

**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME, BİLGİ PAYLAŞMA DAVRANIŞI VE
BİLGİ PAYLAŞMAYA YÖNELİK DUYGULAR ARASINDAKİ
İLİŞKİLER**Canan Nur KARABEY¹Fatma DUMAN ÖZTÜRK²**Öz**

Bu çalışmanın amacı çalışanların örgütsel sosyalleşme alguları, sahip oldukları bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmaktan dolayı hissedecekleri korku ve zevk duyguları ve bilgi paylaşma davranışları arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmanın alan araştırması kısmında bir ilimizin ilçe belediyesinde görev yapan 117 çalışandan yüz yüze anket uygulaması yoluyla veriler toplanmıştır. Daha sonra veriler SPSS 22.0 paket programı yardımıyla analizlere tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre örgütsel sosyalleşme arttıkça bilgi paylaşma da güçlenmektedir. Ayrıca çalışanın bilgi paylaşmaktan ötürü yaşadığı zevk arttıkça bilgi paylaşma düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşmaktan duyulan zevk duygusuyla istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı, fakat bilgi paylaşmaktan duyulan korku ile beklenenin aksine pozitif yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bilgi paylaşmaktan duyulan korku ile paylaşma davranışı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Sosyalleşme, Bilgi Paylaşma Davranışı, Bilgi Paylaşmaktan Duyulan Zevk, Bilgi Paylaşmaktan Duyulan Korku

**THE RELATIONSHIPS AMONG ORGANIZATIONAL
SOCIALIZATION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOUR AND
EMOTIONS ABOUT SHARING KNOWLEDGE****Abstract**

The aim of this research is to investigate the relationships among employees' organizational socialization perceptions, fear for and joy of sharing knowledge, and knowledge sharing behaviors. In the survey, data were collected in person through question forms from 117 employees of a municipality in a Turkish province. Then the data were analyzed with SPSS 22.0 software. The results state that as organizational socialization increases knowledge sharing behavior increases too. Moreover, knowledge sharing behavior increases with the increase in the joy of sharing. Organizational socialization was found to have no statistically significant relationship with joy of sharing; but contrary to expectations, it was found to have a positive relationship with fear for sharing knowledge. Fear for sharing knowledge was found to have no statistically significant relationship with sharing behavior.

Keywords: Organizational Socialization, Knowledge Sharing Behavior, Joy of Sharing Knowledge, Fear for Sharing Knowledge

¹ Prof.Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, karabey28@yahoo.com, orcid.org/0000-0003-0597-3605

² Öğr.Gör.Dr., Mersin Üniversitesi, Anamur Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, fatmaozturk@mersin.edu.tr, orcid.org/0000-0002-6213-734X

Extended Abstract

Aim: The aim of this research is to investigate the relationships among employees' organizational socialization perceptions, fear for and joy of sharing knowledge, and knowledge sharing behaviors. Organizational socialization refers to a new member's learning process that includes gaining knowledge about values, beliefs, competencies and behaviors in order to be an effective employee. Knowledge sharing is employees' behavior of sharing their knowledge with regard to work for the aim of creating new knowledge in the organization. This behavior is expected to be related to the emotions about sharing knowledge. Employees could feel joy of knowledge sharing which points to the intrinsic motivation. On the other hand, they could feel fear for sharing their knowledge because this behavior could threaten their relatively strong position based on knowledge in the organization. Besides, knowledge sharing behavior is expected to be related to the level of socialization in the organization because the benefits of an effective socialization process could yield a positive environment for knowledge sharing between employees.

Methods: The hypotheses of this study are as follows:

H1: There is a positive relationship between organizational socialization and employee's joy of sharing knowledge.

H2: There is a negative relationship between organizational socialization and employee's fear for sharing knowledge.

H3: There is a positive relationship between employee's joy of sharing knowledge and knowledge sharing behavior.

H4: There is a negative relationship between employee's fear for sharing knowledge and knowledge sharing behavior.

H5: There is a positive relationship between organizational socialization and employee's knowledge sharing behavior.

In order to test these hypotheses, a survey was conducted. The data were collected in person through question forms from 117 employees of a municipality in a Turkish province. Then data were analyzed with SPSS 22.0 software. Knowledge sharing behavior was measured with seven items used by Oliveira et al. (2015). Joy of sharing knowledge was measured with three items developed by Wasko and Faraj (2005) while fear for sharing knowledge was measured with five items developed by Wasko and Faraj (2005) and Renzl (2008). Organizational socialization was measured with 20 items developed by Taormina (2004). All scales were 5-point Likert type where one refers to strongly disagree and five refers to strongly agree. Moreover, the question forms included demographic variables (gender, age, marital status, educational degree, workplace tenure and managerial role). Exploratory factor analysis was applied to all variables together except for demographic variables. The results stated that the data presented four different variables, namely organizational socialization, fear for sharing knowledge, knowledge sharing behavior and joy of sharing knowledge.

Findings: The results state that organizational socialization and knowledge sharing behavior are positively related. In other words, as the employees perceive greater socialization processes in the organization, their knowledge sharing behavior increases. Based on this finding, managers should aim to implement systematic socialization programs to foster a supportive organizational climate that facilitates knowledge sharing. Moreover, knowledge sharing behavior increases with the increase in the joy of sharing knowledge, so this finding could be assessed as an indicator of the role of intrinsic motivation on knowledge sharing. Organizational socialization was found to have no statistically significant relationship with joy of sharing knowledge. The statistically no significant relationship between organizational socialization and joy could be attributed to the fact that independent from training, understanding, coworker support and future prospects, some other variables could serve as antecedents of joy of sharing knowledge. Contrary to expectations socialization was found to have a positive relationship with fear for sharing knowledge. This result could emerge from the idea that effective socialization processes could be perceived as the indicator that the organization values knowledge highly and the owners of the knowledge could lose their relatively strong position because of sharing this precious asset. Thus, the employees who have greater socialization perceptions might tend to have greater fear for sharing knowledge. Fear for sharing knowledge was found to have no statistically significant relationship with sharing behavior. Overall, in this study, three hypotheses (H₁, H₂ and H₄) were rejected while two hypotheses (H₃ and H₅) were supported.

Conclusion: As with other studies, this study has some limitations. The sample was consisted of employees of one organization, so the generalizability of the results are limited. Future studies should include organizations from various industries in sample in order to have the opportunity to compare and contrast the results between industries. This research is cross sectional in nature, but longitudinal future studies could make great contribution to understand organizational socialization and its impact on knowledge sharing. Moreover, qualitative research approach should be adopted to examine the impact of emotions on knowledge sharing in depth. Last, it could be useful to investigate the impact of socialization and emotions on knowledge sharing in remote work and digital workplace interaction.

1. Giriş

Küresel rekabetin sürekli şiddetlendiği günümüzde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanmaya imkân veren temel faktörlerden biri işletmelerin bilgi birikimini artırarak bunu çevresel değişimlere uyum sağlamada kullanması, hatta değişimi yönlendirici bir güç olarak değerlendirebilmesidir. Bunun için çalışanların sürekli yeni bilgiler kazanmasına ve bu bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada örgütsel sosyalleşme olgusu, bireylerin sahip oldukları bilgileri diğer çalışanlarla paylaşmaktan duyacakları korku ve zevk duyguları ve bilgi paylaşma davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Sosyalleşme; içinde yetiştiği sosyal sistemin üyesi olarak bireyin karşılaşabileceği çeşitli durumlarda o sosyal sisteme özgü becerileri, tutum ve davranışları ve değerleri öğrenip buna göre hareket etmesidir (Tokgöz Bakıroğlu, 2013:1048). Bilgi paylaşma davranışı; yeni bilgiler üretmek için çalışanların bilgilerini diğer çalışanlarla paylaşmasını ifade etmektedir (Razmerita vd., 2016: 2). Bilgi paylaşmaya ilişkin çeşitli duyguların bilgi paylaşma davranışıyla ilişkili olması beklenir. Bu çalışmada öncelikle çalışmanın teorik çerçevesi oluşturulmuş ve ele alınan kavramlar açıklanmıştır. Daha sonra bunlar arasındaki ilişkiler ortaya konarak hipotezler geliştirilmiştir. Son olarak yapılan alan araştırmasıyla toplanan veriler analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Çalışmanın bilgi paylaşma davranışının öncüllerine ilişkin literatüre katkı sunması hedeflenmektedir; çünkü çalışanları işyerinde bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşmaya yönelten veya onları bilgilerini paylaşmaktan alıkoyan faktörlere ilişkin bilgi birikimi henüz oldukça sınırlı düzeydedir.

2. Teorik Çerçeve

2.1. Sosyalleşme Kavramı ve Örgütsel Sosyalleşme

Sosyalleşme genel olarak bireyin içinde bulunduğu topluluktaki etkileşimlerle tamamlanması anlamına gelir. Bireysel sosyalleşme sürecini çeşitli şekillerde incelemek mümkündür. Çocuğa doğumdan 7-8 yaşına kadar fiziksel ve zihinsel gelişimini destekleyecek davranış kuralları, normlar ve değerlerin özellikle anne tarafından aile içinde öğretilmesi ve duygusal bağın tatmin edilmesi '*temel sosyalleşme süreci*' olarak kabul edilmektedir. Çocuğun diğer sosyal çevrelerle güçlü bir şekilde etkileşmeye başladığı dönem '*ikincil sosyalleşme süreci*' olarak değerlendirilir. 6 ila 7 yaşından itibaren bireyin ergenliğe kadar ego (benlik) ve kişilik yapılarının oluştuğu süreç '*sürekli sosyalleşme süreci*' olarak ele alınmaktadır. Bireyin belirli bir grubun üyesi olarak grubun beklenti ve gereksinimlerine uygun davranması '*pozitif sosyalleşme süreci*'ni ifade ederken, bunun aksine, toplumun kurallarına aykırı davranması, örneğin yasadışı davranışlar sergilemesi '*negatif sosyalleşme süreci*'ni ifade eder (Kochanska vd., 2010: 1006-1007). Bireyin belirli bir kurumsal çerçeve içerisinde bütünleşme, sosyal katılım ve başarı sağlaması '*bütünleştirici sosyalleşme süreci*'ni, belirli bir eğitim sürecinden geçerek yeni rolü ile ilgili bilgileri, hakları ve görevleri üstlenerek davranışları öğrenmesi ise '*ileriye dönük sosyalleşme süreci*'ni belirtir. Bireyin biçimsel kurum ve kuruluşların organları tarafından kesin hedefler, kurallar, görevler, ayrıcalıklar ve yükümlülükleri içeren süreci benimsemesi '*biçimsel (formal) sosyalleşme süreci*'ni ifade ederken aile, arkadaş, mahalle ve mesleki

çevrelerden edindiği değer ve davranış kalıplarını özümsemesi *'informal (gayri resmi) sosyalleşme süreci'*ni ifade eder (Crisogen, 2015:331-334). Örgütsel sosyalleşme süreci ise işe yeni başlayan bireyin örgütte etkili bir çalışan olabilmesi için gerekli değerleri, inançları, yetkinlikleri ve davranışları öğrenme süreci olarak tanımlanır (Ashforth vd., 1997: 200).

Her örgütün kültürü, onu oluşturan bireylerin deneyimlerini şekillendiren kurallar, özel ifadeler, ideolojiler, görevlerin yerine getirilmesi ile ilgili standartlar, davranış ritüelleri ve hatta bazen önyargılardan oluşmaktadır. Bu yüzden bireylerin örgütte kabul görmesi ve etkili örgüt üyelerine dönüştürülebilmesi onların yapılan işin teknik hususları yanında örgüte özgü sosyal davranış kalıplarını da anlamalarını gerektirir. Bu kalıpların öğrenilmesi sosyalleşme süreci sayesinde gerçekleşmektedir (Wanberg, 2012'den aktaran Karabulut Çakır, 2021:9). Örgütlerde sosyalleşme süreci; örgüte yeni katılan bireyin yetiştirilmesi, örgüte ilişkin anlayış (inanç) düzeyi, iş arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler olmak üzere dört boyut altında ele alınmaktadır. Örgüte katılan bireye örgütsel rollerini yürütebilmek için taşıması gereken bilgi ve becerinin aktarılması *"yetiştirme"* olarak tanımlanmaktadır (Taormina,1994:133-145.) *Örgüte ilişkin anlayış (inanç)*; bireyin örgüt çevresini anlamlandırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Louis,1980:226). *İş arkadaşlarının desteği*; iş yerinde aynı hiyerarşik düzeyde benzer pozisyonlara sahip kişilerle ilişkilerden ötürü hissedilen desteği ifade etmektedir (Settoon ve Mossholder, 2003:256). *Geleceğe ilişkin beklenti*; işe yeni başlayan personelin örgütten beklediği kariyer ve yükselme olanaklarını ifade etmektedir (Taormina, 1994:37).

2.2. Bilgi Paylaşma Davranışı ve Bilgi Paylaşmaya İlişkin Duygular

Bilgi paylaşma davranışı çalışanların sahip oldukları bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşma derecesini ifade eder. Başka bir ifadeyle bilgi paylaşma, bireyin sahip olduğu bilgiyi örgütteki diğer kişilerin de erişimine sunmasıdır. Bu davranış bilgi sahibinin bilinçli eylemine dayanır (Ipe,2003:341). Bilgi paylaşımının birey, takım ve örgüt düzeyinde pek çok sonuç doğurduğu bilinmektedir. Ahmad ve Karim (2019) daha önce yapılmış 61 çalışmayı inceledikleri nitel araştırmada tematik analiz uygulayarak yaratıcılık, öğrenme ve performansın bilgi paylaşımının biçimlendirdiği değişkenler grubunda en fazla araştırılan konular olduğunu tespit etmiştir. Günümüz işletmelerinin varlığını sürdürmesinde yaratıcılık, öğrenme ve performans olgularının etkisinin ne kadar büyük olduğu düşünüldüğünde, çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımının önemi de daha iyi anlaşılacaktır. Stratejik bir kaynak olan bilgi sosyal etkileşimlerden doğmakta olup bilgi paylaşımının başarısı temelde çalışanların davranışlarına dayanır. Dolayısıyla bilgi paylaşımı çalışanların sürece aktif katılımını ve diğer bireylerle birlikte çalışmasını gerektirir (Curado ve Vieira; 2019:1453). Çalışanlar işe ilişkin bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşmaktan zevk duyabileceği gibi korku da duyabilmektedir. Bilindiği gibi zevk hedonizmin hedeflediği haz ile ilişkilendirilmektedir. Bireyin beş duyusu ile ilgili yapısının sonucu olarak bu duygu ortaya çıkmaktadır (Allameh vd.,2013:117). Dolayısıyla birey beş duyusu ile kendi değerlerini çevresiyle etkileşime geçirip sonuç alabildiği ölçüde zevk duymaktadır. Bireyin yaşadığı deneyimler ve sahip olduğu kazanımlar kişisel bilgi

birikimi olarak değerlendirildiğinde duyu/ çevresel etkileşim süreci ile bilgi paylaşmaktan zevk duyma duygusu ortaya çıkmaktadır. Bilgi paylaşmaktan duyulan zevk içsel motivasyon kapsamında ele alınır. İçsel motivasyon bir davranışı maddi olmayan karşılıklardan dolayı, mesela onu gerçekleştirmenin sağladığı zevkten ötürü yapma isteğini ifade eder. Çalışanların bilgilerini bu zevk duygusunun etkisiyle paylaşmaya yönelmesi örgütler açısından istenen bir durum olmakla beraber bilgi paylaşmaktan duyulan korkunun bu davranışı engelleyebildiği gözlenmektedir. Korku duygusu bilgi paylaşma bağlamında kişinin benzersiz değerini kaybetme veya bir rakip tarafından mağlup olma konusundaki şiddetli kaygısını ifade etmektedir (Jeon ve Lee,2020:7). Garfield'e (2006:10-11) göre çalışanların bilgilerini paylaşmamasının temel sebepleri arasında bunu yapmamaktan ötürü ödüllendirilmeleri, yani bilgilerini kendilerine saklamalarının değerli bulunduğu bir örgütte bulunmaları, hatta bilgilerini paylaşmaktan ötürü cezalandırılmaları yer almaktadır.

2.3. Örgütsel Sosyalleşme, Bilgi Paylaşma Davranışı ve Bilgi Paylaşmaya İlişkin Duygular Arasındaki İlişkiler

Bireyler Sosyal Değişim (Mübadele) Teorisinde ifade edildiği gibi rasyonel çıkarları karşılandığı ve fayda elde ettikleri, beklentileri karşılandığı ya da karşılanacağı ölçüde diğer bireylerle paylaşımlarda bulunabilir (Bock ve Kim, 2002:14-21). Bu beklentiler ise fiziksel etkiler (zevk, acı ve rahatsızlık), sosyal etkiler (sosyal tanınma, parasal ödüller, güç ve takdir) ve öz değerlendirme (öz memnuniyet, öz değer kaybı) ile ilişkilendirilmektedir (Compeau ve Higgins,1995:189-211). Sosyalleşme olgusunun bilgi paylaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyan çeşitli araştırmalar mevcuttur. Akghar ve Ghalipour (2011:99) sosyalleşmenin çalışanın paylaşma, öğrenme, güvenme gibi yönelimlerini desteklemesi sebebiyle bilgi paylaşmayla ilişkili olduğunu belirtmektedir. Marra (2004:263-264) sosyalleşme ile çalışanlardaki örtük bilginin ortaya çıkarılabileceğini, örgütlerin rekabette bu doğrultudaki stratejilerden faydalanabileceğini vurgulamaktadır. Karavardar'a (2012:149) göre çalışanlar bilgi paylaşımının işlerini daha etkin ve verimli şekilde yapmalarına yol açacağını ve kariyer gelişimlerine fayda sağlayacağını fark ettiklerinde örgütte etkin bilgi paylaşımı gerçekleşebilir. Dolayısıyla örgütsel sosyalleşme ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki olması beklenir.

Sosyalleşmenin çeşitli unsurları aracılığıyla örtük bilgi paylaşımının nasıl gerçekleştiğini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Al Saife vd. (2016) yetiştirme, koçluk ve mentorluğun etkisini ele alırken; Nonaka ve Konno (1998) birlikte zaman geçirmenin, yani toplantıların ve gözlem yoluyla öğrenmenin etkisini incelemiştir. Haider (2009) ise deneyimlemenin etkisini incelemiştir. Baker (2018) karma araştırma yaklaşımını benimsediği ve gözlem, mülakat vb. araştırma tekniklerinden yararlandığı alan araştırmasında örgüt kültürü ile sosyalleşme aracılığıyla bilgi paylaşımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim olduğunu ortaya koymuştur. Obrenovic vd. (2020:11) Hırvatistan'da yüksek düzeyde örtük bilgi paylaşımıyla nitelendirilen bilgi-yoğun işlerde çalışan 288 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanlar arası bilgi paylaşımında istekliliğin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Adil vd. (2021) sosyalleşmenin bilgi paylaşma düzeyini etkilediğini tespit etmiştir. Lan vd. (2022)

ise Hong-Kong'da işe yeni başlayan otel çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeyi ve bilgi paylaşımını incelemek amacıyla yürüttükleri deneysel çalışmada çalışanların bilgi paylaşımını kolaylaştıran üç aylık formal bir programın uygulanması sonucunda onların örgüte yönelik tutum ve davranışlarında olumlu yönde değişimler olduğunu, örneğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin arttığını gözlemlemiştir. Uygun örgütsel sosyalleşme süreçleri bilgi paylaşmanın önündeki çeşitli engellerin üstesinden gelmek için gereken itici gücü oluşturabilir.

AlShamsi ve Ajmal (2018) teknoloji yoğun örgütlerde bilgi paylaşımını etkileyen kritik faktörleri belirlemek amacıyla analitik hiyerarşi sürecini/prosesini (AHP) kullandıkları araştırmada örgütsel süreçlerin ele alınan tüm faktörler içinde orta düzeyde etkili olduğu sonucuna varmıştır. Sosyalleşme de söz konusu örgütsel süreçlerden biridir. Bu bulgu diğer araştırmacıların bulgularıyla örtüşmektedir; zira çok sayıda araştırmacı (örneğin Raina ve Chauahan, 2016; Lai ve Lee, 2007; Nonaka ve Toyama, 2015) sosyalleşmenin örgütsel bilginin grup ve birey düzeyindeki bilgiye dönüştürülmesinde önem taşıdığını vurgulamıştır.

Örgütsel sosyalleşme bireyin sosyal sermayesini geliştirmesine ve çalışanlar arasında güven duygusunun oluşmasına katkıda bulunarak bilgi paylaşmaktan duyulan korkuyu azaltabilir. Sosyal sermayenin örtük bilgi paylaşımını artırdığını ortaya koyan çalışmalar (örneğin Ganguly vd., 2019; Göksel & Aydın, 2017; Hau vd., 2016) mevcuttur. Ayrıca Cai vd. (2020:7-8) Çin'de çeşitli sektörlerden 209 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri alan araştırmasında sosyal sermayenin duygusal enerjiyi artırdığını ve bunun üzerinden de örtük bilgi paylaşma niyetini artırdığını bulmuştur. Bu bulgular sosyalleşmenin bilgi paylaşmaktan duyulan zevki artırıp korkuyu azaltacağına ilişkin öngörüyü desteklemektedir. Al Saifi vd. (2016) de yöneticilerin sağladığı desteğin çalışanların bilgi paylaşımı üzerinde önemli etkiler bıraktığını ortaya koymuştur. Bu bulgu dolaylı olarak sosyalleşmenin bilgi paylaşımına olan katkısına işaret etmektedir. Al Saife vd.'nin (2016: 124) ulaştığı sonuçlar üst ve orta kademe yöneticilerinin çalışanların bilgi paylaşımını şu rolleriyle desteklediğini göstermektedir: karar vermede katılımı teşvik etmek, başarıların takdiri, örgütsel ve kişisel engellerin ortadan kaldırılması, takımların inşası, çalışanları yetiştirme faaliyetlerini yürütmeye teşvik etmek veya görevlendirmek, biçimsel olan ve olmayan iletişimi desteklemek, öğrenmeye teşvik, bilginin uygulamaya geçirilmesi ve çalışan hareketliliğini teşvik. Bu sonuçlara göre örgütsel sosyalleşme çalışanlara yukarıdaki rollerle belirtilen desteği sağlayarak çalışanları bilgi paylaşmaya yöneltebilir. Abdelwehab Ali vd. (2019) enerji sektöründeki çalışanların bilgi paylaşma davranışını etkileyen faktörleri inceledikleri araştırmada kişilerarası güven ve karşılıklılık (çalışanlar arasında bilgi ve fikirlerin karşılıklı değişimi) değişkenlerinin bilgi paylaşma uygulamalarını güçlendirdiğini bulmuştur. Örgütsel sosyalleşmenin kişilerarası güveni ve karşılıklılık anlayışını güçlendirmesi beklendiğinden, bu çalışmanın bulgularının sosyalleşme ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Başkalarına yardım etmekten zevk alma duygusunun literatürde "diğerkâmlık (özgecilik)" kavramıyla ilişkilendirildiği görülmüştür. Çalışanların bilgi paylaşımına dahil olurken zevk duygusunun aktif olması bilgi paylaşma

davranışını etkiler (Hatunoğlu ve Yeşil, 2020:431). Motivasyonun en özerk türü olan içsel motivasyon bir faaliyete zevk ve ilgi duyma sebebiyle katılımı belirtir. Yüksek iş performansı ve çaba ile ilişkili olduğundan (Gagné vd., 2015), Gagné (2009) bu tür bir motivasyonun çoğunlukla bilgi paylaşımına yönelteceğini öne sürmüştür; zira içsel motivasyona sahip kişiler kendilerine danışılmadığında bile yaptıkları işler hakkında coşkulu şekilde ve kendiliğinden konuşmaya eğilimlidir. Lin (2007) ve Hung vd.'ye (2011) göre çalışanların başkalarına yardım etme sayesinde yaşadıkları zevk onların bilgi paylaşmaya ilişkin tutumlarını ve davranışa yönelik niyetlerini etkiler (aktaran Hau vd., 2013:357). Serenko ve Bontis (2016) çalışanların algıladığı karşılıklı bilgi değişimi modlarının, yani örgütte bilgi alışverişine ilişkin anlayış türlerinin onların bilgilerini paylaşmaya yönelik tutumlarını etkilediğini göstermiştir. Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'daki kredi kooperatifleri çalışanları üzerinde yürüttükleri alan araştırması sonucunda çalışanların bilgi paylaşmaya yönelik tutumunu en olumlu şekilde etkileyen bilgi değişim modunun üretken mod olduğu bulunmuştur. Üretken mod; bilgisini paylaşan çalışanın karşılık görme beklentisi yerine çalıştığı işyerinin ve tüm çalışanların başarısına katkıda bulunmak amacıyla, yani özgeci (diğerkam) ve içsel bir güdüyle koşulsuz olarak bilgi paylaşımına yönelmesini ifade eder. Bu bulgu paylaşmaktan duyulan zevk duygusunun bilgi paylaşımını artırdığı görüşünü desteklemektedir. Moghavvemi vd. (2017) ise 170 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada öğrencilerin bilgilerini paylaşmaktan duydukları zevkin onların Facebook platformu üzerinden arkadaşlarıyla bilgilerini paylaşmasında etkili faktörlerden biri olduğunu bulmuştur. Aboelmaged (2017) çeşitli firmalardan çalışanların firmanın sosyal şebekesi üzerinden gerçekleştirdiği bilgi paylaşımını hangi faktörlerin etkilediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Yaptığı araştırmada hazcı (hedonik) motivasyonun, yani zevk duygusunun söz konusu sosyal şebekelerden içsel ve dışsal bilgi paylaşımını artırdığını bulmuştur.

Zevk duygusunun tam aksine, çalışanlar sahip oldukları değerli bilgileri iş arkadaşlarına aktardıkları takdirde sömürülme ya da değer kaybetme korkusu taşıyabilir (Renzl, 2008:211). Bilgi paylaşmaktan duyulan korkunun öznel (subjektif) bir olgu olduğu görülür. Bu korku bilgi sahibinin “ben” anlayışının “benim” anlayışıyla bütünleştiğini öne süren Psikolojik Sahiplenme Teorisi ile açıklanmaktadır (Aksay, 2021:4406). Bu sebeple birey sahip olduğu değeri başkasına aktardığında sahiplik duygusu sona ereceğinden kendini değersiz görme duygusu ortaya çıkacaktır. Birey bu olumsuz durumun sonuçlarına katlanmak istemeyecek ve bilgisini paylaşmaktan kaçınabilecektir. Çalışanın yaşadığı sosyal korkunun bilgi paylaşma niyetine etkisinin incelendiği bir araştırmada (Han ve Hovav, 2019 ve Han vd., 2022) Güney Kore'deki 187 bilgi sistemi uzmanından toplanan veriler analiz edilmiş ve sosyal korkunun bilgi paylaşma niyetini azalttığı bulunmuştur. Sosyal korku terimi bilgi paylaşımı bağlamında kullanılmış olup çalışanın iş ilişkisi içinde olduğu üstünün onu sosyal etkileşimlerden dışlaması korkusunu ya da çalışanın paylaşma sürecindeki başarısızlığı sebebiyle statüsünü ve itibarını kaybetme korkusunu ifade etmektedir. Fang (2017) mobil sosyal şebeke uygulamalarını kullanan çalışanların bilgi paylaşmaktan duyduğu korkunun çeşitli türlerinin bilgi paylaşmaya etkisini incelemiştir. Bulgular birey odaklı korku, yani itibarını veya gücünü kaybetme

veya yalnız kalma korkusu arttıkça bilgi paylaşmanın azaldığını ortaya koymuştur.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle bu araştırmada öne sürülen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Örgütsel sosyalleşme ile çalışanın bilgi paylaşmaktan duyduğu zevk arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Örgütsel sosyalleşme ile çalışanın bilgi paylaşmaktan duyduğu korku arasında negatif bir ilişki vardır.

H₃: Çalışanın bilgi paylaşmaktan ötürü yaşadığı zevk ile bilgi paylaşma davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₄: Çalışanın bilgi paylaşmaktan duyduğu korku ile bilgi paylaşma davranışı arasında negatif bir ilişki vardır.

H₅: Örgütsel sosyalleşme ile bilgi paylaşma davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada kesitsel araştırma tasarımı benimsenerek incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Kesitsel araştırma deseninin temel özellikleri şunlardır (Bryman, 2008: 44):

- Araştırmacı bir olguya ilişkin değişkenlikle ilgilenir; bu sebeple birden fazla gözlem birimine ilişkin veriler toplanır.
- İncelenmek istenen değişkenle ilgili veriler zaman yönünden tek bir noktada (belli bir zamanda) toplanır.
- Gözlem birimleri arasındaki değişkenliği ortaya koymak ve ardından değişkenler arasında ilişkiler kurmak için nitel veya nicel veriler toplanır.
- Değişkenler arasındaki ilişki örüntüleri tespit edilir.

Bu çalışmada nicel veriler toplanmış ve korelasyonel analiz uygulanmıştır.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek için bir ilimize bağlı ilçe belediyesinde çalışan 128 kişi araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Araştırmacıların bu evreni tercih etmesindeki sebep incelenen değişkenleri değerlendirme açısından uygunluk arz etmesinin yanında evrene ulaşma ve veri toplama imkânının yüksek oluşudur. Evrenin oldukça dar kapsamlı oluşunu, bu sebeple tümüne yönelme imkânı bulunduğunu, ancak katılımın gönüllülük esasıyla gerçekleşeceğini dikkate alan araştırmacılar tamsayım hedefiyle bu kurumda çalışan herkese soru formunu kişisel olarak ulaştırmıştır. 117 kişiden geri dönüş sağlanmış olup toplanan soru formlarından hiçbiri eksik veya hatalı veri girişi içermediği için tüm soru formları analizlerde kullanılmıştır. 117 kişilik bu örneklem söz konusu anakütleden % 95 güven düzeyinde % 5 hata payı ile seçilecek minimum örneklem büyüklüğü olan 96'dan büyük olduğundan yeterli

örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı görülmektedir (https://www.surveysystem.com/sscalc.htm).

Araştırma verilerinin toplanmasında Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı'ndan (12.03.2021 tarih ve 88656144-000-E.2100076891 sayılı) etik kurul izni alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin temel bilgiler Tablo 1'de özetlenmiştir:

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ölçek	Madde Sayısı	Kaynak
Bilgi paylaşma davranışı	7	Xue vd. (2011) 3 madde Huang (2009) (4 madde) ölçekleri aktaran Oliveira vd. (2015)
Bilgi paylaşmaktan duyulan zevk	3	Wasko ve Faraj (2005)
Bilgi paylaşmaktan duyulan korku	5	Wasko ve Faraj (2005) Renzl (2008)
Örgütsel sosyalleşme	20	Taormina (2004)

4. Bulgular

Toplanan veriler SPSS 22.0 paket programı aracılığı ile analize tabi tutulmuş olup Tablo 2'de cevaplayıcılara ilişkin demografik bulgular gösterilmiştir:

Tablo 2: Demografik Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans	% Payı
Cinsiyet	Erkek	53	45.3
	Kadın	64	54.7
Yaş	25 veya altı	10	8.5
	26-35	58	49.6
	36-45	22	18.8
	46-55	27	23.1
Medeni Hal	Evli	84	71.8
	Bekâr	33	28.2
Eğitim	İlköğretim	12	10.3
	Lise	33	28.2
	Önlisans	28	23.9
	Lisans	40	34.2
Kurumdaki Çalışma Süresi	Lisansüstü	4	3.4
	1 yıldan az	11	9.4
	1-5 yıl	42	35.9
	6-10 yıl	30	25.6
	11-15 yıl	11	9.4
	16-20 yıl	14	12.0
İdari Görev	21 yıl veya üzeri	9	7.7
	Yok	91	77.8
	Var	26	22.2

Tablo 2 'ye göre araştırmaya katılanların % 54.7'si kadın, % 45.3'ü erkektir. Yaş yönünden dağılıma bakılırsa, çalışanların % 8,5'i 25 yaş veya altında, % 49.6'sı 26-35 yaş aralığında, % 18.8'i 36-45 yaş aralığında ve % 23,1'i 46-55 yaş aralığındadır. Medeni duruma bakılırsa, çalışanların % 71.8'i evli, % 28.2'si bekârdır. Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında en yüksek frekansa sahip grupların sırasıyla lisans ve lise mezunları olduğu görülmektedir. Çalışanların % 34.2'si lisans mezunu, % 28.2'si ise lise mezunudur. Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında çalışanların %35.9'unun 1-5 yıl, % 25.6'sının ise 6-10 yıl çalışma süresinin bulunduğu gözlenmektedir. Son olarak kurumda idari görevi olmayanların oranı %77.8'dir.

Verilerin analizi kapsamında öncelikle tüm sorular birlikte açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, geçerlilik ve güvenilirlik konuları ele alınmıştır. KMO değeri 0.833 ve Bartlett's Küresellik Testi Yaklaşık Ki-kare Değeri (3603.481) anlamlı bulunmuştur (serbestlik derecesi: 595 ve p=0,000). Dolayısıyla verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğu ortaya konmuştur. Yapılan analizde faktör yükü 0.40'dan düşük olan maddeler ve birden fazla faktöre yüklenen, yani iki ayrı faktör altındaki yükleri arasındaki fark 0.10'dan az olan maddeler analizden çıkarılmıştır. Buna göre orijinal örgütsel sosyalleşme ölçeğinin gelecek beklentisi alt boyutundaki tüm maddeler ve yetiştirme alt boyutunun dördüncü maddesi analizden çıkarılmıştır. Kalan tüm maddeler 4 faktör altında toplanmış olup bunlar sırasıyla '*örgütsel sosyalleşme*', '*bilgi paylaşmaktan duyulan korku*', '*bilgi paylaşma davranışı*' ve '*bilgi paylaşmaktan duyulan zevk*'tir. Sonuçlar Tablo 3'te belirtilmiştir:

Tablo 3: Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Sonuçlar

Faktör Adı	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Toplam (kümülatif) Varyans (%)	Güvenilirlik (Cronbach Alfa)
Örgütsel Sosyalleşme	Çalışanların işe ilişkin becerilerini artırmak için olarak bu kurumda gerekli olanaklar sunulmaktadır.	0.783	25.197	0.932
	Çalışma arkadaşlarım bu kuruma uyum sağlamamda yardımcı olmuştur.	0.778		
	İş arkadaşlarım işimi yerine getirmemde bana çeşitli şekillerde yardımcı olmuştur.	0.767		
	Bu kurumda işimi daha iyi yapmam için bana çok iyi yetiştirme olanakları sağlanmıştır.	0.738		
	Bu kurumun sağladığı işle ilgili yetiştirme programları etkilidir.	0.733		
	Bu kurumun sağladığı yetiştirme programları, işimi çok iyi yapmama yardımcı olmaktadır.	0.725		
	İş arkadaşlarımın çoğu beni bu kurumun bir parçası olarak görür.	0.715		
	Bu kurumun nasıl işlediğine ilişkin iyi derecede bilgi sahibiyim.	0.690		
	Bu kurumun amaçları neredeyse tüm çalışanlarca anlaşılmıştır.	0.685		
	İş arkadaşlarım istekli biçimde bana destek sağlar ve öneriler sunarlar.	0.679		
	Bu kurumda diğer çalışanlar ile ilişkilerim oldukça iyidir.	0.654		
	Bu kurumun amaçları net bir şekilde tanımlanmıştır.	0.648		
	Bu kurumda görevlerimin ne olduğunu çok iyi biliyorum.	0.581		
	Bu kurumda işlerin nasıl yürütüldüğünü çok iyi biliyorum.	0.578		

Bilgi Paylaşmaktan Duyulan Korku	Sahip olduğum bütün teknik bilgileri iş arkadaşlarımla paylaşmaya istekli değilim.	0.904	40.636	0.940
	Eğer sahip olduğum teknik bilgileri paylaşırsam bilgi yönünden avantajımı kaybederim.	0.879		
	Eğer tüm iş arkadaşlarıma sahip olduğum teknik bilgiyi aktarırsam benim yerimi başkasının almasından endişe ederim.	0.876		
	İşle ilgili bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmak güç kaybetmek anlamına gelir.	0.840		
	Sahip olduğum teknik bilgileri paylaşırsam buna karşılık hiçbir şey elde etmem.	0.804		
Bilgi Paylaşma Davranışı	İş prosedürleri, işte kullanılan yöntemler vb. konulardaki bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0.841	55.431	0.868
	İşle ilgili bilgilerimi iş arkadaşlarımla aktif bir şekilde paylaşıyorum.	0.790		
	İşle ilgili rapor ve resmi belge gibi evrakları ilgili iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0.780		
	Bulduğum bölümdeki veya takımındaki iş arkadaşlarıma işle ilgili bilgileri aktarıyorum.	0.762		
	İşle ilgili tecrübelerimi veya işlerin yapılış şekliyle ilgili bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0.688		
	Hangi işin hangi pozisyonda yapıldığı ve işyerinde tanıdığım kişilerle ilgili bilgilerimi talep etmeleri halinde iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0.686		
	Çalıştığım işyerinde işle ilgili bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşmak için genellikle oldukça fazla zaman harcarım.	0.578		
Bilgi Paylaşmaktan Duyulan Zevk	İş arkadaşlarıma bilgi paylaşarak yardımcı olmak bana kendimi iyi hissettirir.	0.928	65.615	0.942
	Sahip olduğum bilgileri paylaşarak iş arkadaşlarıma yardımcı olmaktan zevk alırım.	0.903		
	Sahip olduğum bilgileri iş arkadaşlarımla paylaşmaktan hoşlanırım.	0.895		

Tablo 3'te her bir faktörün güvenilirliğini gösteren Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Buna göre tüm faktörlerin yüksek güvenilirlik sergilediği gözlenmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4'e göre örgütsel sosyalleşme ile bilgi paylaşmaktan duyulan zevk arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=0.143$). Bu sebeple H_1 hipotezi reddedilmiştir. Örgütsel sosyalleşme ile bilgi paylaşmaktan duyulan korku arasında ise beklenenin aksine pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir ($r=0.403$ ve $p<0.01$). Bu bulgu çalışanın örgütsel sosyalleşme algısı güçlendikçe sahip olduğu bilgileri paylaşmaktan duyduğu korkunun da arttığını göstermektedir. Dolayısıyla H_2 hipotezi reddedilmiştir. Ulaşılan sonuç araştırmanın gerçekleştirildiği örgütteki sosyalleşme uygulamalarının çalışanların işyerinde bilgilerini paylaşmasının önündeki korkuyu yenmelerine yardımcı olamadığı şeklinde yorumlanabilir. Bilgi paylaşma davranışının bu çalışmada incelenen duygularla ilişkisine bakıldığında, korku ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülür ($r=0.013$). Bu sebeple H_4 hipotezi reddedilmiştir. Buna karşılık bilgi paylaşmanın zevk duygusu ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir ($r=0.262$ ve $p<0.01$). Buna göre H_3 hipotezi desteklenmiş olup çalışanın bilgi paylaşma sayesinde yaşadığı zevk duygusunun artması bilgi paylaşma düzeyinin de artmasıyla sonuçlanmaktadır. Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışı ile ilişkisine bakıldığında oldukça güçlü, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülür ($r=0.406$ ve $p<0.01$).

Başka bir ifadeyle, çalışanın örgütsel sosyalleşme algısı güçlendikçe bilgi paylaşma davranışı da güçlenmektedir. Dolayısıyla H₅ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4: Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
1- Örgütsel Sosyalleşme	3.82	0.80	1			
2- Bilgi Paylaşmaktan Duyulan Korku	2.89	1.34	0.403**	1		
3- Bilgi Paylaşmaktan Duyulan Zevk	3.89	0.84	0.143	-0.073	1	
4- Bilgi Paylaşma Davranışı	4.00	0.85	0.406**	0.013	0.262**	1

Not: **, %1 anlamlılığı ifade etmektedir.

5.Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada örgütsel sosyalleşme, bilgi paylaşmaktan duyulan zevk ve korku duyguları ve bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Örneklemeden elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmasıyla örgütsel sosyalleşme değişkeni tek boyutlu bir yapı ortaya koymuştur. Bu değişken orijinal ölçekte yer alan 'yetiştirme', 'örgüte ilişkin anlayış' ve 'iş arkadaşlarının desteği' olarak adlandırılmış olan alt boyutları içermekte; ancak 'gelecekteki fırsatlar' olarak adlandırılan alt boyuta ilişkin hiçbir ifadeyi içermemektedir. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan sosyalleşme değişkeni işyerinde çalışana işini iyi yapabilmesini sağlayacak yetiştirme olanaklarının sunulması; örgütsel işleyiş, amaç ve görevler konusunda açık ve net bilgilerin verilmesi ve çalışanlar arasında iyi ilişkilere dayanan destekleyici bir iş ortamının sağlanması gibi olguları içermektedir. Buna karşılık örgüt tarafından sunulan ödüller ve terfi imkânlarına ilişkin ifadeler açıklayıcı faktör analizinden çıkarıldığı için bu çalışmada bu değişkenin bünyesinde yer almamaktadır. Örgütsel sosyalleşme ile bilgi paylaşmaktan duyulan korku arasında öngörülenin aksine pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bulgu sosyalleşme kapsamında yapılan yetiştirme uygulamaları ve örgütsel işleyişle ilgili bilgilendirmeler arttıkça çalışanların bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşmaktan duydukları korkunun azalmadığını, aksine arttığını göstermektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının sebeplerinden biri aynı işyerindeki çalışanlar arasındaki rekabetin artması olabilir; çünkü böyle bir ortamda çalışanlar etkili yetiştirme programlarından yararlanmış, örgütsel işleyiş kavramış ve iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmuş olsalar dahi sahip oldukları bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmak konusunda korku duyabilmektedir. Ayrıca sosyalleşme uygulamalarının etkin şekilde yürütülmesi örgütün bilgiye değer verdiğinin ve bilgi sahibinin örgütte güce de sahip olacağına bir işareti olarak yorumlanabileceğinden, örgütsel sosyalleşme algısı yüksek olan çalışanlar sahip oldukları bilgilerin sağlayabileceği gücü kaybetme korkusunu daha fazla yaşayabilir. Korku duygusunun bilgi paylaşma davranışına etkisi güç mesafesi yüksek ve toplumcu (kolektivist) kültürlerde daha derinlemesine incelenmelidir; zira bu kültürlerde bilginin sağladığı gücü kaybetme korkusundan ziyade daha farklı korku türleri, örneğin bilgi paylaşımının başarılı olmaması ve bu yüzden itibarını kaybetme korkusu gibi duygular etkili olabilmektedir.

Örgütsel sosyalleşme uygulamalarıyla bilgi paylaşmaktan duyulan zevk duygusu arasında bu çalışmada istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Başka bir ifadeyle, çalışanları yetiştirmeye ilişkin programlar, örgütsel işleyişe ilişkin bilgilendirmeler ve kişilerarası iyi ilişkilerle nitelenen örgütsel sosyalleşme uygulamalarından bağımsız olarak çalışanların bilgilerini paylaşmaktan duydukları zevki etkileyen başka faktörler mevcut olabilir. Kişilik değişkeni bu bağlamda incelenmesi gereken faktörler arasında yer alabilir, zira bazı kişiler bilgi paylaşmayı teşvik eden bir ortam bulunmadığında dahi işe ilişkin bilgilerini başkalarıyla paylaşmaktan zevk duyabilmektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin beklendiği gibi bilgi paylaşma davranışıyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu geçmiş çalışmaların sonuçlarıyla (Akgħar ve Għalipour, 2011; Al Saife, 2016; Baker, 2018; Obrenovic, 2020 vb.) örtüşmektedir. Buna göre örgütlerde çalışanlara işlerini yapmalarında yardımcı olacak yeni beceriler kazandırıldıkça, uygun talimatlar verildikçe, örgütte amaç ve görevler açık ve net biçimde tanımlandıkça, çalışma arkadaşları tarafından çalışan kabul gördükçe bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşma düzeyi de artmaktadır. Dolayısıyla yöneticilere sistematik sosyalleşme programlarını hayata geçirerek yönettikleri örgütü bilgi paylaşmayı teşvik eden bir ortama dönüştürme yoluna gitmeleri önerilmektedir.

Bu çalışmada beklendiği gibi çalışanın bilgi paylaşmaktan duyduğu zevk ile bilgi paylaşma davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bulgu daha önceki çalışmaların bulgularıyla örtüşmekte olup (Gagné vd., 2009; Hung vd., 2011) bilgi paylaşma davranışının öncüllerinden birinin içsel motivasyon olabileceğine işaret etmektedir. Çalışanın sahip olduğu en değerli bilgileri de içerebilen örtük bilginin paylaşılmasında dışsal motivasyondan ziyade içsel motivasyonun, yani zevk duygusunun etkili olması beklenir; zira birey bilgisini paylaşmaktan zevk duymuyorsa ücret artışı ve terfi gibi dışsal ödüller onu bu değerli bilgileri paylaşmaya yöneltme konusunda yeterli olmayabilir.

Her çalışma gibi bu çalışma da birtakım sınırlılıklara sahiptir. Araştırmanın örneklemini yalnızca bir örgütün çalışanlarından oluşmakta olup bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Gelecekteki araştırmalarda çeşitli sektörlerde faaliyette bulunan örgütlerdeki çalışanlardan oluşturulacak örneklemeler kullanılabilir. Bu sayede bir yandan çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımının sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanmanın temel belirleyicilerinden olduğu, öte yandan çalışanın bilgisini paylaşma konusunda önemli endişeler yaşayabildiği bilişim gibi sektörlerle ilişkin bulguları diğer sektörlerle karşılaştırmak mümkün olabilir. Bunun yanında, farklı örgütsel ortamlarda bilgi paylaşımını etkileyebilecek faktörler de farklılık gösterebileceğinden, gelecekteki araştırmaların çeşitli sektörlerde gerçekleştirilmesi literatüre önemli katkılar sağlayabilir. Gelecekteki çalışmalarda genel ölçekler yerine bulunan örgütsel bağlama özgü bilgi paylaşımını ölçen ölçeklerin kullanılması önerilmektedir. Bu araştırma kesitsel tasarıma sahip olup gelecekteki araştırmalarda özellikle sosyalleşme olgusunun daha iyi anlaşılabilmesi için boylamsal araştırma tasarımının benimsenmesi önerilmektedir. Ayrıca gelecekteki çalışmalarda nitel araştırma yaklaşımının benimsenmesi bilgi paylaşmaya ilişkin duyguları derinlemesine anlamaya ve yorumlamaya katkıda bulunacaktır. Son olarak, gelecekteki araştırmalarda

uzaktan çalışma ve dijital sosyal ortamda etkileşim durumunda sosyalleşme olgusunun ve duyguların bilgi paylaşma ile ilişkisini incelemek yararlı olacaktır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırmanın hazırlanmasında ilk yazarın katkısı % 60, ikinci yazarın katkısı % 40 düzeyindedir.

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.

Etik Kurul İzni: Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı'ndan (12.03.2021 tarih ve 88656144-000-E.2100076891 sayılı) etik kurul izni alınmıştır.

Kaynakça

- Abdelwhab Ali, A., Panneer Selvam, D. D. D., and Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key Factors Influencing Knowledge Sharing Practices and Its Relationship with Organizational Performance within the Oil and Gas Industry. *Journal of Knowledge Management*, 23 (9), 1806-1837.
- Aboelmaged, M. G. (2018). Knowledge Sharing through Enterprise Social Network (ESN) Systems: Motivational Drivers and Their Impact on Employees' Productivity. *Journal of Knowledge Management*, 22 (2), 362-383.
- Adil, A., Kausar, S., Ameer, S., Ghayas, S., and Shujja, S. (2021). Impact of Organizational Socialization on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing and Role Clarity. *Current Psychology*, Access address: <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-organizational-socialization-on-behavior%3A-Adil-Kausar/2c1117517b4f67399a5a153ca4af6833790e603c>
- Ahmad, F., and Karim, M. (2019). Impacts of Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207-230.
- Akghar, A., and Ghalipour, A. (2011). The Role of Socialization in Knowledge Management in Virtual Teams. *The 6th International Workshop on Ubiquitous and Collaborative Computing*, 97-102, Northumbria University, Newcastle.
- Aksay, B. (2021). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Bilgi Paylaşma Korkusu. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1 (37), 4400-4428.
- Al Saifi, S. A., Dillon, S., and McQueen, R. (2016). The Relationship between Face To Face Social Networks and Knowledge Sharing: An Exploratory Study of Manufacturing Firms. *Journal of Knowledge Management*, 2(2), 308-326.
- Allameh, M. S., Broumand, S., Aghababapour, T., and Ghorbani, O. (2013). Studying the Impact of Attitude towards Knowledge Sharing on Employees' Happiness. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 115-126.

- AlShamsi, O., and Ajmal, M. (2018). Critical Factors for Knowledge Sharing in Technology-Intensive Organizations: Evidence from UAE Service Sector. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 384-412.
- Ashforth, B.E., Saks, A. M., and Lee, R.T. (1997). On The Dimensionality of Jones' (1986) Measures of Organizational Socialization Tactics. *International Journal of Selection and Assessment*, (5)4, 200-214.
- Baker, A. (2018). An Investigation of the Interaction between Organizational Culture and Knowledge Sharing through Socialization: A Multi-Level Perspective. (Unpublished Doctoral Dissertation). Nova Southeastern University, College of Engineering and Computing.
- Bock, G. W., and Kim, Y. (2002). Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14-21.
- Bryman, A. (2008). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Cai, Y., Song, Y, Xiao, X., and Shi, W. (2020). The Effect of Social Capital on Tacit Knowledge-Sharing Intention: The Mediating Role of Employee Vigor. *SAGE Open*, 10(3), 1-13.
- Compeau, D. R., and Higgins, C. A. (1995). Computer Self-Efficacy Development of a Measure and Initial Test. *MIS Quarterly*, 19(2), 189-211.
- Creative Research Systems (2022). Erişim Adresi: <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>.
- Crisogen, D. T. (2015). Types of Socialization and Their Importance in Understanding the Phenomena of Socialization. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 2(4), 331-336.
- Curado, C., Vieira, S. (2019). Trust, Knowledge Sharing and Organizational Commitment in SMEs. *Personnel Review*, 48(6), 1449-1468.
- Fang, Y. (2017). Coping with fear and guilt using mobile social networking applications: Knowledge hiding, loafing, and sharing. *Telematics and Informatics*, 34, 779-797.
- Gagné, M. (2009). A Model of Knowledge Sharing Motivation. *Human Resource Management*, 48, 571-589.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., and Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine Countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196.
- Ganguly, A., Talukdar, A. and Chatterjee, D. (2019). Evaluating the Role of Social Capital, Tacit Knowledge Sharing, Knowledge Quality and Reciprocity in Determining Innovation Capability of an Organization. *Journal of Knowledge Management*, 23 (6), 1105-1135.
- Garfield, S. (2006). 10 Reasons Why People Don't Share Their Knowledge. *Knowledge Management Review*, 9 (2), 10-11.
-

-
- Göksel, A. and Aydınlan, B. (2017). How Can Tacit Knowledge Be Shared More in Organizations? A Multidimensional Approach to the Role of Social Capital and Locus of Control. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(1), 34-44.
- Haider, S. (2009). The Organizational Knowledge Iceberg: An Empirical Investigation. *Knowledge and Process Management*, 16(2), 74-84.
- Han, J., and Hovav, A. (2019). The Effect of Paradoxical Tensions between Confucian Culture and Organizational Culture on Fear and Knowledge Sharing Intention. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 5329-5338.
- Han, J., Hovav, A., and Hemmert, M. (2022). Confucian Values, Social Fear, and Knowledge Sharing in Korean Organizations. *Journal of Computer Information Systems*, 62(2), 237-246.
- Hatunoğlu, M., and Yeşil, S. (2020). Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörlerin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 16(27), 424-464.
- Hau, Y. S., Kim, B. and Lee, H. (2016). What Drives Employees to Share Their Tacit Knowledge in Practice? *Knowledge Management Research & Practice*, 14(3), 295-308.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., and Kim, Y. (2013). The Effects of Individual Motivations and Social Capital on Employees' Tacit and Explicit Knowledge Sharing Intentions. *International Journal of Information Management*, 33, 356-366.
- Huang, C. (2009). Knowledge Sharing and Group Cohesiveness on Performance: An Empirical Study of Technology R&D Teams in Taiwan. *Technovation*, 29(11), 786-797.
- Hung, S. Y., Durcikova, A., Lai, H. N. and Lin, W. M. (2011). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Individuals' Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69, 415-427.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *HRM Development Review*, 2, 337-359.
- Jeon, G. H., Lee, K. C. (2020). Emotional Factors Affecting Knowledge Sharing Intentions in the Context of Competitive Knowledge Network. *Sustainability*, 12, 1-23.
- Karabulut Çakır, S. (2021). Psikolojik Güçlendirme Algısı Bağlamında Örgütsel Sosyalleşme ve Olumlu Çıktıları. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karavardar, G. (2012). Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 145-156.
-

- Kochanska, G., Woodard, J., Kim, S., Koenig, J. L., Yoon, J. E., and Barry, R. A. (2010). Positive Socialization Mechanisms in Secure and Insecure Parent-Child Dyads: Two Longitudinal Studies. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 51(9), 998–1009.
- Lai, M., Lee, G. (2007). Relationships of Organizational Culture toward Knowledge Activities. *Business Process Management Journal*, 13(2), 306-322.
- Lan, J., Wong, C-S., and Wong, I. K. (2022). The Role of Knowledge Sharing in Hotel Newcomer Socialization: A Formal Intervention Program. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), 2250-2271.
- Lin, H. F. (2007). Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. *Journal of Information Science*, 33, 135–149.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251.
- Marra, M. (2004). The Contribution of Evaluation to Socialization and Externalization of Tacit Knowledge: The Case of the World Bank. *Italian National Research*, 10(3), 263-283.
- Moghavvemi, S., Sharabati, M., Paramanathan, T., Rahin, and N. M. (2017). The Impact of Perceived Enjoyment, Perceived Reciprocal Benefits and Knowledge Power On Students' Knowledge Sharing Through Facebook. *The International Journal of Management Education*, 15, 1-12.
- Nonaka, I., and Konno, N. (1998). The Concept of “Ba”: Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- Nonaka, I., and Toyama, R. (2015). *The Knowledge-creating Theory Revisited: Knowledge Creation as a Synthesizing Process*. In: Edwards, J. S. (eds). *The Essentials of Knowledge Management* (s. 95-110). London: Palgrave Macmillan.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Tsoy, D., Obrenovic, S., Khan, M. A. S., Anwar, and F. (2020). The Enjoyment of Knowledge Sharing: Impact of Altruism on Tacit Knowledge-Sharing Behavior. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-16.
- Oliveira, M., Curado, C. M. M., Maçada, A. C. G., and Nodari, F. (2015). Using Alternative Scales to Measure Knowledge Sharing Behavior: Are There Any Differences?. *Computers in Human Behavior*, 44, 132-140.
- Raina, R., and Chauhan, R. (2016). Organizational Socialization & Work Related Attitudes in India's Uncertainty Culture. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(2), 279-292.
- Razmerita, L., Kirchner, K., and Nielsen, P. (2016). What Factors Influence Knowledge Sharing in Organizations?: A Social Dilemma Perspective of Social Media Communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225-1246.

-
- Renzi, B. (2008). Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation. *The International Journal of Management Science*, 36, 206-220.
- Serenko, A., and Bontis, N. (2016). Negotiate, Reciprocate, Or Cooperate? The Impact of Exchange Modes On Inter-Employee Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 687-712.
- Settoon, R. P., and Mossholder, K. W. (2002). Relationship Quality and Relationship Context as Antecedents of Person-and Task-focused Interpersonal Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87, 255-267.
- Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133-145.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent Validation of Two Measures of Organizational Socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Tokgöz Bakıroğlu, C. (2013). Sosyalleşme ve Kimlik İnşası Ekseninde Sosyal Paylaşım Ağları. *Marmara Üniversitesi, Akademik Bilişim Konferansı*, Erişim Adresi: <https://ab.org.tr/ab13/bildiri/228.pdf>
- Wanberg, C. R. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press.
- Wasko, M. M. and Faraj, S. (2005). Why Should I Share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practices. *MIS Quarterly*, 29, 35-57.
- Xue, Y., Bradley, J., and Liang, H. (2011). Team Climate, Empowering Leadership, and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312.