was found to strongly and positively influence knowledge sharing behavior. Mediation tests revealed that attitude towards knowledge sharing played a partial complementary mediating role between personal outcome expectation and knowledge sharing behavior, a competitive (partial mediating) role between knowledge loss expectation and knowledge sharing behavior, and a partial complementary mediating role between reciprocity expectation and knowledge sharing behavior. The research findings confirmed the explanatory effect of the Theory of Planned Behavior and Social Exchange Theory in predicting chefs' knowledge sharing behaviors and provided strategic recommendations in this regard.

Keywords: Knowledge sharing behavior, Chefs' knowledge sharing, Theory of Planned Behavior, Social Exchange Theory, Gastronomy

Giriş

Bir meslekle ilgili güncel bilgi, yıllar içerisinde çalışanların bilgi birikimlerini aktarmasıyla oluşmaktadır. Modernleşme süreçleri içerisinde eğitim, bilgi paylaşımının ana unsuru olsa da özellikle mesleki bilgi, usta-çırak ilişkisi (mentorluk) olarak tanımlanabilecek, tecrübeli çalışanın tecrübesiz çalışana bilgilerini öğretmesi/aktarması yoluyla ilerlemiştir (Kazu, 2022). Aşçılık mesleği ise Türkiye’de uzun yıllar usta-çırak ilişkisi veya alaylı olarak ifade edilebilecek bilgi aktarma sistemi üzerine kurulan ve süregelen bir meslek olmuştur. Bu durum 1960’lı yıllarda Milli Eğitim bünyesinde açılan okullar ile formal bir boyuta dönüşmeye başlamış, günümüzde ortaöğretim, ön lisans, lisans ve lisans üstü düzeyinde verilen eğitimlerle aşçı yetiştirilmesi sistemine erişmiştir. Ancak doğası gereği aşçılık, usta-çırak ilişkisinden bağımsız düşünülemez. Teorik eğitim ne kadar kapsamlı ve nitelikli olursa olsun aşçılık mesleği pratik, el becerisi ve deneyim olmadan tamamlanamayan bir sürecin sonunda elde edilen bir meslektir. Eğitim kurumlarının, staj (veya iş başında eğitim) modelleri ile yürütülmesi bu durumun göstergesidir (Kılınç, 2012; Yılmaz & Tanrıverdi, 2017).

Bilgi paylaşımı toplumların gelişimi için temel olarak kabul edilmektedir (Di Stefano vd., 2014) ve kritik bir mesleki değer olmasına rağmen, bireylerin bilgi paylaşımı konusunda her zaman istekli olmadıkları bilinmektedir. Özellikle bireylerde örtülü olarak bulunan bilginin açık hale gelmesi için bazı faktörlerin ortaya çıkarılması gerekmektedir (Göksel vd., 2011). Bu faktörler, insan söz konusu olduğunda karmaşık olabilmektedir. Bilgi paylaşımının arka planını incelemek için planlı davranış teorisi ve sosyal değişim teorisi gibi bakış açısı sunan teoriler, bireylerin bilgi paylaşma istek ve niyetlerini tespit etmeye katkı sunabilmektedir (Çetin & Şentürk, 2016; Nebioğlu & Kalıpçı, 2020). Planlı davranış teorisi; bireyin bir davranışı gerçekleştirmesi için öncelikle niyetinin olması gerektiğini ileri sürmektedir. Niyetin ise davranışsal tutum, sübjektif norm ve davranışsal kontrol sonucu oluştuğunu belirtir. Niyetin oluşmasıyla davranışın öncülü olan tutum gelişmelidir. Davranışın ortaya çıkabilmesi bu sürece bağlıdır (Ajzen, 1991). Sosyal değişim teorisi; bireyin olumlu bir davranış karşılığında olumlu bir davranış görme beklentisiyle davrandığını ortaya koyar (Cropanzano vd., 2017). Bu iki teori, genel olarak insan davranışını anlamaya yöneliktir. Söz konusu insanın isteğine bağlı olan bilgi paylaşımı davranışını açıklamak için araştırmalarda yer bulmuştur. Her iki teoriyi temel alarak Tayvan’da 314 mühendisle yürütülen bir araştırma, bireysel düzeyde güvenin bilgi paylaşımı niyetiyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve çalışanların bilgi paylaşım davranışını olumlu bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur (Wang vd., 2015). Bir başka araştırmada, Çin’de 180 bilgi yönetim sistemi çalışanınin dahil edilmiştir. Bulgular incelendiğinde bilgi paylaşımı karşılığında başkalarından gelecekte yardım alma beklentisiyle (sosyal değişim teorisi) bilgi paylaşımına katılma olasılığının yüksek olduğu saptanmıştır. Algılanan itibar geliştirme, bilgi çalışanlarının bilgi paylaşımına yönelik tutumu üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahiptir. Ayrıca, sonuçlar bilgi paylaşımına yönelik tutumun yüksek katkısı, olumlu tutuma sahip bilgi çalışanlarının bilgi paylaşımına katılma olasılığının (planlı davranış teorisi) daha yüksek olduğunu göstermiştir (Wu & Zhu, 2012). Söz konusu teoriler ışığında, şeflerin bilgilerini meslektaşlarıyla paylaşması için bu konuda niyetlerinin oluşmasının ve olumlu bir karşılıklılık beklentisinin etkili olabileceği varsayımı bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Giderek büyüyen bir sektör olan gastronomi alanında, aşçılık mesleği giderek daha fazla değer kazanmaktadır. İhtiyaç duyulan şef sayısının artmasıyla birlikte, nitelikli çalışan bulma sorunu da ortaya çıkmış ve bu durum, şeflerin eğitimi ve gelişimi üzerinde daha fazla düşünülmesi gerekliliğini doğurmuştur. Bilgi paylaşımının aşçılık mesleğindeki önemi nedeniyle, bu yöntem, eğitimin kritik bir parçası olarak kabul görmektedir. Yapılan araştırmalar, şeflerin bilgi paylaşımlarının meslektaşlarının eğitimine, gelişimlerine ve yenilikçi bakış açılara önemli katkılar sunduğunu göstermektedir. Escalante vd. (2022) İspanya’nın Bask bölgesinde çalışan şefler üzerinde yaptıkları araştırmada, şeflerin ilişkilerinin bilgi paylaşımlarını artırdığı ve bu sayede yenilikçi bir bakış açısı kazandıkları tespit edilmiştir. Goodbrand vd. (2021), aşçılar ve aşçılık öğrencileri ile yürüttükleri araştırmada, aşçı aday öğrencilerin iş (mutfak) güvenliğiyle ilgili bilgileri okuldan ziyade çalıştıkları diğer şeflerden edindiklerini ortaya koymuştur. Di Stefano vd.’nin (2014) İtalya’da 500’den fazla şef ile yürüttüğü araştırma, bilgi paylaşma niyetinin, bilgi alıcılarının bilgi kullanım normlarına uyacağı beklentisinden etkilendiğini göstermiştir. Bressan vd. (2023) Avustralya’dan 34 ve Vietnam’dan 35 şefin katılımıyla gerçekleştirdiği, gastronomide bilgi yönetiminin önemini inceleyen araştırma, gelecek nesil şeflerin mentorluk yöntemiyle tecrübeli şeflerden öğrenmelerinin sektördeki önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın temel amacı, halihazırda bir yiyecek içecek işletmesinde çalışan şeflerin mesleki bilgi ve deneyimlerini meslektaşlarıyla paylaşma durumlarını planlı davranış ve sosyal değişim teorileri perspektifinden tespit etmektir. Özellikle deneyimli şeflerin mesleki bilgilerini mesleğin başında olan meslektaşlarıyla paylaşıp paylaşmadıklarını, paylaşım veya paylaşmama nedenlerini, paylaşım varsa hangi yöntemleri tercih ettiklerini araştırma sonucunda belirlemek, araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Mesleklerini sürdürmekte olan şeflerin mesleki bilgilerini, reçete bilgilerini, teknik bilgilerini diğer çalışanlarla paylaşma durumları, aşçılık eğitimini de ilgilendiren kritik bir konudur. Usta-çırak ilişkisinin kökenini oluşturduğu bu meslekte, özellikle deneyimli şeflerin bilgilerini mesleğe yeni başlayanlarla paylaşması, mesleğin geleceği açısından hayati bir öneme sahiptir. Aynı zamanda ülkenin mutfak kültürünün devamının sağlanmasında da meslek profesyonellerinin bilgi

paylaşımı gerekmektedir. Bilgi paylaşımının usta-çırak ilişkisinin temelinde olması nedeniyle, aşçılık mesleğinin var olmasında ve geleceğinde büyük bir payı vardır. Bunun yanında, içinde bulunduğumuz çağın bilgi çağı olması ve aşçılık mesleğinin modernleşmesi gibi nedenlerle şeflerin bilgilerinin çeşitlenmesi ve mesleki rekabetin artması, bilgi paylaşımı konusundaki davranışların belirlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Mevcut alanyazında, özellikle şefler bağlamında bu perspektiften yapılmış araştırmaların yetersizliği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırma önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Araştırma, bilgi paylaşımını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilecek bireysel faktörleri, Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi ışığında detaylı bir şekilde incelemektedir. Bu teoriler aracılığıyla, bireylerin bilgi paylaşımı konusundaki tutumları, öznel normları ve algılanan davranışsal kontrolleri gibi faktörlerin bilgi paylaşımını nasıl şekillendirdiği analiz edilmektedir. Ayrıca, sosyal değişim teorisi, bilgi paylaşımının bireyler arasındaki sosyal etkileşimler ve karşılıklı fayda prensipleri üzerinden nasıl geliştiğini anlamamıza olanak tanımaktadır. Bu kapsamda, araştırma, bilgi sağlayıcı bireylerin deneyimlerinden yola çıkarak, sosyal değişim ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkileri derinlemesine incelemeyi ve bu alanda yeni perspektifler sunmayı amaçlamaktadır. Böylece, şefler arasında bilgi paylaşımını teşvik edecek stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Bilgi Paylaşımı

Bilgi ve bilginin yönetimi örgütsel hayatın devamının özü ve önemli bir unsurudur (Asrar-UI-Hag vd., 2016; Islam vd., 2021). Yakın geçmişte, örgütlerde bilgi kritik bir örgütsel kaynak, ekonomik değer ve rekabet avantajı yaratmanın temeli olarak kabul edilmiştir (Bock vd., 2005; Grant, 1996; Nickerson & Zenger, 2004). Bilgi yönetimi insanlık tarihinde çok eski zamanlardan beri var olan bir kavramdır (Wiig, 1997) ve her kuruluş için stratejik bir değerdir (Asrar-UI-Hag vd., 2016). Bu nedenle, kuruluşlar bilgilerinin değerine odaklanmakta ve ürünlerini rakiplerinden önemli ölçüde farklı kılmak için benzersiz hale getirmektedir. Çünkü herhangi bir kuruluşun etkinliği ve başarısı büyük ölçüde elindeki bilginin niteliğine ve niceliğine bağlıdır (Rafique vd., 2018; Yeboah, 2023). Bilgi paylaşımı ise bireyin problem çözme, yeni fikirler geliştirme, prosedürleri uygulama, bilgi birikimini artırma, bilgiyi kıyaslama gibi konularda başkalarına yardım etmek veya onlarla iş birliği yapmak için bilgisini başkalarına sunması anlamına gelmektedir (Cummings, 2004).

Bilginin kurumların başarısı üzerindeki giderek artan önemi, bilgi yaratım, paylaşım ve kullanım süreçlerinin etkinleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bundan dolay bilgi yönetiminin kuruluşun başarısı üzerinde büyük bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Ipe, 2003). Rekabet avantajını korumak için kuruluşlar personel ve eğitim sistemlerine güvenmektedir. Bu sistem, belirli bilgi, beceri, yeteneklerin seçimine veya çalışanların bu özellikleri kazanmalarına yardımcı olmaya, yani bilgi yönetimine odaklanır. Bilgi yönetimi sistemi, üyelerin fikir ve deneyim akışını yönlendirmeye ve desteklemeye çalışır (Cabrera vd., 2006). Bir ekip içinde veya ekipler arasında bilgi paylaşımının, kuruluşların beceri ve yeteneklerini geliştirmeleri, değeri artırmaları ve rekabet avantajını sürdürmeleri için çok önemli olduğunu göstermiştir (Renzl, 2008). Bilgi paylaşımı davranışı, çalışanların bilginin uygulanmasına, yeniliğe ve kuruluşun optimizasyonuna katkıda bulunabilecekleri ana araçtır. Bu nedenle bilgi paylaşımı, bilgi yönetimi sonuçlarında giderek daha önemli bir rol oynamaktadır (Wang & Noe, 2010; Yang & Chen, 2007).

Bilgi paylaşımının önemi göz önüne alındığında, özellikle usta-çırak ilişkilerine dayalı öğrenme yöntemlerinin yaygın olduğu gastronomi sektöründe bu durumun kritik bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar mutfakta bilgi paylaşımının yeni çalışanların eğitiminde, gelişiminde ve işletmenin sürdürülebilirliğinde hayati öneme sahip olduğunu göstermektedir (Bressan vd., 2023; Di Stefano vd., 2014; Escalante vd., 2022; Goodbrand vd., 2021). Örneğin şeflerin özellikle rekabet ortamında bilgilerini kendilerine saklamaları gözlemlenebilen bir durumdur. Reçeteler, püf noktalar gibi kritik bilgilerin paylaşılmasını sağlamak işletmeler için zordur. Bilgi ve tecrübe sahibi şeflerin bu tür bilgileri paylaşmaya istekli olmalarını sağlamak işletmenin inovatif yönünü ve sürdürülebilir faaliyetlerini güçlendirmek için önemlidir (Hu vd., 2009).

Planlı Davranış Teorisi

Planlı davranış teorisi, Ajzen tarafından 1985 yılında temelleri atılmış, 1991 yılında ise son halini alan; insanların davranışlarını açıklamaya çalışan, alanyazında yaygın olarak kullanılan ve geçerliliği genel kabul görmüş bir teoridir. Planlı davranış teorisinde temel unsur, bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyetidir. Niyetin, bir davranışı etkileyen motivasyonel faktörleri yansıttığı varsayılır. Bunlar insanların davranışı gerçekleştirmek için ne kadar çaba göstermeye istekli olduklarının ve ne kadar çaba göstermeyi planladıklarının göstergeleridir. Genel bir kural olarak, bir davranışta bulunma niyeti ne kadar güçlüyse, davranışın gerçekleştirilme olasılığı da o kadar yüksek olacaktır. Davranışsal niyetin eyleme dönüşümü, bireyin iradesi dahilinde gerçekleşen bir süreçtir. Bu dönüşümün gerçekleşebilmesi için, söz konusu davranışın volisyonel kontrol altında olması, diğer bir deyişle, bireyin davranışı sergileme veya sergilememe kararını özgür iradesiyle alabilmesi ön koşul olarak kabul edilmektedir (Ajzen, 1991; Fishbein & Ajzen, 1975). Bazı davranışlar aslında bu gereksinimi oldukça iyi karşılarsa da çoğunun performansı en azından bir dereceye kadar gerekli fırsatların ve kaynakların (örneğin, zaman, para,

beceriler, başkalarının iş birliği vb.) varlığı gibi motivasyonel olmayan faktörlere bağlıdır. Toplu olarak, bu faktörler insanların davranış üzerindeki gerçek kontrolünü temsil eder. Birey gerekli fırsatlara ve kaynaklara sahip olduğu ve davranışı gerçekleştirmeyi niyetli olduğu ölçüde, bunu başarmalıdır (Ajzen, 1991).

Planlı davranış teorisi uyumluluk ilkesi, davranışın yakın belirleyicileri, niyetin belirleyicileri ve geri bildirim efektleri ilkeleri ile detyalı olarak açıklanmaktadır. Uyumluluk ilkesine göre; ilgilenilen davranışın hedefi, ilgili eylem, gerçekleştiği bağlam ve zaman çerçevesi unsurları teorinin başlangıç aşamasını oluşturur. Bununla birlikte, davranış tanımlandıktan sonra, teorideki diğer tüm yapılar dört unsurdaki davranışa karşılık gelmelidir. Davranışın yakın belirleyicileri ilkesine göre; teorideki davranışın doğrudan öncülü, söz konusu davranışı gerçekleştirme niyetidir; niyet ne kadar güçlü olursa, davranışın takip etme olasılığı o kadar artar. Ancak beklenmedik olaylar, yetersiz zaman, para veya kaynak, gerekli becerilerin eksikliği ve çok sayıda başka faktör, insanların niyetlerine göre hareket etmesini engelleyebilir. İnsanların davranış üzerinde gerçek kontrole sahip olma derecesi bu tür engelleri aşma yeteneklerine ve geçmiş deneyim ve başkaları tarafından sağlanan yardım gibi kolaylaştırıcı faktörlerin varlığına bağlıdır. Niyetlerin belirleyicileri ilkesine göre; davranışsal niyetler üç faktör tarafından belirlenir: davranışa yönelik tutum, davranışla ilgili öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol. Teoride olumlu bir tutum ve destekleyici bir öznel norm, davranışa katılma motivasyonu sağlar, ancak bunu yapmak için somut bir niyet yalnızca davranış üzerindeki algılanan kontrol yeterince güçlü olduğunda oluşturulabilir. Geri bildirim efektleri ilkesine göre ise; bir davranışın performansı, gerçek (beklenenin aksine) sonuçlar, deneyimler, diğerlerinin tepkileri ve bireyin karşılaştığı kolaylaştırıcı veya engelleyen faktörler hakkında bilgi ile sonuçlanır. Bu geri bildirim bazı davranışsal, normatif ve kontrol inançlarını değiştirmesi ve böylece söz konusu davranışla ilgili gelecekteki niyetleri etkilemesi muhtemeldir (Ajzen, 2020).

Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorsisi, temelleri 1920'lere dayansa da 1964 yılında Blau tarafından geliştirilen insanların sosyal ilişkilerdeki davranışlarını açıklamayı amaçlayan bir teoridir. Teori, insan ilişkilerini ve etkileşimlerini sonuç odaklı sosyal davranışlar olarak ele alır (Blau, 2017; Cropanzano ve Mitchell, 2005). Yıllar içinde geliştirilmeye devam eden teori insanların iş yerindeki davranışlarına da odaklanmıştır. Sosyal değişime dair farklı görüşler ortaya çıkmış olsa da teorisyenler sosyal değişimin yükümlülükler üreten bir dizi etkileşim içerdiği konusunda hemfikirdir (Emerson, 1976). Bu etkileşimler genellikle birbirine bağımlı ve başka bir kişinin eylemlerine bağlı olarak görülür. Teori, bu birbirine bağımlı işlemlerin yüksek kaliteli ilişkiler üretme potansiyeline sahip olduğunu vurgular, ancak bu yalnızca belirli koşullar altında gerçekleşmektedir. Sosyal güç, ağlar, yönetim kurulu bağımsızlığı, örgütsel adalet, psikolojik sözleşmeler ve liderlik gibi çeşitli alanlarda hissedilmiştir (Cropanzano ve Mitchell, 2005).

Sosyal değişim teorisi karşılıklılık normunu vurgular ve sosyal değişimlerde bir tarafın diğer bir taraftan olumlu bir muamele görmesinin, diğer tarafın bu iyiliğe karşılık vermesinin beklendiği şekilde belirtilmemiş yükümlülükler yarattığını öne sürer (Swift ve Virick, 2013). Teoriye göre, faydalar arttığında ve maliyetler azaldığında insanlar değişime karşı olumlu bir tutum benimseyecektir (Kankanhalli vd., 2005). Bireylerin ancak beklenen faydaların algılanan maliyetleri aşması halinde bilgi paylaşımı davranışında bulunacağı ve bilgi paylaşımı gibi sosyal sonuçları belirsiz bir değişim söz konusu olduğunda sosyal değişim ilişkisinin davranışa yönelik tutumun en önemli belirleyicisi olduğu belirtilmiştir (Brock vd., 2005).

Hipotezler ve Arka Plan

Bireylerin oldukça karmaşık olan bilgi paylaşma durumları bu araştırma kapsamında, "kişisel çıktı beklentisi", "bilgi kaybı beklentisi", "karşılıklılık beklentisi" ve "bilgi paylaşma tutumu" gibi sosyal faktörlerin doğrudan ve dolaylı etkileriyle ilgili oluşturulan hipotezler sunulmuştur.

Kişisel çıktı beklentisi, bireyin olumlu bir davranış gösterdiğinde karşılık olarak yine olumlu bir davranış görmeyi beklemesini belirtmektedir. Bu durumda şeflerin mesleki bilgilerini paylaştıklarında olumlu bir karşılık görmeyi ummalarının bilgi paylaşım tutumlarını olumlu etkilemesi beklenmektedir. Araştırmalar bilgi paylaşımının karşılıklılık beklentisi, güçlendirilmiş bağlar ve dostluk beklentileriyle motive edildiğini vurgulamaktadır. Burada sözü edilen olumlu beklenti, arkadaş edinme, itibar kazanma, sosyal statü elde etme, kendine değer verme, yardımdan keyif alma gibi sosyal sermayelerini güçlendirme beklentisiyle ilişkilendirilmiştir (Brock vd., 2005; Hsu vd., 2007; Kang vd., 2010; Kankanhalli vd., 2005; Lin, 2007). Bu veriler ışığında H₁ hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşma tutumu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Çalışanlar, mesleki bilgi sahibi olmanın onları güçlü kıldığına iknadırlar ve bilgi gücünün kaybının bireysel rekabet avantajlarını kaybetmelerine neden olacağından korkmaktadırlar. Araştırmalar, insanların bilgilerini başkalarıyla paylaşmanın kendilerine özgü değerleri kaybetmelerine yol açacağından korkarlarsa, bilgi paylaşımının engellenebileceğini ileri sürmektedir (Empson, 2001). Çalışanlar mesleki bilgilerini hem başarı hem de başarısızlık deneyimlerini içeren araştırma deneyimlerinden yavaş yavaş kazanırlar ve bu bilgiler, meslektaşlarının performansını aşmalarına, yüksek maaş elde

etmelerine ve kariyerlerinde daha fazla fırsat elde etmelerine olanak sağlamaktadır (Huang vd., 2008). Bu nedenle bireyler, karşılığında çok az şey sunulurken mesleki bilgilerini başkalarına verme konusunda kaygılıdır (Renzl, 2008). Daha da önemlisi, belirli nadir bilgi ve becerilere sahip çalışanlar, diğerlerinin onları değerli ve yeri doldurulamaz kişiler olarak görmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla bilgi paylaşımı onlara fayda getirirse de eğer bunun kendilerine daha fazla fayda sağlayacağını düşünmüyorsa bilgilerini koruma eğiliminde olurlar (Davenport & Pruzak, 2000). Buna bağlamda H₂ hipotezi geliştirilmiştir:

H₂: Bilgi kaybı beklentisinin bilgi paylaşma tutumu üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

Sosyal bir varlık olan insan, diğer bireylerle etkileşimlerinde belirli çıkarımlar ve beklentiler barındırmaktadır. Sosyal değişim teorisi, bu beklentilerin temelini karşılıklılık ilkesi olduğunu savunmaktadır. Bu ilke uyarınca, bir birey bir başkasına fayda sağladığında, benzer bir faydayı karşılığında görmeyi beklemektedir. Bu durum, örgütsel bağlamda da bilgi paylaşımı davranışını etkilemektedir. Çalışanlar, örgütsel hafızanın önemli bir parçasını oluşturan ve yenilik, problem çözme ve karar verme gibi kritik süreçler için hayati önem taşıyan örtük bilgilere sahiptir. Bu bilgilerin paylaşımı, örgütsel öğrenme ve başarısı için oldukça önemlidir (Sousa, 2017). Sosyal değişim teorisi ışığında, bir çalışanın örtük bilgisini paylaşması, karşılığında diğer çalışanlardan da benzer şekilde örtük bilgi edinme beklentisi yaratabilir. Bu durum, bir mübadele ilişkisi oluşturarak bilgi paylaşımını teşvik eder. Bilgi paylaşan çalışan, karşılığında bilgi edinerek sosyal bir borçluluk durumundan kurtulur. Bu sayede, örgüt içerisinde daha eşitlikçi ve dengeli bir bilgi akışı sağlanır (Eisenberger vd., 2004; Perugini vd., 2003). Bu bağlamda yapılan araştırmalar, karşılıklılık beklentisi duyan çalışanların bilgi paylaşımına daha istekli olduklarını göstermektedir (Bock vd., 2005; Kankanhalli vd., 2005; Wasko & Faraj, 2005). Bu verilere göre H₃ hipotezi geliştirilmiştir:

H₃: Karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşma tutumu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Planlı Davranış Teorisi'ne göre, tutum, bireyin davranışı üzerinde etkili ve öncü bir faktördür. Bu nedenle, çalışanların bilgi paylaşımı yapabilmeleri için öncelikle bu yönde olumlu tutumlar geliştirmeleri gerekmektedir (Ajzen, 1991). Planlı Davranış Teorisi'ni destekleyen araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, mevcut alanyazın bu teoriyi doğrulayan bulgular sunmaktadır. Örneğin, Zhang ve Fai Ng (2012), Hong Kong'da inşaat sektöründe çalışanların bilgi paylaşımına yönelik tutumlarının, bilgiyi paylaşma niyetini ve dolayısıyla bilgi paylaşma davranışını önemli ölçüde belirlediğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Malezya'da 117 akademisyen arasında yürütülen bir başka araştırmada da tutumun bilgi paylaşımı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır (Jolaei vd., 2014). Bu bulgular, tutumun bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisini göstermektedir. Alanyazında, bilgi paylaşım tutumunun davranış üzerindeki olumlu etkisini gösteren başka araştırmalar da bulunmaktadır. Bock vd. (2005), bilgi paylaşımının çalışanların iş performansını artırabileceğini ve örgütsel başarıya katkıda bulunabileceğini belirtmiştir. Gorry (2008) ve Lin (2007) tarafından yapılan araştırmalar da tutumun bilgi paylaşım davranışı üzerindeki olumlu etkisini doğrulamaktadır. Bu veriler ışığında H₄ hipotezi oluşturulmuştur:

H₄: Bilgi paylaşma tutumunun bilgi paylaşma davranışı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Planlı Davranış Teorisi'ne göre, tutumun davranışın öncüsü olduğu bilinmektedir (Ajzen, 1991). Bu çerçevede, kişisel çıktı beklentisinin de bilgi paylaşım tutumu üzerinde etkili olduğunu gösteren çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Bock vd., 2005; Hsu vd., 2007; Kang vd., 2010; Kankanhalli vd., 2005; Lin, 2007). Ayrıca, bilgi paylaşım davranışına aracılık eden faktörlerin olduğunu gösteren araştırmalar da alanyazında yer almaktadır. Örneğin, Chumg vd. (2015), çalışanların sosyal sermaye eğilimleri ve organizasyon kültürünün bilgi paylaşım davranışlarını refah duygusu aracılığıyla etkilediğini tespit etmiştir. Bununla birlikte, kişisel çıktı beklentisinin davranış üzerindeki etkisinin bilgi paylaşım tutumu aracılığıyla gerçekleştiğini gösteren araştırmalar sınırlıdır. Kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşım davranışını doğrudan etkilediği ve aynı zamanda tutumun da bu davranışı etkilediği göz önüne alındığında, tutumun bu ilişkideki aracılık rolünü ölçmek önem arz etmektedir. Bu bağlamda, kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkisinin, bilgi paylaşma tutumu aracılığıyla gerçekleştiğine dair bir hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotez, çalışanların bilgi paylaşımına yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerinin, kişisel çıktı beklentilerinin davranış üzerindeki etkisini nasıl şekillendirdiğini anlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu ilişkiyi test etmek amacıyla H₅ hipotezi oluşturulmuştur.

H₅: Kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkisinde, bilgi paylaşma tutumunun olumlu yönde aracılık etkisi vardır.

Çalışanların mesleki bilgilerinin onları değerli kıldığı ve bu bilgilerini paylaşmaları durumunda değerlerini yitireceklerini düşündükleri bilinmektedir. Bu durumu destekleyen birçok araştırma bulunmaktadır (Davenport & Pruzak, 2000; Empson, 2001; Renzl, 2008). Alanyazında, çalışanların bilgi kaybı kaygılarının bilgi paylaşma davranışlarını olumsuz yönde etkilediği yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu durum, bilgi paylaşımına yönelik olumsuz tutumların oluşmasına yol açabilir. Bu bağlamda, bilgi kaybı kaygısının, bilgi paylaşma davranışını doğrudan olumsuz etkilediği ve bu etkinin bilgi paylaşma tutumu aracılığıyla gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti önemlidir. Bilgi kaybı kaygısının, bilgi paylaşımına yönelik olumsuz tutumlar geliştirmeye yol açması, bilgi paylaşma davranışını azaltabilir. Dolayısıyla, bilgi kaybı kaygısının bilgi paylaşma tutumu aracılığıyla bilgi paylaşma davranışını nasıl etkilediğini anlamak, örgütlerde bilgi paylaşımını artırmaya yönelik stratejiler

geliştirmek için kritik bir adım olabilir. Bu doğrultuda H_6 hipotezi geliştirilmiştir.

H_6 : Bilgi kaybı beklentisinin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkisinde, bilgi paylaşma tutumunun olumsuz yönde aracılık etkisi vardır.

Lee ve Hong (2014), Güney Kore'de sağlık personeli ile yaptıkları araştırmada, katılımcıların bireysel faktörlerinin (karşılıklılık, öznel normlar, davranışsal kontrol) bilgi paylaşım davranışını etkilediğini bulmuşlardır. Benzer sonuçları gösteren diğer araştırmalar da bulunmaktadır (Bock vd., 2005; Kankanhalli vd., 2005; Wasko & Faraj, 2005). Bu araştırmalar, çalışanların bilgi paylaşım davranışını sergilediklerinde, karşı taraftan da bilgi paylaşımı beklediklerini ortaya koymaktadır. Bu beklenti, çalışanların bilgi paylaşım davranışını olumlu yönde etkileyebilir ve bu davranış üzerinde tutumların aracılık rolü oynayabilir. Çalışanlar, bilgi paylaşımının karşılıklı olduğunu düşündüklerinde, bilgi paylaşımına yönelik daha olumlu tutumlar geliştirebilirler. Bu olumlu tutumlar, bilgi paylaşım davranışını teşvik ederek örgütsel bilgi akışını artırabilir. Dolayısıyla, bilgi paylaşım davranışının karşılıklılık beklentisiyle nasıl şekillendiğini ve bu süreçte tutumların nasıl bir rol oynadığını anlamak önemlidir. Sonuç olarak H_7 hipotezi geliştirilmiştir.

H_7 : Karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkisinde, bilgi paylaşma tutumunun aracılığıyla olumlu yönde aracılık etkisi vardır.

Yöntem

Bu araştırmada, bilgi paylaşımına yönelik tutumları ölçmek için Bock vd. (2005) tarafından, Fishbein ve Ajzen'in (1975) Planlı Davranış Teorisi'ne dayanarak uyarlanmış bir tutum ölçeği kullanılmıştır. Kişisel çıktı beklentileri, Chiu vd. (2006) tarafından Bock ve Kim (2002) ve Hendriks (1999) araştırmalarından esinlenerek geliştirilen bir ölçek ile değerlendirilmiştir. Bilgi kaybı beklentisi, Kankanhalli vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçekle ölçülmüştür. Karşılıklılık beklentisi ise Kankanhalli vd. (2005) ile Wasko ve Faraj (2005)'in geliştirdiği ölçeklerden yararlanarak oluşturulan bir ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir. Her bir ölçek, önceki benzer araştırmalar göz önünde bulundurularak uygun şekilde uyarlanmıştır, böylece geçerlilik ve güvenilirlik sağlanmak amaçlanmıştır. Son olarak bilgi paylaşma davranışı Çetin ve Şentürk (2016) tarafından geliştirilen ölçekle ölçülmüştür. Uluslararası alanyazından alınan ölçekler Brislin'in (1976) ters çeviri tekniği ile Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırma hedeflerine uygun hale getirmek için, dil uzmanı ve uygun sekiz potansiyel katılımcıyla yapılan odak grup toplantılarından sonra ifadeler düzenlenmiştir.

Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM) kullanılarak yürütülen bu araştırmada, örneklemin uygunluğunu test etmek amacıyla GPower 3.1.9.2 yazılımı kullanılmıştır (Ringle vd., 2014). Analizde, %5 anlamlılık düzeyi, 0,15 etki büyüklüğü (f^2), 0,80 test gücü ve modeldeki üç yordayıcı (Kişisel Çıktı Beklentisi, Bilgi kaybı Beklentisi, Karşılıklılık Beklentisi) dikkate alınmıştır (Ringle vd., 2014). Bu parametrelerle yapılan a priori analizi, gereken minimum örneklem büyüklüğünü 77 olarak belirlemiştir. Bu sonuç, araştırmanın istatistiksel olarak güvenilir sonuçlar üretmesi için kritik öneme sahiptir. Veri toplama sürecinde, rastgele ve kartopu örnekleme teknikleri tercih edilmiştir. Araştırma verileri, Ocak-Mart 2024 arasında, kendi kendine yönetilen, kesitsel bir çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Çevrimiçi anket, sosyal medya platformları, profesyonel ağlar (örneğin LinkedIn, şefler için özel forumlar veya gruplar) ve ilgili endüstri dernekleri üzerinden paylaşılmış ve toplamda 267 yanıt elde edilmiştir. Toplanan verinin boyutu GPower kriterleri tarafından tanımlanandan daha büyük olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada, ortak yöntem yanlılığını minimize etmek için çeşitli stratejiler uygulanmıştır. MacKenzie ve Podsakoff (2012) tarafında önerilen prosedürel önlemler doğrultusunda, anket tasarımında ölçek maddeleri çevrimiçi anket formunda randomize edilmiş ve katılımcılara yanıtlarının gizliliği garanti edilmiştir. Ayrıca, istatistiksel açıdan ortak yöntem yanlılığını değerlendirmek amacıyla Harman'ın tek faktör testi gerçekleştirilmiş ve tüm değişkenlere ait maddelerin tek faktör analizinde açıklanan varyansın %50'nin altında olduğu tespit edilmiştir (Fuller vd., 2016). Son olarak, tam kollinearite değerlendirmesi kapsamında, her bir yapı için Varyans Artış Faktörü (VIF) değerleri hesaplanmış ve tüm değerlerin 3,3 eşik değerinin altında olduğu gözlemlenmiştir (Kock & Lynn, 2012). Bu çok yönlü yaklaşım, araştırmanın metodolojik sağlamlığını artırmış ve elde edilen bulguların güvenilirliğini desteklemiştir.

Elde edilen verilerin analizi için SPSS ve SmartPLS yazılımları kullanılmıştır. SPSS, demografik veri analizi ve veri setinin hazırlanmasında kullanılırken, SmartPLS hipotez testlerinde kullanılmış ve analizler KEKK-YEM terminolojisine uygun olarak gerçekleştirilmiştir (Hair vd., 2012).

Bulgular

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan mutfak şeflerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların %54,3'ünün erkek ve %45,7'sinin kadın olduğu görülmektedir. Mutfak şeflerinin neredeyse yarısı (%45,5) 25 yaş altında olup, %53,2'si lisans derecesine sahiptir. Pozisyon dağılımları incelendiğinde, katılımcıların aşçıbaşı (%20,5), aşçıbaşı yardımcısı (%24,6), bölüm şefi (%20,7), bölüm aşçısı (%19,8) ve stajyer (%14,4) olarak görev yaptıkları tespit edilmiştir. Genel olarak, araştırmaya katılan

mutlak şeflerinin tanımlayıcı istatistiklerinin dengeli bir dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 1.

Demografik özellikler (n = 267).

Özellikler	Yanıtların Dağılımı			Özellikler	Yanıtların Dağılımı		
	Değişken	%	n		Değişken	%	n
Cinsiyet	Kadın	45,7	122	İş deneyimi	≤5 yıl	39,2	105
	Erkek	54,3	145		6-10 yıl	23,6	63
Yaş	≤25	45,5	121		11-15 yıl	25,8	69
	26-34	22,7	61		≥16 yıl	11,4	30
	35-45	20,9	56	Aşçıbaşı	20,5	55	
	≥45	10,9	29	Aşçıbaşı yardımcısı	24,6	66	
Eğitim düzeyi	İlk ve orta öğretim	8,6	23	Pozisyonu	Bölüm şefi	20,7	55
	Lise	21,3	57	Bölüm aşçısı	19,8	53	
	Ön lisans derecesi (2 yıl)	8,2	22	Stajyer	14,4	38	
	Lisans derecesi (4 yıl)	53,2	142				
	Master derecesi	8,6	23				

Ölçüm Modeli

Araştırma kapsamında ölçüm modelinin test edilmesinde birleşme ve ayrışma geçerliliği değerlendirilmiştir. İlk olarak, birleşme geçerliliğinde faktör yükleri, birleşik güvenirlik (ρ_a) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri incelenmiştir (Tablo 2) (Hair vd., 2017, s. 100; Raykov, 2011).

Tablo 2.

Ölçüm modelinin sonuçları

Değişkenler	İfadeler	Faktör Yüğü	Birleşik Güvenirlik (ρ_a)	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)
Kişisel Çıktı Beklentisi	KÇB1	0,694	0,880	0,603
	KÇB2	0,808		
	KÇB3	0,742		
	KÇB4	0,795		
	KÇB5	0,805		
	KÇB6	0,808		
Bilgi kaybı Beklentisi	BKB1	0,703	0,926	0,702
	BKB2	0,837		
	BKB3	0,874		
	BKB4	0,921		
Karşılıklılık Beklentisi	KB1	0,674	0,643	0,563
	KB2	0,742		
	KB3	0,828		
Bilgi Paylaşımına Yönelik Tutum	BPYT1	0,837	0,889	0,651
	BPYT2*	0,725		
	BPYT3	0,897		
	BPYT4	0,778		
	BPYT5	0,788		
Bilgi Paylaşma Davranışı	BPD1	0,807	0,858	0,690
	BPD2	0,850		
	BPD3	0,845		
	BPD4	0,820		

Açıklamalar: *Ters kodlama yapılmıştır.

Tüm ifadelerin faktör yükleri incelendiğinde 0,674-0,921 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca KB1 (0,694) ve KÇB1 (0,674) ifadelerinin faktör yüklerinin Chin (2010, s. 674) ve Henseler vd. (2009) tarafından belirtilen değerlerin (0,7-0,9) altında olmasına karşın analize dahil edilmediklerinde rho_a ve AVE değerlerinde olumlu değişme olmamıştır. Bundan dolayı araştırmacılar tarafından analize dahil edilmesine karar verilmiştir. Ayrıca Tablo 2 incelendiğinde tüm değişkenlerin rho_a değerlerinin önerilen 0,6 değerini aştığı ve AVE değerlerinin ise önerilen değerler olan 0,5'in üzerinde olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010, ss. 676-760). Bu sonuçlar, değişkenlerin birleşme geçerliliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

İkinci olarak çapraz yükleme, Fornell-Larcker (Hair vd., 2017, s. 105) kriteri incelenerek değişkenlerin ayrışma geçerliliği değerlendirilmiştir (Tablo 3). Tablo incelendiğinde her bir değişkenin AVE değerlerinin diğer değişkenlerle olan korelasyonlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010, s. 676). Bu sonuçlar, her bir değişkenin diğer değişkenlerden ayırt edilebilir olduğunu ve Fornell-Larcker kriterine göre ayırım geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981).

Tablo 3.

Ayrışma geçerliliği sonuçları (Fornell-Larcker)

	KÇB	BKB	KB	BPYT	BPD
KÇB	0,777				
BKB	-0,397	0,838			
KB	0,457	-0,161	0,751		
BPYT	0,520	-0,340	0,345	0,807	
BPD	0,572	-0,410	0,468	0,562	0,831

Açıklamalar: KÇB: Kişisel çıktı beklentisi; BKB: Bilgi kaybı beklentisi; KB: Karşılıklılık beklentisi; BPYT: Bilgi paylaşımına yönelik tutum; BPD: Bilgi paylaşma davranışı. Kalın yazılan değerler, her bir değişkenin AVE değerlerinin kareköküdür.

Sonuç olarak bu bulgular, araştırmacının dışsal modelinin geçerliliğini desteklemekte ve modelin hem birleşme hem de ayrışma geçerliliği açısından yeterli kanıt sunduğunu göstermektedir. Bu nedenle, analiz edilen değişkenlerin, sonraki aşamalarda kullanılmak üzere geçerli ve güvenilir olarak kabul edilebilir.

Yapısal Modeli

Yapısal model değerlendirmesinde ilk olarak doğrusallık sonuçları incelenmiştir (Hair vd., 2014, s. 170). Bu kapsamda Varyans Enflasyon Faktörü (VIF), R2 değeri ve Stone-Geisser'in Q2 değeri ele alınmıştır. İlk olarak değişkenlerin VIF değerlerinin kritik değer olan 3'ün altında olduğu görülmektedir. İkincisi olarak, değişkenlerin tahmin gücünü değerlendirmek için R2 değerleri incelendiğinde, BPYT (R2= 0,307) ve BPD (R2= 0,315) değişkenlerinin R2 değerlerinin orta düzeyde bir tahmin gücüne sahip olduğu anlaşılmaktadır (Chin, 1998; Cohen, 2013). Son olarak BPYT (Q2= 0,186) ve BPD (Q2= 0,209) değişkenlerinin Q2 değeri incelendiğinde modelin kestirimsel doğruluk sorununun olmadığı söylenebilir.

PLS yol katsayılarının anlamlılığını değerlendirmek için kullanılan t-değerlerini hesaplamak amacıyla örneklemden 5000 alt örnek alınmış ve önyüklem analizi yapılmıştır (Hair vd., 2017, s. 175). Tablo 4 çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin sonuçlarını göstermektedir. Sonuçlar, kişisel çıktı beklentisinin ($\beta= 0,392$, $t= 7,147$, $p= 0,000$) ve karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşımına yönelik tutumu pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini ($\beta= 0,139$, $t= 2,231$, $p= 0,026$) göstermekte, bu nedenle H1 ve H3 desteklenmektedir. Ancak sonuçlar bilgi kaybı beklentisinin (BKB) BPYT üzerinde negatif ve anlamlı yönde etkilediğini göstermektedir ($\beta= -0,162$, $t= 2,881$, $p= 0,004$), bu da H2'yi doğrulamaktadır. Ayrıca, bilgi paylaşımına yönelik tutumun bilgi paylaşma davranışını güçlü bir şekilde pozitif etkilediği görülmektedir ($\beta= 0,562$, $t= 9,351$, $p= 0,000$), bu da H4'ü desteklemektedir.

Bu ilişkilerin etki büyüklükleri (f^2) incelenirken Cohen (1992) tarafından önerilen etki büyüklüğü (0.02 düşük 0.15 orta ve 0.35 yüksek) dikkate alınmıştır. Kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşımına yönelik tutumu üzerinde orta düzeyde ($f^2= 0.152$), bilgi kaybı beklentisinin küçük düzeyde ($f^2= 0,032$) ve karşılıklılık beklentisinin küçük düzeyde ($f^2= 0.022$) etkisi olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşımına yönelik tutumun bilgi paylaşma davranışını üzerindeki etkisi ise büyük düzeyde ($f^2= 0.461$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.

Yapısal modelin sonuçları

Hipotezler	Yol	β	t İstatistikleri (O/STDEV)	p	CI-BCLB (%2,5)	CI-BCUB (%97,5)	f^2	Hipotez Sonuçları
H_1	KÇB → BPYT	0.392	7,147	0,000	0.285	0.499	0,152	Desteklendi
H_2	BKB → BPYT	-0.162	2,881	0,004	-0.274	-0.054	0,032	Desteklendi
H_3	KB → BPYT	0.139	2,231	0,026	0.027	0.270	0,022	Desteklendi
H_4	BPYT → BPD	0,562	9,351	0,000	0.446	0.682	0,461	Desteklendi

BPYT $R^2=0,307$ $Q^2=0,186$; BPD $R^2=0,315$ $Q^2=0,209$

Açıklamalar: KÇB: Kişisel çıktı beklentisi; BKB: Bilgi kaybı beklentisi; KB: Karşılıklılık beklentisi; BPYT: Bilgi paylaşımına yönelik tutum; BPD: Bilgi paylaşma davranışı.

Kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki dolaylı ($\beta=0,220$, $t=5,962$, $p=0,00$) ve doğrudan ($\beta=-0,091$, $p<0,05$) etkisi incelendiğinde anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir. Buna ek olarak karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki dolaylı ($\beta=0,078$, $t=2,450$, $p=0,00$) ve doğrudan etkisinin de ($\beta=0,228$, $p<0,05$) anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak Zhao vd. (2010) tarafından önerilen aracılık etkileri terminolojisi dikkate alındığında bilgi paylaşımına yönelik tutumun hem kişisel çıktı beklentisi hem de karşılıklılık beklentisi ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkilerde kısmi tamamlayıcı bir aracılık rolü oynadığı görülmektedir. Bu durumda H_5 ve H_7 hipotezleri desteklenmektedir (Tablo 5). Son olarak bilgi kaybı beklentisinin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki dolaylı ($\beta=-0,091$, $t=2,450$, $p=0,014$) ve doğrudan ($\beta=-0,175$, $p<0,05$) etkisi incelenmiştir. Bu etkinin anlamlı ve negatif olduğu ve bilgi paylaşımına yönelik tutumun bilgi kaybı beklentisi ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkide rekabetçi (kısmi aracılık) rolü oynadığı görülmektedir. Sonuç olarak H_6 hipotezi desteklenmektedir (Tablo 5).

Tablo 5.

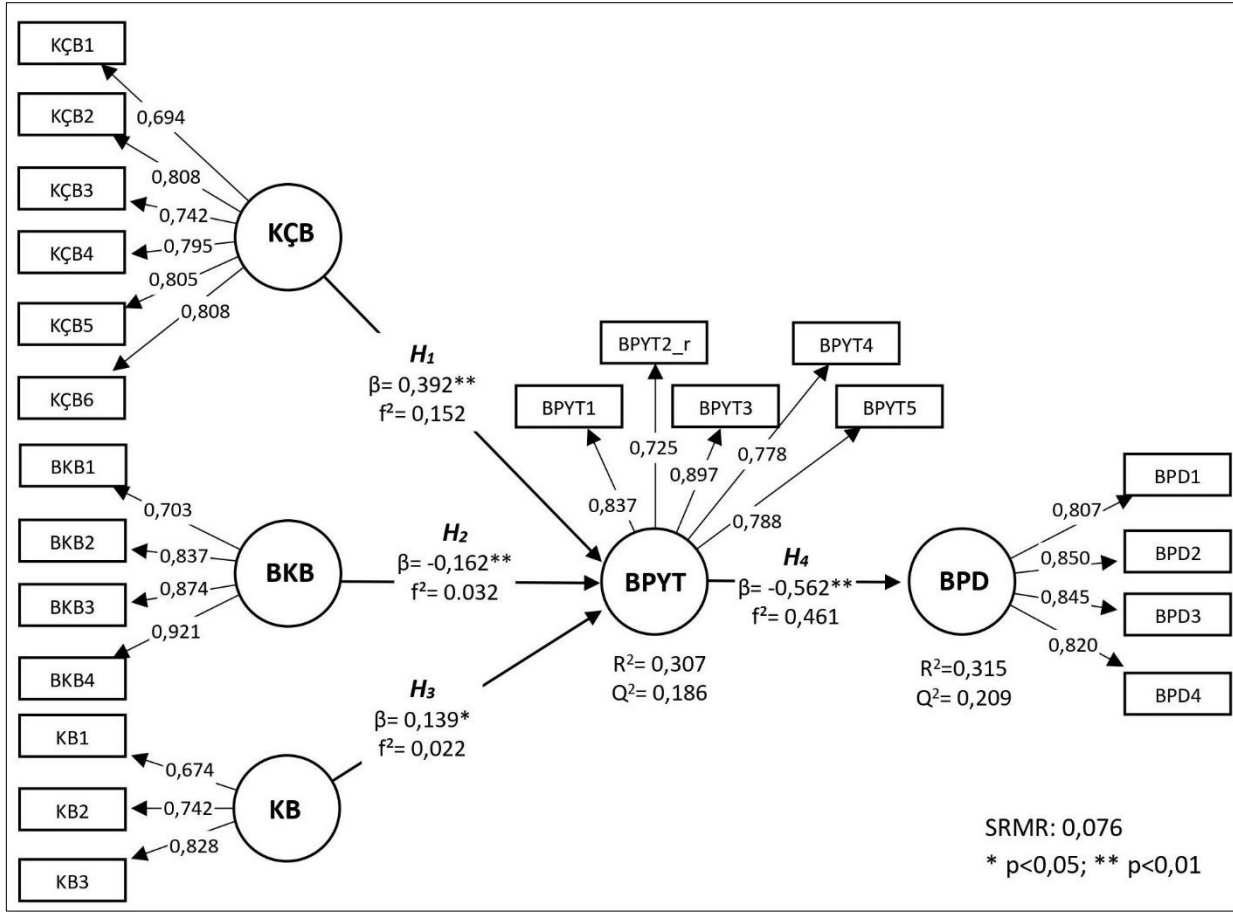
Aracılık analizinin sonuçları

Hipotezler	Yol	Dolaylı Etki	t	p	Doğrudan Etki	Aracılık Türü	Hipotez Sonuçları
H_5	KÇB → BPYT → BPD	0,220	5,962	0,000	0,248**	Tamamlayıcı (kısmi aracılık)	Desteklendi
H_6	BKB → BPYT → BPD	-0,091	2,450	0,014	-0,175**	Rekabetçi (kısmi aracılık)	Desteklendi
H_7	KB → BPYT → BPD	0,078	1,960	0,050	0,228**	Tamamlayıcı (kısmi aracılık)	Desteklendi

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$

Açıklamalar: KÇB: Kişisel çıktı beklentisi; BKB: Bilgi kaybı beklentisi; KB: Karşılıklılık beklentisi; BPYT: Bilgi paylaşımına yönelik tutum; BPD: Bilgi paylaşma davranışı.

Son olarak yapısal modelin tahmin sonuçları Şekil 1'de sunulmuştur. İfadelerin faktör yükleri, yol katsayıları, R^2 ve Q^2 değerlerine ek olarak uyum iyiliği göstergesi (SRMR) verilmiştir. Modelin gözlemlenen ve beklenen korelasyon matrisleri arasındaki ortalama farkı ölçen bir uyum iyiliği indeksi olan standartlaştırılmış ortalama karekök artık (SRMR) değeri 0,076 olup, bu değer Hu ve Bentler (1999) tarafından önerilen 0,08 maksimum sınırının altındadır. Bu sonuç, modelin veri ile iyi bir uyum sağladığını ve genel olarak kabul edilebilir bir uyum iyiliği gösterdiğini ortaya koymaktadır. SRMR değerinin 0,08'in altında olması, modelin gözlemlenen ve beklenen matrisler arasındaki farkın minimal olduğunu ve dolayısıyla modelin geçerliliğini desteklediğini göstermektedir.



Şekil 1. Yapısal modelin tahmin sonuçları

Açıklamalar: KÇB: Kişisel çıktı beklentisi; BKB: Bilgi kaybı beklentisi; KB: Karşılıklılık beklentisi; BPYT: Bilgi paylaşımına yönelik tutum; BPD: Bilgi paylaşma davranışı

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, mutfak ortamında çalışan şeflerin meslektaşlarıyla bilgi paylaşma davranışlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel amacı, bilgi paylaşımında yaygın olarak kullanılan planlı davranış teorisi ve sosyal değişim teorisi çerçevesinde şeflerin mesleki bilgi paylaşım davranışlarının arka planını incelemektir. Bu bağlamda, araştırmaya toplam 267 şef katılmıştır. Katılımcıların her bir beklenti ve tutumlarını ölçmek için uygun ölçekler kullanılarak nicel veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma, yapısal eşitlik modellemesi (SEM) yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup, şeflerin bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve motivasyonlar detaylı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma sonuçları, mutfak ortamındaki bilgi akışının daha verimli hale getirilmesine yönelik önemli bulgular sunmaktadır.

Elde edilen veriler kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşımına yönelik tutumu pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini göstermekte ve bu nedenle H1 desteklenmektedir. Kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşım tutumu üzerindeki etkisi Cohen (1992) ölçeğine göre orta düzeyde olup, etki büyüklüğü $f^2 = 0,152$ olarak hesaplanmıştır. Ancak, bu bulgu Bock vd. (2005) beklenen dışsal ödüllerin bilgi paylaşımı tutumu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu tespit ettikleri araştırmanın sonuçlarıyla çelişmektedir. Bu çelişkili sonuç, alanyazındaki araştırmalarla da desteklenmektedir (Gagné, 2009; Lin, 2007). Bununla birlikte, mevcut araştırmadaki olumlu etki, aşıcılık mesleğinin kendine özgü dinamiklerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, dışsal ödüllerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin bağlamsal faktörlere göre değişebileceği yönündeki görüşlerle uyumludur (Wang & Noe, 2010). Dolayısıyla, bu bulgu aşıcılık mesleğinde kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşımı üzerinde farklı bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca sonuçlar bilgi kaybı beklentisinin bilgi paylaşımına yönelik tutum üzerinde negatif ve anlamlı yönde ancak zayıf olarak ($f^2 = 0,032$) etkilediği tespit edilmiş ve H2 desteklenmiştir. Bu sonuç, alanyazındaki benzer araştırmalarla genel anlamda tutarlılık göstermektedir (Casimir vd., 2012; Chennamaneni vd., 2012). Bununla birlikte, önceki araştırmalarda bu etki daha güçlü bir şekilde tespit edilmiştir (Chennamaneni vd., 2012). Etki gücündeki farkın örneklem özellikleri, ölçüm yöntemleri, kültürel bağlam veya sektörel farklılıklar gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği düşünülmektedir. Bu karşılaştırmalı analiz, bilgi kaybı korkusu veya beklentisinin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin varlığını doğrularken, aynı zamanda bu etkinin gücünün ve bağlamsal faktörlerin rolünün daha fazla araştırılması gerektiğine işaret etmektedir. Şeflerin

karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşımına yönelik tutumu üzerinde pozitif ve anlamlı ancak zayıf bir etki olduğu ($f^2= 0,022$) tespit edilmiştir. Bu bulgu, H3 hipotezini destekler nitelikte olup, mevcut alanyazındaki benzer araştırmalarla (Chiu vd., 2006; Hung vd., 2011; Kankanhalli vd., 2005) uyumludur. Söz konusu zayıf etki, şeflerin bilgi paylaşımına yönelik tutumlarının, karşılıklılık beklentisi dışında, bireysel ve örgütsel düzeydeki çeşitli faktörlerden (örneğin, psikolojik güvenlik, liderlik tarzı, örgütsel kültür) de etkilendiğini ortaya koymaktadır. Son olarak şeflerin bilgi paylaşımına yönelik tutumları, bilgi paylaşım davranışları üzerinde güçlü bir pozitif etki göstermiştir ($f^2=0.461$). Bu bulgu, H4 hipotezini desteklemektedir. Bu güçlü etki, Ajzen'in (1991) Planlı Davranış Teorisi'ni desteklemekte ve alanyazındaki araştırmalarla paralellik göstermektedir (Hsu vd., 2007; Jolaei vd., 2014; Wasko & Faraj, 2005). Buna ek olarak araştırmamızın bulguları, şeflerin mesleki bilgi paylaşım motivasyonlarının, sosyal değişim teorisi perspektifinden değerlendirildiğinde, sosyal sermaye unsurlarına erişme beklentileriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, Hsu vd. (2007) araştırmasındaki bulgularla birlikte, açıcılık mesleğinde bilgi paylaşımının, sosyal sermaye inşası ve mesleki gelişim için önemli bir araç olduğunu vurgulamaktadır.

Araştırmada, oluşturulan hipotetik model dikkate alınarak değişkenler arasındaki aracılık etkilerini incelemek amacıyla bilgi paylaşım tutumunun aracılık etkisiyle ilgili hipotezler de test edilmiştir. Sonuçlara göre, kişisel çıktı beklentisinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkisi anlamlı ve pozitiftir. Bilgi paylaşımına yönelik tutumun, kişisel çıktı beklentisi ile bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkilerde kısmi tamamlayıcı bir aracılık rolü oynadığı görülmektedir ve H₅ hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç, şeflerin bilgi paylaşımı sürecinde kişisel çıktı beklentilerinin önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1986) ve Planlı Davranış Teorisi'nin (Ajzen, 1991) öngörülerine uyumludur ve bilgi yönetimi uygulamalarında kişisel çıktı beklentilerinin ve bilgi paylaşımına yönelik tutumların önemini vurgulamaktadır. Buna ek olarak bilgi kaybı beklentisinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkisi incelenmiştir. Bu etkinin anlamlı ve negatif olduğu ve bilgi paylaşımına yönelik tutumun bilgi kaybı beklentisi ile bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkide rekabetçi (kısmi aracılık) rolü oynadığı görülmektedir. Sonuç olarak H₆ hipotezi desteklenmektedir. Bilgi paylaşımına yönelik tutumun rekabetçi (kısmi aracılık) rolü, bilgi kaybı beklentisinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki negatif etkisinin bir kısmının tutum üzerinden azaltıldığını işaret etmektedir. Bu sonuç bilgi paylaşımının sosyal bir ikilem olarak ele alındığı Cabrera ve Cabrera (2002) sosyal değişim teorisine dayalı modelini destekler niteliktedir. Bulgularımız, bilgi paylaşımının bireyler üzerindeki algılanan fayda ve maliyetlerin, bilgi paylaşım davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca bilgi yönetimi uygulamalarında, bilgi paylaşımına yönelik olumlu normlar oluşturulması ve bilgi kaybı endişelerini azaltmaya yönelik güvenlik önlemlerinin alınmasının önemini vurgulamaktadır. Son olarak karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkisinin de anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımına yönelik tutumun karşılıklılık beklentisi ile bilgi paylaşım davranışı arasındaki ilişkilerde kısmi tamamlayıcı bir aracılık rolü oynadığı görülmektedir. Bu durumda ve H₇ hipotezi desteklenmektedir. Bilgi paylaşımına yönelik tutumun kısmi tamamlayıcı aracılık rolü, karşılıklılık beklentisinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinin bir kısmının tutum üzerinden gerçekleştiğini işaret etmektedir. Test edilen aracılık hipotezleri şeflerin bilgi paylaşımına yönelik tutumları, kişisel çıktı beklentisinde tamamlayıcı, bilgi kaybı beklentisinde rekabetçi ve karşılıklılık beklentisinde tamamlayıcı olarak aracılık etmekte olduğunu göstermektedir. Tutumun aracılığıyla ilgili yapılan farklı araştırmalar da bu sonucu destekler niteliktedir (Bock vd., 2005; Chung vd., 2015; Davenport & Pruzak, 2000; Empson, 2001; Kankanhalli vd., 2005; Lee & Hong, 2014; Renzl, 2008; Wasko & Faraj, 2005).

Araştırma sonuçları, Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi'ni sentezleyerek, açıcılık mesleği özelinde bilgi paylaşım davranışını açıklamak için yenilikçi bir teorik çerçeve sunmaktadır. Bu entegrasyon, bilgi paylaşım alanyazına önemli bir katkı sağlamak ve tutumun bilgi paylaşım davranışı üzerindeki aracılık rolünü vurgulamaktadır (Bock vd., 2005). Bulgular farklı teorik perspektiflerin birleştirilmesinin, karmaşık sosyal davranışları açıklamadaki etkinliğini göstermektedir. Bu bağlamda, bulgularımız kişisel çıktı, karşılıklılık ve bilgi kaybı beklentilerini bilgi paylaşım davranışının temel belirleyicileri olarak tanımlayarak, beklenti teorisi (Vroom, 1964) çerçevesine katkıda bulunmaktadır. Özellikle şeflerin mesleği bağlamında elde edilen sonuçlar, beklenti teorilerinin mesleki bağlamlara uyarlanmasının önemini vurgulamaktadır. Bu, Holste ve Fields (2010) tarafından yapılan mesleğe özgü faktörlerin teorik çerçevelere entegrasyonu konusundaki araştırmaları destekler niteliktedir. Ayrıca araştırma bilgi paylaşım davranışının Öz Belirleme Teorisi (Deci & Ryan, 2000) perspektifinden incelenebileceğini göstermektedir. Bulgular, dışsal motivasyon faktörlerinin (kişisel çıktı, karşılıklılık ve bilgi kaybı beklentileri) ve tutumun, bilgi paylaşım davranışını şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, dışsal motivasyonların içselleştirilmesi sürecinin, bilgi paylaşımının içsel bir değer haline gelmesindeki rolünü vurgulamaktadır. Araştırma sonuçları açıcılık gibi bilgi ve tecrübe yoğun mesleklerde bilgi paylaşımının kritik önemini ortaya koymaktadır. Kişisel çıktı beklentisinin şeflerin tutumları üzerindeki güçlü etkisi, Sosyal Değişim Teorisi'nin (Blau, 2017) öngörülerine uyumludur. Bu bulgu, bilgi paylaşımının şeflere itibar, statü ve mesleki güç kazandıracağı bir örgüt kültürünün önemini vurgulamaktadır. Son olarak, bilgi paylaşımının bir eğitim yöntemi olarak kullanılması, Bandura'nın (1986) Sosyal Öğrenme Teorisi ile ilişkilendirilebilir. Bu yaklaşım, açıcılık mesleğinde usta-çırak ilişkisinin modern bir yorumu olarak görülebilir ve örgütsel öğrenme alanyazına katkıda

bulunmaktadır.

Araştırma sonuçları, aşçılık mesleğinde bilgi paylaşımını teşvik etmek için bir dizi pratik çıkarımlar sunmaktadır. İlk adım olarak yöneticilerin güvenli ve adil bir örgütsel iklim tesis etmesi gerekmektedir (Bock vd., 2005). Bu bağlamda, periyodik bilgi paylaşım oturumlarının (online ya da yüz yüze) düzenlenmesi, açık iletişim politikasının benimsenmesi ve çalışanlar arası etkileşimleri artıracak fiziksel ortamların tasarlanması gibi stratejiler uygulanabilir. Bu temel oluşturulduktan sonra, deneyimli şeflerin daha az tecrübeli meslektaşlarına rehberlik edeceği mentorluk programları gibi formal mekanizmalar devreye alınabilir. Karşılıklılık kültürünü geliştirmek amacıyla (Chiu vd., 2006), bir bilgi paylaşım platformu oluşturulabilir. Bu platformda çalışanlar, paylaştıkları bilginin niteliğine ve miktarına göre puan kazanabilir ve bu puanları diğer çalışanlardan bilgi talep etmek için kullanabilirler. Bu sayede, bir tür bilgi ekonomisi oluşturularak, çalışanların bilgi paylaşımına olan teşvikleri artırılabilir. Bilgi güvenliği konusunda ise, çalışanlara yazılı güvenceler verilerek, bilgi paylaşımının kariyerlerine olumsuz etkilemeyeceği vurgulanabilir (Renzl, 2008). Ayrıca, paylaşılan bilgilerin gizliliğini korumak adına etik kurallar oluşturularak, bu kuralları ihlal edenlere yönelik yaptırımlar belirlenebilir. Bu sayede, çalışanlar bilgi paylaşımına güvenle katılabilecekleri bir ortam yaratılabilir. Çalışanların gönüllü katılımını teşvik etmek amacıyla (Deci & Ryan, 2000), onlara bilgi paylaşımına yönelik özgün projeler devredilebilir ve bu projelerdeki başarıları özel olarak takdir edilebilir. Bilgi paylaşımını bir eğitim yöntemi olarak kullanmak (Bandura, 1986) için ise, "Usta Şef Atölyeleri" düzenlenerek deneyimli şeflerin bilgi ve becerilerini diğer çalışanlarla paylaşmaları sağlanabilir. Ayrıca çalışanların kendi uzmanlık alanlarında eğitim videoları hazırlaması teşvik edilerek, şirket içi bir öğrenme platformu oluşturulabilir. Bu sayede hem çalışanların bilgi düzeyleri artacak hem de bilgi paylaşım kültürü güçlenecektir. Bu somut ve önceliklendirilmiş öneriler, aşçılık mesleğinde bilgi paylaşımını arttırarak hem bireysel hem de örgütsel performansı iyileştirebilir ve sektörde sürdürülebilir bir bilgi paylaşım kültürü oluşturabilir.

Gelecek araştırmalarda bilgi paylaşımını daha iyi anlamak ve teşvik etmek için çeşitli alanlarda derinlemesine araştırmalar yapılması gerekmektedir. Aşçılık mesleğine özgü bilgi paylaşım dinamiklerini anlamak için etnografik araştırmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar, mutfak ortamındaki informal bilgi paylaşım süreçlerini, usta-çırak ilişkilerini ve bilgi paylaşımının mesleki gelişim üzerindeki etkilerini incelemeyebilir. Ayrıca, Hofstede'nin kültürel boyutları çerçevesinde, en az üç farklı kültürü temsil eden ülkelerde çalışan şeflerin bilgi paylaşım davranışlarını karşılaştıran kültürlerarası araştırmaların, kültürel değerlerin bilgi paylaşım üzerindeki etkilerini ortaya çıkarabilir. Şeflerin bilgi paylaşım davranışları ile mutfak inovasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen boylamsal çalışmalar, bilgi paylaşımının yeni yemek reçeteleri geliştirme, menü oluşturma ve mutfak teknikleri inovasyonu üzerindeki etkilerini ölçebilir. Farklı liderlik tarzlarının şeflerin" bilgi paylaşım davranışları üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar, şeflerin liderlik tarzlarını değerlendirmeli ve bu tarzların ekip üyelerinin bilgi paylaşım davranışlarıyla ilişkisini analiz edebilir. Şeflerin bilgi paylaşım davranışları ile kariyer gelişimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen boylamsal araştırmalar, bilgi paylaşımının terfi alma, maaş artışı ve mesleki itibar kazanma üzerindeki etkilerini inceleyebilir. Son olarak, şeflerin örgütsel adalet algıları ile bilgi paylaşım davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, adalet algısının bilgi paylaşım üzerindeki etkisini ve bu ilişkide aracı rolü oynayabilecek faktörleri belirleyebilir. Mutfak ortamında bilgi paylaşımını teşvik etmek için tasarlanan farklı programların etkinliğini değerlendiren deneysel araştırmalar da önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar bilgi paylaşımını teşvik etmek için tasarlanan farklı programların geliştirilmesi için çeşitli stratejilerin oluşturulmasını sağlayabilir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nden (Tarih: 20.12.2023 tarih ve Sayı: 11) alınmıştır.

Katılımcı Onamı: Çalışmamıza katılan tüm katılımcılardan yazılı onam alınmıştır. Katılımcılar, çalışmanın amacı, prosedürleri ve faydaları hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllü olarak katılmayı kabul etmişlerdir. Verilerin gizliliği ve katılımcıların istedikleri zaman çalışmadan çekilme hakları garanti altına alınmıştır.

Yazar Katkıları: Fikir-K.Ç.; Tasarım-K.Ç., T.S.; Denetleme- K.Ç., T.S.; Kaynaklar- K.Ç., T.S.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi- K.Ç.; Analiz ve/ veya Yorum-K.Ç.; Literatür Taraması- T.S.; Yazıyı Yazan- K.Ç., T.S.; Eleştirel inceleme- K.Ç., T.S.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek olmadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received for this study from the ethics committee of Ankara Hacı Bayram Veli University (Date: 20.12.2023, Number: 11).

Informed Consent: Consent must be obtained from participants participating in your study. Consent information must be stated in this field. If consent is not available, a statement should be written explaining why it cannot be obtained or is not required.

Author Contributions: Concept – K.Ç.; Design- K.Ç., T.S.; Supervision- K.Ç., T.S.; Resources- K.Ç., T.S.; Data Collection and/or Processing- K.Ç.; Analysis and/or Interpretation- K.Ç.; Literature Search- T.S.; Writing Manuscript- K.Ç., T.S.; Critical Review- K.Ç., T.S.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Ajzen I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior & Emerging Technologies*, 2, 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)
- Asrar-Ul-Hag, M., Anwar, S., & Nisar, T. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1127744. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life* (2nd edition). In *Routledge eBooks*. Routledge.
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An Exploratory Study of Attitudes About Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14-21.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS quarterly*, 87-111.
- Bressan, A., Duarte Alonso, A., Kim Vu, O.T., Tran, L.N. and Tran, T.D. (2023). The Importance of Knowledge Management in Gastronomy: A Chef's Future Career, The Next Generations of Chefs and Trends. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(3), 1087-1108. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2022-0391>
- Brislin, R. W. (1976). Comparative Research Methodology: Cross-Cultural Studies. *International Journal of Psychology*, 11(3), 215-229.
- Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-Sharing Dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687–710. <https://doi.org/10.1177/0170840602235001>
- Cabrera, á., Collins, W.C. and Salgado, J.F. (2006) Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 245-264. <https://doi.org/10.1080/09585190500404614>
- Casimir, G., Lee, K., & Loon, M. (2012). Knowledge Sharing: Influences of Trust, Commitment and Cost. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 740–753. <https://doi.org/10.1108/13673271211262781>
- Chennamaneni, A., Teng, J. C., & Raja, M. K. (2012). A Unified Model of Knowledge Sharing Behaviours: Theoretical Development and Empirical Test. *Behaviour and Information Technology*, 31(11), 1097–1115. <https://doi.org/10.1080/0144929x.2011.624637>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Eds), *Modern Methods for Business Research*. Psychology Press, ss. 295-336.
- Chin, W. W. (2010). How To Write Up and Report PLS Analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications in marketing and related fields* (Springer Handbooks of Computational Statistics Series, Vol. II, pp. 655–690). Berlin: Springer.
- Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. (2006). Understanding Knowledge Sharing in Virtual Communities: An Integration of Social Capital and Social Cognitive Theories. *Decision support systems*, 42(3), 1872-1888.
- Chung, H., Cooke, L., Fry, J., & Hung, I. (2015). Factors affecting knowledge sharing in the virtual organisation: Employees' sense of well-being as a mediating effect. *Computers in Human Behavior*, 44, 70–80. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.040>
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychol. Bull.*, 112, 1155-1159.
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. Routledge.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of management annals*, 11(1), 479-516.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.
- Çetin, A., & Şentürk, M. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 16(2), 241-256.
- Davenport, T. H., & Pruzak, L. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01
- Di Stefano, G., King, A. A., & Verona, G. (2014). Kitchen Confidential? Norms for the Use of Transferred Knowledge in Gourmet Cuisine. *Strategic Management Journal*, 35(11), 1645-1670.

- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who Takes the Most Revenge? Individual Differences in Negative Reciprocity Norm Endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 787-799.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003>
- Empson, L. (2001). Fear of Exploitation and Fear of Contamination: Impediments to Knowledge Transfer in Mergers Between Professional Service Firms. *Human Relations* 54(7), 839-862.
- Escalante, R., Bernardo, M., & Arbussa, A. (2022). Knowledge Transfer in Haute Cuisine: The Relationship Between Chefs As an Enabler Factor. *Journal of Culinary Science & Technology*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/15428052.2022.2087578>
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Beliefs, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley Pub Lishing Company, Reading, MA.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B. J. (2016). Common Methods Variance Detection in Business Research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192–3198. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.008>
- Gagné, M. (2009). A Model of Knowledge-Sharing Motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571–589. <https://doi.org/10.1002/hrm.20298>
- Goodbrand, P. T., Deng, C., Turner, N., Uggerslev, K. L., Gordon, J., Martin, K., & McClelland, C. R. (2021). Exploring Safety Knowledge Sharing Among Experienced and Novice Workers. *Journal of safety research*, 79, 125-134.
- Gorry, G. (2008). Sharing Knowledge in The Public Sector: Two Case Studies. *Knowledge Management Research and Practice*. 6, 105-11.
- Göksel, A., Aydın, B. & Bingöl, D. (2011). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (4), 87- 109.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., ve Mena, J. A. (2012). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal Of The Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The Influence of ICT on The Motivation for Knowledge Sharing. *Knowledge and process management*, 6(2), 91-100.
- Henseler, J., Ringle, C.M. and Sinkovics, R.R. (2009), "The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing", Sinkovics, R.R. and Ghauri, P.N. (Ed.) *New Challenges to International Marketing (Advances in International Marketing, Vol. 20)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Holste, J. S., & Fields, D. (2010). Trust and Tacit Knowledge Sharing and Use. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128–140. <https://doi.org/10.1108/13673271011015615>
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H. ve Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behaviour in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human Computer Studies*, 65, 153–169.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hu, M. L. M., Horng, J. S., & Sun, Y. H. C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism management*, 30(1), 41-50.
- Huang, Q., Davison, R. M., & Gu, J. (2008). Impact of Personal and Cultural Factors on Knowledge Sharing in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(3), 451-471.
- Hung, S., Durcikova, A., Lai, H., & Lin, W. (2011). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Individuals' Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69(6), 415–427. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2011.02.004>
- Ipe, M. (2003) Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2, 337-359. <https://doi.org/10.1177/1534484303257985>
- Islam, T., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2021). Abusive supervision and knowledge hiding: The moderating role of future orientation and Islamic work ethics. *Management Research Review*, 44(12), 1565–1582.

- Jolae, A., Md Nor, K., Khani, N. & Md Yusoff, R. (2014). Factors Affecting Knowledge Sharing Intention Among Academic Staff. *International Journal of Educational Management*, 28(4), 413-431. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2013-0041>
- Kang, M., Kim, Y.-G. & Bock, G.-W. (2010) Identifying Different Antecedents for Closed vs. Open Knowledge Transfer. *Journal of Information Science*, 36, 585–602.
- Kankanhalli, N., Tan, N., & Wei, N. (2005). Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical investigation. *MIS Quarterly*, 29(1), 113. <https://doi.org/10.2307/25148670>
- Kazu, İ. Y. (2002). Türk Milli Eğitim Sisteminde Mesleki ve Teknik Eğitim. Elazığ: Üniversite Kitabevi.
- Kılınc, M. (2012). Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimi Şekillendiren Eğitim Kurumlarından Ahilik, Gedik, Lonca, Enderun Mektebi’nin Tarihi Gelişimleri. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4): 63-73.
- Kock, N., & Lynn, G. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546–580. <https://doi.org/10.17705/1jais.00302>
- Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, And Innovation Behavior. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 5(3), 148-155.
- Lin, H. (2007). Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135–149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Lin, H.F. (2007) Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. *Journal of Information Science*, 33, 135–149.
- MacKenzie, S. B., & Podsakoff, P. M. (2012). Common Method Bias in Marketing: Causes, Mechanisms, and Procedural Remedies. *Journal of Retailing*, 88(4), 542–555. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2012.08.001>
- Nebioğlu, O. & Kalıpçı, M. B. (2020). Planlı Davranış Teorisi ve Turizm Üzerine Yapılan Uluslararası Yayınların Bibliyometrik Analizi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-14.
- Nickerson, J. A., & Zenger, T. R. (2004). A Knowledge-based theory of the firm—the problem-solving perspective. *Management Science*, 15(6), 1–16. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0093>
- Perugini, M., Gallucci, M., Presaghi, F., & Ercolani, A. P. (2003). The Personal Norm of Reciprocity. *European Journal of Personality*, 17(4), 251-283.
- Rafique, M., Hameed, S., & Agha, M. H. (2018). Impact of knowledge sharing, learning adaptability and organizational commitment on absorptive capacity in pharmaceutical firms based in Pakistan. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 44–56. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0132>
- Raykov, T. (2011). Evaluation of Convergent and Discriminant Validity with Multitrait–Multimethod Correlations. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology/British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 64(1), 38–52. <https://doi.org/10.1348/000711009x478616>
- Renzl, B. (2008). Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects Of Fear and Knowledge Documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & De Souza Bido, D. (2014). Structural Equation Modeling with the Smartpls. *REMark- Revista Brasileira De Marketing*, 13(2), 56–73.
- Sousa, M. J. (2017). Tacit Knowledge As a Driver For Competitiveness. In *Advances in Knowledge Acquisition, Transfer, and Management Book Series/Advances in Knowledge Acquisition, Transfer And Management Book Series* (pp. 318–334). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2394-9.ch012>
- Swift, M. L., & Virick, M. (2013). Perceived support, knowledge tacitness, and provider knowledge sharing. *Group & Organization Management*, 38(6), 717-742.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Wang, H. K., Yen, Y. F., & Tseng, J. F. (2015). Knowledge Sharing in Knowledge Workers: The Roles of Social Exchange Theory and The Theory Of Planned Behavior. *Innovation*, 17(4), 450–465. <https://doi.org/10.1080/14479338.2015.1129283>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why Should I Share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practice. *MIS quarterly*, 35-57.
- Wiig, K. M. (1997). Knowledge management: Where did it come and where will it go? *Expert Systems with Applications*, 13(1), 1–14. [https://doi.org/10.1016/S0957-4174\(97\)00018-3](https://doi.org/10.1016/S0957-4174(97)00018-3)
- Wu, Y. & Zhu, W. (2012). An Integrated Theoretical Model for Determinants of Knowledge Sharing Behaviours. *Kybernetes*, 41(10), 1462-1482. <https://doi.org/10.1108/03684921211276675>
- Yang, C. & Chen, L. (2007) Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? *Journal of Information Science*, 33, 95-109. <https://doi.org/10.1177/0165551506068135>

- Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2195027>
- Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algisi Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.
- Zhang, P., & Fai Ng, F. (2012). Attitude Toward Knowledge Sharing in Construction Teams. *Industrial Management & Data Systems*, 112(9), 1326-1347.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>