

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ÖZDİSİPLİN VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞMA EĞİLİMİNİN ARACILIK ROLÜ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

INTERMEDIATE ROLE OF KNOWLEDGE SHARING TENDENCIES IN THE SELF- DISCIPLINE AND WORK PERFORMANCE RELATIONSHIP: A RESEARCH ON ACADEMICS

Arş. Gör. Dr. Hilal BARAN¹

ÖZ

Mesleklerin gelişiminde önemli bir role sahip olan bilgi paylaşımı, bilimin ilerleyişinde de aktif rol alarak akademisyenlerin üst düzey performans sergilemelerini sağlayabilecektir. Bununla birlikte örgütler için sürdürülebilir rekabet avantajını sağlayan bilgi paylaşıldıkça bireysel performansın artmasını sağlayarak olumlu örgütsel çıktıları meydana getirecektir. Bu bağlamda geliştirilen çalışma ile iş performansının önemli bir belirleyicisi olan kişilik özelliklerinden özdisiplinin, bilgi paylaşma eğilimi bağlamında incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma hipotezlerini test etmek için Ege bölgesinde bulunan 15 devlet üniversitesinde görev yapan akademik personelden online anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Elde edilen anketlerden kalan sağlıklı 420 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki bağlantıların değerlendirilmesi için IBM SPSS 22.0 paket programına eklenti olarak kullanılan Hayes Process Macro kullanılmıştır. Araştırma sonucunda özdisiplin ile iş performansı arasındaki ilişkide bilgi paylaşma eğiliminin aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özdisiplin, Bilgi Paylaşma Eğilimi, İş Performansı.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M15.

ABSTRACT

Knowledge sharing, which has an important role in the development of professions, would enable academicians to display high-level performance as an active role in the advancement of science. However, as the information that provides sustainable competitive advantage for organizations is shared, it would increase individual performance and create positive organizational outputs. In this context, it is aimed to examine self-discipline, a personality trait, which is an important determinant of job performance, in the context of knowledge sharing tendency. In order to test the research hypotheses, data are collected from the academic staff working at 15 state universities in the Aegean region by online survey method. Analyzes are carried out with 420 questionnaires remaining from the obtained questionnaires. Hayes Process Macro, which is used as an add-on to the IBM SPSS 22.0 package program, is used to evaluate the connections between the variables. As a result of the research, it is concluded that the knowledge sharing tendency has a mediating role in the self-discipline and job performance relationship.

Keywords: Self-Discipline, Knowledge Sharing Tendency, Job Performance.

JEL Classification Codes: M10, M12, M15.

* Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulundan 2020/01 sayılı ve 03.02.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hilal.durmus@dpu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Although there are many studies examining the relationship between self-discipline and job performance, no other research has been found that examines the role of knowledge sharing tendency, which is the knowledge management process, in this relationship. In this context, the aim of the research is to reveal the effect of academics' self-discipline levels on job performance and to determine the role of knowledge sharing tendency in this relationship. Self-discipline is an important element that enables employees to consistently demonstrate their job performance in the face of difficulties and obstacles. Self-disciplined individuals benefit their organizations by being willing and self-sacrificing in acquiring and sharing knowledge. In addition, knowledge sharing leads to the improvement of job performance by providing information exchange among individuals. Knowledge sharing saves time for organizations and contributes to the stable progress of the business by supporting harmony and cooperation among employees. For this reason, it is aimed to contribute to the literature on the role of knowledge sharing tendency in the relationship between self-discipline and job performance in academics. The research is limited to the academic staff working at state universities in the Aegean region.

Design/methodology/approach:

The research data were obtained from the academic staff working at 15 state universities in the Aegean region with the help of online forms. The hypothesis was tested with the remaining 420 questionnaires after the necessary analyzes were made after the data collection process. Hayes Process Macro, which is used as an add-on to the IBM SPSS 22.0 package program, was used to evaluate the connections between the obtained data and the variables. Confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to test the validity of the self-discipline, job performance and knowledge sharing tendency scales. In addition, while reliability and correlation analyzes were used in the study, a mediation analysis was performed using Model 4 to test the research hypothesis.

Findings:

According to the results of the research, it has been seen that self-discipline has a significant and positive effect on the knowledge sharing tendency, the knowledge sharing tendency on job performance and self-discipline on work performance. As a result of the research, it was determined that the knowledge sharing tendency has a mediating role in the relationship between self-discipline and job performance. In addition, while testing the research model, age, gender and tenure from demographic variables, which are thought to be in relationship with dependent and independent variables and suggested by some studies, were taken under control. Since it was determined that the effect of the control variables included in the analysis at the beginning was not statistically significant, they were excluded from the analysis.

Conclusion and Discussion:

As a result of testing the hypothesis created within the framework of the purpose of this study; The mediating role of knowledge sharing tendency in the effect of self-discipline on job performance has been reached. As a result of this finding, it can be said that self-discipline increases the knowledge sharing tendency and this situation will cause an increase in the job performance of the individual. When the existing literature is examined, it is seen that the relationship between self-discipline and job performance has been determined, but no research has been found that examines the role of the knowledge sharing tendency in this relationship. The relationship between research variables is explained by social cognitive theory (Bandura, 1999). In this context, a contribution is made to the literature with the mediating effect revealed. In line with the results of the research, it is recommended to carry out some practices within the organization in order to transform the knowledge sharing tendencies of the academicians, who are our sample, into behavior. Working groups can be formed with the support of managers and using institutional opportunities, and it is recommended to prepare an environment where academicians can share their current information and transfer their newly learned information about theory and practice to their colleagues by holding regular meetings. In this way, it is thought that dynamic academic success will be achieved when joint project studies are carried out. In addition, it is evaluated that the preference of individuals who can take responsibility for employee preferences, condition themselves for success, work in harmony, process and share the knowledge they have learned will increase their job performance, and also contribute to the practitioners. In future studies, it is recommended to investigate these factors by including these factors in the model in organizations with high stress and employee turnover rate, thus providing benefits to the organizations. In addition, it is recommended to test the research model with different sectors and employee groups by adding variables that can be effective on the model, such as organizational culture, other personality traits, and leadership styles.

1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde işyeri kaynaklarının etkin kullanılması, iş performansı, bilgi paylaşımı, verimlilik, üretkenlik ve sorumluluk önem taşımaktadır. Özellikle kişilik özelliklerinin işletmelerde ortaya çıkardığı davranışlar iş performansını doğrudan etkilemektedir (Güldüran ve Şahin Perçin, 2020, s. 38). Beş faktör kişilik özellikleri “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “nörotiklik”, “özdisiplin” ve “açıklık” olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Özellikle özdisiplin duygusuna sahip bireyler zorlu şartlarda, karmaşık görevlerde veya stresli durumlarda bilişsel ve duygusal yeterlilikleriyle etkili iş performansı ortaya koyabilmektedir (Erhan, 2021, s. 127). Bilgi paylaşma eğilimi, bireylerin veya grupların iş birliğini teşvik eden değerlerin ve süreçlerin geliştirilmesini sağlayan örgütlerin ayrılmaz bir parçasıdır (Halisah vd., 2021, s. 2). Böylece bilgi paylaşma eğilimi, bireylerin çok yönlü beceriler kazanmasını sağlayarak, sürdürülebilir iş performansını ve kurumsal başarıyı artıran önemli bir sosyal varlıktır (Jilani vd., 2020, s. 12; Swanson vd., 2020, s. 88). İş görenler bulunduğu çalışma ortamında gerek kendi içsel dürtülerinden gerekse de dışsal faktörlerden etkilenmektedirler. Dolayısıyla bireyin sahip olduğu özdisiplinin çalışma hayatında bilgi paylaşma eğilimi ve iş performansına önemli etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Günümüz bilgi çağında yeniliğin, gelişimin ve üretkenliğin öncüsü olan temel örgütlerden biri üniversitelerdir. Bilimin ve toplumsal gelişimin en önemli belirleyicisi olan bireyler ise bu örgütlerin en temel yapı taşı olan akademisyenlerdir. Akademisyenlerin iş performansı topluma sağladıkları katkı bağlamında düşünüldüğünde araştırılması ve gerekli çalışmalar yapılarak artırılması gereken eylemlerdendir. Bilgi paylaşma eğilimi içinde olmanın ise akademisyenlerin performanslarının artmasında öncülük edeceği düşünülmektedir. Çünkü bilimsel araştırmalar beyin fırtınası ve fikir tartışmalarıyla gün yüzüne çıkmaktadır. Bununla birlikte yeni bilimsel çalışmalar için akademisyenlerin sürekli öğrenme ile kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda özdisiplinin iş performansı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşma eğiliminin rolünün akademisyenler üzerinde araştırılması gerekliliği öngörülmüştür.

Özdisiplin ve iş performansı ilişkisini inceleyen çok araştırma olmasına rağmen bu ilişkide bilgi yönetim süreci olan bilgi paylaşma eğiliminin rolü inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bilgi paylaşma eğiliminin aracılık rolünü ortaya çıkarmaktır. Araştırma kapsamında değişkenler hakkında kavramsal çerçeve ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulduktan sonra hipotezlerin testi için analiz yapılarak, bulgular ve sonuçlarla birlikte gelecek araştırmalar için öneriler sunulacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında özdisiplin, bilgi paylaşma eğilimi ve iş performansı kavramları hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Özdisiplin

Olumlu çalışma alışkanlıkları, bireylerin görev veya faaliyetlerini en az zaman kaybıyla tamamlamak için yeteneklerini geliştirdiği eylemlerdir. Olumlu çalışma alışkanlıklarından biri olan özdisiplin, bıkınlık veya dikkat dağınıcılığı unsurlara rağmen kaynakları bir göreve ya da faaliyete yönlendirme yeteneğidir (Kelly, 2002, s. 15). Özdisiplin, başarı arayışında olma, sorumluluk alma, düzenli ve yeterli olma nitelikleriyle de ifade edilmektedir (Çetin vd., 2015, s. 83). Özdisipline sahip bireyler, örgütlerin hem prosedürlerine iyi derecede uyum sağlamakta hem de işten ayrılmanın önüne geçmek için görev süresi boyunca iyi performans göstermektedirler (Kückelhaus vd., 2020, s. 2). Özdisiplini yüksek bireyler, örgütleriyle özdeşleşerek örgütün performansına olumlu katkı sağlamaktadırlar (Meydan ve Polat, 2013, s. 37). Bununla birlikte özdisiplinin, öğrenmeyi destekleyen ve hedeflere ulaşılmasını sağlayan önemli bir faktör olduğu söylenebilmektedir (Gorbunovs vd., 2016, s. 261)

Özdisiplin, bireylerin görevlerini tamamlamada veya zaman yönetimi davranışlarını sergilemede motivasyon görevi görmektedir. Böylece özdisiplin sergileyen bireyler zamanlarını verimli kullanmaktadır (Kelly, 2002, s. 15). Dolayısıyla özdisiplin algısı yüksek olan bireyler emek, zaman ve sorumluluklarıyla örgütlerine karşı etkili bir iş performansı ortaya koymaktadır (Erhan, 2021, s. 135). Bireylerin başarılı olma, iç disiplin ve düzenlilik özellikleriyle hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşmada motivasyon kaynağını özdisiplin sağlamaktadır. Bunun yanında özdisiplini yüksek bireylerin, çaba gösterme ve geleceği planlama konusunda yeteneklerini geliştirme de daha etkin olduğu söylenebilmektedir (Çetin vd., 2015, s. 89-90).

2.2. Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı, bilgi yönetim sürecinin temel unsurudur. Bilgi paylaşımı, çalışanların öğrendiği bilgilerin örgütteki diğer çalışanlarla paylaşma derecesini tanımlamaktadır (Bhatti vd., 2020, s. 442). Örgütlerin yetenek ve yeterliliklerinin geliştirilmesi, artırılması ve rekabet avantajının sürdürülmesi açısından bilgi paylaşımı önemlidir. Böylece gerçek inovasyon, çalışanların bildiklerini diğer çalışma arkadaşlarıyla paylaştığında ve bu bilgilerin sinerjisinde ortaya çıkmaktadır (Matzler vd., 2008, s. 302). Örgütlerde biriken bilgiler çalışanların, önemli çıktılarının üretilme potansiyelini artırarak yeni inovasyonlara zemin hazırlamaktadır (Fiol, 1996). Bilgi paylaşımı ile çalışanlar, iş süreçlerine yeni yöntem ve yaklaşımlar getirerek, iş rolleri için yenilikçi davranışlar geliştirmektedirler. Bilgi paylaşımını bireysel faktörler (sosyal bağlar, güven, kültür farklılıkları, deneyim, iletişim becerisi, muhakeme gücü), örgütsel faktörler (strateji ve politikalar, liderlik, örgüt kültürü, alt yapı, fiziksel çevre, departmanlar arası iletişim) ve teknolojik faktörler (bilgi teknoloji sistemleri, içsel ve dışsal teknik destek, bilgi teknolojilerine uyum yetersizliği) etkilemektedir (Işık, 2018, s. 646).

Bilgi paylaşımı ile girişimlerin, ürün ve hizmetlerin ortaya çıkmasında bilgi paylaşımını destekleyen yöneticilerin varlığı gerekmektedir. Bu durum örtük olan bilginin yenilikleri teşvik edecek şekilde kullanılmasını sağlayan bilgiyi orta çıkaracaktır (Lin ve Lee, 2004, s. 110). Örgüt içinde çalışanların doğru bilgi paylaşımını gerçekleştirmesi için, yönetici ile çalışan arasında etik davranışların sergilenmesi, örgütsel adaletin sağlanması, çalışan performansı ve ödüllendirmenin objektif yöntemlerle belirlenmesi, farklı fikir ve düşüncelerin önemsenmesi, stresi azaltan ve motivasyonu artıran sistemlerin oluşturulması gerekmektedir. Böylece bilgi paylaşımı geliştirilerek, yenilikler ortaya çıkarılıp örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılabilecektir (Demirel ve Seçkin, 2011, s. 114; İmamoğlu vd., 2018, s. 109). Bilgi paylaşımı bilginin ya da deneyimlerin işlenerek harekete geçirilmesi örgütlerin verimliliğini ve inovasyon yeteneğini geliştirerek sürdürebilir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Keskin vd., 2018, s. 93). Ayrıca çalışanlar işyerindeki hatalar karşısında tutarlı ve sürekli bilgi paylaşımı gerçekleştirerek kayıpları azaltabilecek ve çalışma performansını artıracaktır (Kang vd., 2008, s. 1553). Dolayısıyla bilgi paylaşımı, iş görenlerin elde ettikleri bilgi ve tecrübelerin aktarımıyla örgütlerin bilgiye ulaşma maliyetini minimize ederek kaynakların etkin kullanılmasını sağlayacaktır.

2.3. İş Performansı

Performans, birey veya grupların hedeflere ulaşmak ve ihtiyaçları karşılamak için sergiledikleri davranıştır (Campbell, 1990). İş performansı, bireyin standart zaman aralığında gerçekleştirdiği davranışsal eylemlerinin organizasyona kattığı toplam değerdir (Motowidlo vd., 1997, s. 72). Diğer bir ifadeyle iş performansı, örgütün amaç ve hedeflerine katkı sağlayan, ölçülebilir eylem, davranış ve çıktılardır (Şantaş vd., 2016, s. 881). Çalışanların yüksek düzeydeki performansları örgütleri başarıya ulaştırmada önemli rol oynamaktadır. Böylece iş performanslarının geliştirilerek süreklilik kazanması örgütlerin devamlılığını sağlamaktadır (Akkoç vd., 2012, s. 107). Çalışanların iş performansının yüksek olması durumunda; müşteri memnuniyetinin sağlanmasına, işletmelerin sosyal sermayelerinin güçlendirilmesine, bilgi paylaşma eğiliminin artmasına, risklerin ve bilgi maliyetlerinin azaltılmasına olanak sağlamaktadır (Yaşar Uğurlu, 2016, s. 162; Halisah vd., 2021, s. 5). Dolayısıyla iş performansı işletmelerin rekabet gücünü artırmada ve örgütsel hedeflerine ulaşmada önemli bir araç olduğu söylenebilmektedir.

Örgütlerde iş performansını örgütsel özdeşleme artırmaktadır. Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi hem örgütsel desteğin artmasıyla hem de iş stresinin azaltılmasıyla sağlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010, s. 201). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların yüksek iş performansına sahip olmakla birlikte aşırı iş yükü algısı olan çalışanların ise iş performansları azalarak işten ayrılma niyetleri artmaktadır (Çelik ve Çıra, 2013, s. 17). Aynı zamanda çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, gelişim kültürü, iş tatmini ve iş arkadaşı desteği iş performansını artırmaktadır (Akkoç vd., 2012, s. 129; Kale, 2015, s. 115). Dolayısıyla yöneticilerin örgütsel başarıyı ortaya çıkarabilmek için bu unsurlara dikkat etmesi gerekmektedir.

İşletmelerde güven ortamının oluşturulması beraberinde örgüte olumsuz tutum ve davranışları engellemekte ve doğal duygularını sergileyebilmelerini sağlayarak iş performansına olumlu katkı sağlamaktadır (Beğenirbaş ve Turgut, 2014, s. 144). Çalışanların kendi yeteneklerine güvenerek yaptığı işi önemli bulması ve inisiyatif alarak kararlar verebilmesi psikolojik olarak kendini güçlü hissetmesini sağlayarak yüksek iş performansını ortaya çıkarmaktadır (Özer ve Özdoğan, 2019, s. 1220). Bunun yanında örgütlerin, çalışanların iş performanslarını artırması, işten ayrılma niyetlerini azaltması için psikolojik güçlendirme ve motivasyon sağlanmaları

gerekmektedir (Kanbur, 2018, s. 158). Bütün bu bilgiler çerçevesinde iş performansı örgütün bütün mekanizmalarını etkileyen ve işletmenin yaşam boyu değerini belirleyen güçlü bir aktördür.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Veri Toplama Aracı

İki bölümde oluşan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve toplam tecrübe süresi ile ilgili demografik özelliklerini belirten sorular yer alırken; ikinci bölümde ise katılımcıların bilgi paylaşma eğilimi, iş performansı ve özdisiplin düzeylerini ölçen ifadeler yer almaktadır.

Bilgi paylaşma eğilimini ölçmek için Bock ve arkadaşları tarafından 2005 yılında geliştirilen beş ifadeden oluşan iki boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçek de ilk iki ifade açık bilgi paylaşma eğilimini ölçerken sonraki üç ifade ise örtük bilgi paylaşma eğilimini ölçmektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Bock ve arkadaşları tarafından 0,93 olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Keçeci (2017) tarafından yapılmıştır.

İş performansını ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen dört ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Gürbüz ve arkadaşları (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir.

Son olarak özdisiplini ölçmek için ise Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen beş faktör kişilik ölçeğinin özdisiplin boyutunun 9 ifadesi kullanılmış ve ölçeğin Türkçeye uyarlaması Sümer ve arkadaşları (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçekte üç ifade ters kodlanarak kullanılmıştır. Katılımcıların anketteki ifadelerle katılım düzeylerini belirlemek için 5'li Likert tipi tercih edilerek kullanılmıştır (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum).

3.2. Veri Toplama Süreci ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ege bölgesinde bulunan 15 devlet üniversitesinde görev yapan 19.645 akademisyen oluşturmaktadır (YÖK, 2021). Araştırma verisi, birincil veri kaynaklardan anket yönetimi ile elde edilmiştir. Veriler, Ege bölgesinde bulunan devlet üniversitelerinin akademik personelinden online anket uygulaması ile kolayca örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama sürecinde elde edilen 437 anket değerlendirilerek verilerin analize hazırlanması başlıklı bölümde anlatılan analizler uygulanarak veri temizleme işlemleri gerçekleştirilmiş ve kalan 420 anket ile analizler yapılmıştır. Ayrıca bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan, 03.02.2020 tarih ve 2020/01 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezi ve Modeli

Özdisiplinin, yüksek düzeyde rutinleşmiş işlerde iş performansının güçlü bir belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir (Shafer ve Postlethwaite, 2013, s. 183). Özdisiplin, iş performansını ortaya çıkaran en önemli kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Smithikrai ve Suwannadet, 2018, s. 97). Bunun yanında özdisiplini yüksek bireyler, hem büyük zorluklar ve engelleyici durumlar ile karşılaştıklarında performans seviyelerini korumakta hem de psikolojik baskıları minimuma indirgeyerek işten ayrılmayı azaltıp yüksek performans sergilemektedirler (Abbas ve Raja, 2019, s. 189-192). Özdisiplin farklı gruplarda ve durumlarda performansın en önemli yordayıcısıdır (Barrick vd., 1993; Abbas ve Raja, 2019, s. 189) Ayrıca özdisiplin ve performans arasında ilişkiye, bireyin görevde kalma süresi de aracılık etmektedir (Biderman vd., 2008).

Bilgi paylaşma eğilimi, özdisiplinin temel özelliklerinden olan örgütsel çıkarlara fayda sağlamaktadır (Matzler vd., 2008, s. 305). Bireylerin istikrarlı özelliklerinden olan, özdisiplin, uyumluluk ve açıklılık bilgi paylaşmayı etkilemektedir. Yüksek özdisipline sahip bireylerin bilgi paylaşma eğilimi sergilemede daha istekli ve fedakâr olduğu yapılan araştırma sonucunda ortaya konulmuştur (Matzler vd., 2008, s. 309). Özdisiplinli bireyler bilgiyi edinmeyi ve paylaşmayı işinin önemli bir parçası olarak görmektedir (Wang ve Yang, 2007, s. 1429). Özdisiplin hem bilgi paylaşma eğilimiyle pozitif ilişkili olduğu (Wang ve Yang, 2007, s. 1433), hem de bilgi paylaşımının belirleyicisi konumunda olduğu söylenebilmektedir (Matzler ve Mueller, 2011).

Örgütlerde çalışanların iş performanslarının iyileştirilmesinde bilginin paylaşımı önemli bir rol üstlenmektedir. Çünkü bilgi paylaşımı çalışanların zamandan tasarruf etmesine, gücünü korumasına ve riskleri azaltmasına rasyonel bir fayda sağlamaktadır (Halisah vd., 2021, s. 4). Bilgi paylaşımı, bireyler arasında bilgi alışverişini

sağlayarak iş performansına katkıda bulunmakta ve örgütsel avantajlar sağlamaktadır (Lin vd., 2020, s. 1882). Açık bilgi paylaşımı iş performansı üzerinde dolaylı etkiye sahipken, örtük bilgi paylaşımını iş performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Reychav ve Weisberg, 2009, s. 193). Bireyler bilgi paylaşma eğilimi sergileyerek kendi aralarında uyum ve işbirliğini güçlendirmekte ve başarılı bir iş performansını ortaya çıkarmaktadır (Kwahk ve Park, 2016, s. 833). Çünkü bilgi paylaşımı iş performansına yol açan önemli bir aktördür (Kang vd., 2008; Na-Nan vd., 2019).

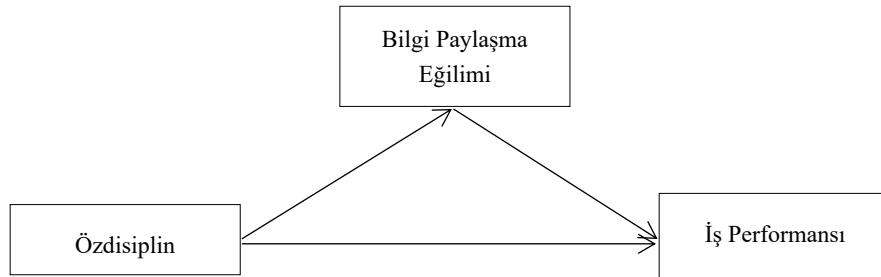
Bilgi paylaşma eğiliminin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Bu bulgu sosyal mübadele teorisiyle açıklanabilmektedir. Sosyal mübadele teorisi, çalışanların örgüte bağlı kalarak kendilerine sunulan imkanlara, iyi niyet göstererek olumlu tutum ve davranışlar şeklinde karşılık verilmesi sürecidir (Okumuş ve Öztürk, 2014, s. 17). Örneğin, kaynaklara ulaşabilen çalışanların hedef grubundaki bireyleri tanımda ya da bir sorun karşısında sorunla nasıl başa çıkabileceğine ilişkin bilgileri sağlamada kullanılabilir (Swanson vd., 2020, s. 94). Bu teori ile bilgi paylaşımının iş performansını iyileştirmede önemli bir unsur olduğu söylenebilmektedir (Jean vd., 2011).

Özdisiplin ile iş performansı arasındaki ilişki Bandura'nın (1999) sosyal bilişsel kuramı ile açıklanabilmektedir (Byrne vd., 2005; Biderman vd., 2008; Brown vd., 2011). Sosyal bilişsel kuram, bireylerin hem yeterliliklerinin gelişimini hem de eylemlerinin düzenlenmesini sağlayan çok yönlü nedensel bir yapıdır. Bu teoride özdisiplin, bireyin belirli bir amaca ulaşmada güven ve inançla kendi kapasitesini göstermesidir. Sosyal bilişsel kuram ilk olarak bilgi edinmeyi ve yenilikleri geniş alana dağıtan taşıyıcı görev üstlenmektedir. İkinci olarak, gerekli yeterlilikte uzmanlaşmak, temel becerilere sahip olmak ve fayda/maliyet beklentileri çerçevesinde yeni davranış tarzlarının geliştirilmesini sağlayarak işletmelere fırsatlar sunmaktadır. Son olarak, hedeflerin belirlenmesini bu hedeflerin güçlü bir motivasyonla yerine getirilmesini ve gerekli performansın ortaya konulmasını sağladığı ifade edilmektedir (Bandura, 1999). Dolayısıyla öz yeterliliği yüksek bireyler, faydalı ve olumlu davranışlar (bilgi paylaşma eğilimi) sergileyerek etkili bir performans ortaya koyabilmektedir (Erhan, 2021, s. 130)

Mevcut literatür taraması sonucunda özdisiplinin iş performansına etkisinde bilgi paylaşma eğiliminin rolü önem teşkil etmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada özdisiplin, bilgi paylaşma eğilimi ve iş performansı arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezle incelenecektir;

H₁: Özdisiplin ve iş performansı ilişkisinde bilgi paylaşma eğiliminin aracılık etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Şekil 1'de gösterilen araştırma modeli mevcut literatür çerçevesinde geliştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Araştırma Verilerinin Analize Hazırlanması

Araştırma verilerinin analize hazır hale gelmesi için kayıp değer, uç değer, normallik ve çoklu bağlantı testleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak frekans analizi ile kayıp değerler kontrol edilmiş ve kayıp değere rastlanmamıştır. Daha sonra çoklu uç değer analizi yapılarak değişkenlerin Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmıştır. Yapılan analiz neticesinde uzaklık değeri anlamlı düzeyde ($p < .01$) yüksek olan 17 katılımcının cevabı veri setinden çıkarılmıştır. Kalan 420 sağlıklı veri ile analizlere devam edilmiştir.

Veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 3 değer aralığında olması verilerin normal dağıldığını

göstermektedir (Kline, 2011, s. 63). Yapılan analiz sonucunda özdisiplin için basıklık ,276 ve çarpıklık -,659 değerinde olduğu; bilgi paylaşma eğilimi için basıklık ,509 ve çarpıklık -,417 değerinde olduğu; iş performansı için ise basıklık -,178 ve çarpıklık -,116 değerinde olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenler arasında yüksek korelasyon olması sonucu ortaya çıkan bu problemde, bu sorunun yaşanmasına neden olan araştırma değişkeni ya da değişkenlerinin modelden çıkarılması önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Regresyon analizi yapılarak değişkenlere ilişkin Varyans artış faktörleri (VIF), Durum indeksleri (CI) ve Tolerans değerleri (TV) incelenmiştir. Tablo 1'deki sonuçlara bakıldığında VIF değerlerinin 10'dan küçük, CI değerlerinin 30'dan küçük ve TV değerlerinin 0,10' dan yüksek olduğu görülmektedir (Albayrak, 2005, s. 110-111). Bu sonuçlar doğrultusunda araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı söylenebilmektedir.

Tablo 1. Çoklu Bağlantı Problemi Analiz Sonuçları

Değişkenler	VIF	TV	CI
İş Performansı	1,723	,580	23,562
Bilgi Paylaşma Eğilimi	1,171	,854	18,620
Özdisiplin	1,714	,584	28,453

4.2. Örneklem Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında 420 katılımcıya ait demografik özelliklere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum ve toplam tecrübe süresine ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Özelliklerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	212	50,5
	Erkek	208	49,5
	Toplam	420	100,0
Yaş	30 yaş ve altı	73	17,4
	31-40 yaş	187	44,5
	41-50 yaş	100	23,8
	51 yaş ve üzeri	60	14,3
	Toplam	420	100,0
Medeni Durumu	Bekar	119	28,3
	Evli	301	71,7
	Toplam	420	100,0
Toplam Tecrübe Süresi	5 yıl ve altı	89	21,2
	6-15 yıl	163	38,8
	16-25 yıl	99	23,6
	26-35 yıl	62	14,8
	36 yıl ve üzeri	7	1,7
	Toplam	420	100,0

Tablo 2'de katılımcılara ait demografik özelliklere cinsiyet açısından bakıldığında; %50,5'inin kadın (212 kişi) ve %49,5'inin erkek (208 kişi) olduğu görülmektedir. Yaş açısından bakıldığında; %17,4'ünün (73 kişi) 30 yaş ve altı, %44,5'inin (187 kişi) 31-40 yaş, %23,8'inin (100 kişi) 41-50 yaş, %14,3'ünün (60 kişi) 51 yaş ve üzeri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında; 28,3'ü (119 kişi) bekar ve %71,7'si (301 kişi) de evlidir. Son olarak toplam tecrübe süresine bakıldığında ise %21,2'nin (89 kişi) 5 yıl ve altı, %38,8'inin (163 kişi) 6-15 yıl, %23,6'nın (99 kişi) 16-25 yıl, %14,8'inin (62 kişi) 26-35 yıl ve %1,7'nin (7 kişi) 36 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

4.3. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Özdisiplin, iş performansı ve bilgi paylaşma eğilimi ölçeklerinin geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS 22 programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modellemesi ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Özdisiplinin 9 maddelik yapısı, bilgi paylaşma eğiliminin 5 maddelik yapısı ve iş performansının 4 maddelik yapısı doğrulanmak için analize tabi tutulmuştur. Ancak özdisiplin ölçeğinde hem faktör yükünün düşük çıkması hem de uyum iyilik değerlerini düşürdüğü belirlenen ÖD2, ÖD4, ÖD5, ÖD6, ÖD9 maddeleri modelden çıkarılmıştır. Tekrar yapılan analiz sonucunda ölçüm modeli uyum iyilik değerlerinin kabul edilebilir uyum derecesinde olduğu görülmüştür (CMIN/df=3,42; GFI=0.929; RMSEA=0.076). Ayrıca ölçeklerinin güvenirlik analizleri sonucuna bakıldığında özdisiplin 0.636, iş performansı 0.720 ve bilgi paylaşma eğilimi 0.853'le beklenen düzeyleri karşılamaktadır. Güvenirliklerinin 0,60'tan yüksek olması oldukça güvenilir kabul edilmektedir (Kayış, 2009).

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yükleri	AVE	CR
Özdisiplin		.32	.65
ÖD1	.500		
ÖD3	.502		
ÖD7	.659		
ÖD8	.567		
Bilgi Paylaşma Eğilimi		.59	.88
BPE1	.602		
BPE2	.643		
BPE3	.908		
BPE5	.857		
BPE4	.780		
İş Performansı		.39	.72
İP1	.671		
İP2	.679		
İP3	.582		
İP4	.549		

Tablo 3' deki benzeşim geçerliliği sonuçlarına bakıldığında ise özdisiplin ölçeğinde AVE:0.32; CR:0.65, bilgi paylaşma eğilimi ölçeğinde AVE:0.59; CR:0.88 ve iş performansı ölçeğinde AVE:0.39; CR:0.72 olarak bulunmuştur. Fornell ve Larcker tarafından AVE 0.5'ten küçük olduğu durumda CR 0.6'dan büyükse (CR>AVE) yakınsak geçerliliği için yeterli olduğunu ifade edilmiştir (Huang vd., 2013, s. 219).

4.4. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Araştırmanın iş performansı, bilgi paylaşma eğilimi ve özdisiplin değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Betimsel İstatistik Değerleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	N	Ort.	S.S	1	2	3
İş Performansı	420	4,09	0,51	1		
Bilgi Paylaşma Eğilimi	420	4,24	0,53	,348**	1	
Özdisiplin	420	4,37	0,49	,632**	,342**	1

Ort.=Ortalama; SS= Standart Sapma; **p < 0.01

Tablo 4'e bakıldığında bilgi paylaşma eğilimi ve iş performansı bileşenleri arasında olumlu ve anlamlı ($r=0.34$; $p<0.01$), özdisiplin ve iş performansı bileşenleri arasında olumlu ve anlamlı ($r=0.63$; $p<0.01$) ve özdisiplin ve bilgi paylaşma eğilimi bileşenleri arasında olumlu ve anlamlı ($r=0.34$; $p<0.01$) bir ilişki bulunmaktadır. Değişkenler

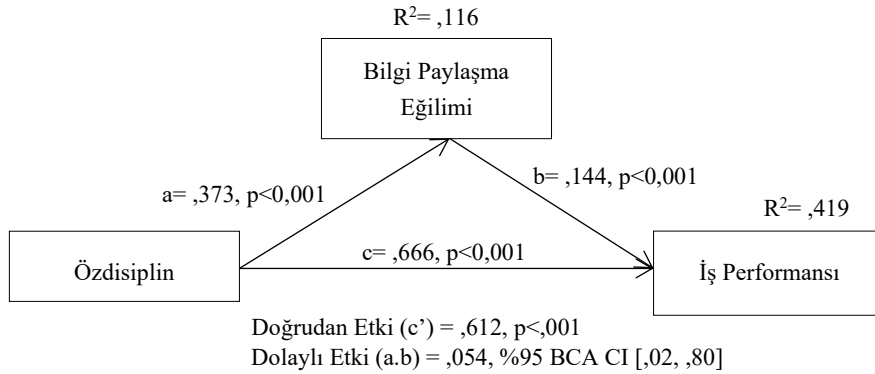
arasındaki ilişkilere bakıldığında ise en güçlü ilişkinin özdisiplin ile iş performansı arasında olduğu görülmektedir. Bu bilgi doğrultusunda özdisiplin düzeyleri yüksek olan akademisyenlerin bireysel performanslarının da yüksek olacağı söylenebilmektedir. Tablo 4’de yer alan değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında katılımcıların özdisiplin, bilgi paylaşma eğilimi ve iş performansı düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

4.5. Araştırma Hipotezinin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında oluşturulan model analiz edilerek, özdisiplinin iş performansı ilişkisinde bilgi paylaşma eğiliminin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini Process Macro’da Model 4 ile test edilmiştir. Çağdaş yaklaşım olarak değerlendirilen bu yöntem, Baron ve Kenny’ni aracılık etkisinde aradığı sıralı ilişki koşullarının sağlanmasının gerekli olmadığını savunmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki anlamlı olmasa dahi aracılık etkisinin anlamlı olabileceğini savunmaktadır (Fritz ve MacKinnn, 2007). Aracılık rolünün testi için Çağdaş yaklaşımın önerdiği Sobel testinden daha geçerli ve güçlü sonuçlar ortaya koyan Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği kullanılmıştır (Hayes, 2013). Bu teknik ile veri setinde yer alan gözlemlerden birbirinden farklı yeni veri setleri oluşturularak hesaplamalar yapılmak ve güven aralıkları oluşturulmaktadır (Efron, 1987). Aracılık etkisinin derecesini yorumlamak için ise güven aralığı geçerliliği sağlanmış olan tam standardize etki büyüklüğüne (K^2) bakılmaktadır. K^2 değeri 0.01’e yakın ise düşük, K^2 değeri 0.09’a yakın ise orta, K^2 değeri 0.25’e yakın ise yüksek etkiye sahip olarak yorumlanmaktadır (Gürbüz, 2019, s. 64). Araştırma modelini test etmek amacıyla yapılan aracılık testi bulguları bu bilgiler ışığında değerlendirilmiştir.

Araştırma modeli test edilirken farklı araştırmacılar tarafından da kontrol edilmesi önerilen demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet ve görev süresi kontrol değişkenleri olarak bağımlı ve bağımsız değişkenler ile ilişki içinde olacağı düşünülerek analize dahil edilmiştir (Abbas ve Raja, 2019; Ellershaw vd., 2016; Douglas vd., 2004). Analize başlangıçta dahil edilen kontrol değişkenler, etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edildiğinde sonuçların anlamlılık derecesi üzerindeki etkisi düşünülerek analiz dışı bırakılmıştır.

Şekil 2. Özdisiplin ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Bilgi Paylaşma Eğiliminin Aracılık Rolü (N=420)



Analize dahil edilen değişkenlerin regresyon analiz sonuçları Şekil 2’de yer almaktadır (*a* yolu). Buna göre, özdisiplinin bilgi paylaşma eğilimini anlamlı düzeyde ve olumlu yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($b = .373$, %95 CI [.2745, .4719], $t = 7,432$, $p < .001$), Özdisiplinin bilgi paylaşma eğilimindeki değişimin yaklaşık %12’sini ($R^2 = .116$) açıklamaktadır.

Şekil 2’deki bulgulara bakıldığında aracı değişken bilgi paylaşma eğiliminin (*b* yolu) ile özdisiplin değişkeninin (*c’* yolu) sonuç değişkeni olan iş performansı üzerindeki etkileri birlikte gösterilmektedir. Buna göre bilgi paylaşma eğiliminin, iş performansını anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($b = .038$, %95CI [.0694, .2200], $t = 3,778$, $p < .001$). Özdisiplinin de işperformansı üzerinde anlamlı düzeyde ve olumlu etkilediği görülmektedir ($b = .612$, %95CI [.5301, .6946], $t = 14,634$, $p < .001$). Özdisiplin ve bilgi paylaşma eğiliminin, iş performansındaki değişimin yaklaşık %42’sini ($R^2 = .419$) açıklamaktadır.

Aracı değişkenin olmadığı modelde, özdisiplinin, iş performansı üzerindeki etkisini (*c* yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, bilgi paylaşma eğiliminin olmadığı durumda özdisiplinin iş performansı üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($b = .666$, %95CI [.5878, .7449], $t = 16,682$, $p < .001$). Özdisiplinin , aracı değişken (bilgi paylaşma eğilimi) vasıtasıyla iş performansını üzerindeki etkisini gösteren dolaylı etki değeri bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarıyla belirtilmiştir. Özdisiplinin iş performansı üzerindeki

dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; dolayısıyla da bilgi paylaşma eğiliminin özdisiplin ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir ($b = ,054$, %95 BCA CI $[,0236, ,0885]$). Dolaylı etki değeri ($,054$) iki çalışandan özdisiplini diğer çalışandan bir birim yüksek olan çalışanın iş performansını $,054$ birim daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Aracılık etkisinin derecesini yorumlayabilmek için tam standardize etki büyüklüğüne (K^2) bakıldığında, $,051$ 'lik bir değerle aracılık rolünün orta değere yakın bir etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilmektedir. Yapılan analizler sonucunda H_1 desteklenmektedir. Aracılık sonuçlarına ilişkin daha ayrıntılı bilgi Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Bilgi Paylaşma Eğilimine İlişkin Aracılık Testi Regresyon Analizi Sonuçları (N= 420)

	Bağımlı Değişkenler					
	M (Bilgi Paylaşma Eğilimi)		Y (İş Performansı)			
Bağımsız Değişkenleri		b	S,H,	b	S,H,	
X (Özdisiplin)	a	,373***	,050	c'	,612***	,041
M (Bilgi Paylaşma Eğilimi)	-	-	-	b	,144***	,038
Sabit	İm	2,610***	,221	İy	,7991***	,199
		R²=,116		R²=,419		
		F(1;418)= 55,235; p<,001		F(2;417)= 150,7004; p<,001		

Not: *p<,05, **p<,01, ***p<,001; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada katılımcıların özdisiplin düzeylerinin iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin özdisiplin düzeyi arttıkça iş performansı seviyeleri de yükselmektedir. Bu sonuç mevcut literatürü destekler niteliktedir (Shafer ve Postlethwaite, 2013; Smithikrai ve Suwannadet, 2018; Abbas ve Raja, 2019). Bu çalışmanın amacı çerçevesinde oluşturulan hipotezin test edilmesi sonucunda; özdisiplinin iş performansı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşma eğiliminin aracılık rolüne ulaşılmıştır. Bu bulgu neticesinde özdisiplinin bilgi paylaşma eğilimini artırdığı bu durumun ise bireyin iş performansında artışa neden olacağı söylenebilmektedir. Mevcut literatür incelendiğinde özdisiplin ve iş performansı ilişkisinin tespit edildiği görüldükçe, bilgi paylaşma eğiliminin bu ilişkideki rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki sosyal bilişsel kuram (Bandura, 1999) ile açıklanmıştır. Bu bağlamda ortaya çıkarılan aracı etki ile literatüre katkı sağlanmaktadır. Araştırma sonuçları doğrultusunda örneklemimiz olan akademisyenlerin bilgi paylaşma eğilimlerinin davranışa dönüştürülmesi için örgüt içerisinde bazı uygulamaların gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir. Yöneticilerin desteğiyle ve kurumsal imkanlardan faydalanılarak çalışma grupları oluşturulabilir ve düzenli toplantılar yapılarak akademisyenlerin güncel bilgilerini paylaşabilecekleri, teori ve uygulama hakkında yeni öğrendikleri bilgileri çalışma arkadaşlarına aktarabilecekleri bir ortam hazırlanması önerilmektedir. Bu şekilde ortak proje çalışmalarının yürütüldüğü dinamik akademik başarının sağlanacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütlerin çalışan tercihlerinde sorumluluk alabilen, kendini başarı için koşullayabilen, uyum içinde çalışabilen, öğrendiği bilgiyi işleyip paylaşabilen bireyleri tercih etmesinin iş performansını artıracığı değerlendirilerek uygulayıcılara da katkı sağlanmaktadır. Gelecek çalışmalarda stresin (Abbas ve Raja, 2019) ve işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu örgütlerde (Kanbur, 2018) bu faktörlerin modele dahil edilerek araştırılması ve böylece örgütlere fayda sağlanması tavsiye edilmektedir. Ayrıca örgüt kültürü (Mert, 2018), algılanan örgütsel destek (Na-Nan vd., 2019), diğer kişilik özellikleri (Smithikrai ve Suwannadet, 2018), liderlik tarzları (Alper Ay ve Keleş, 2017) gibi model üzerinde etkili olabilecek değişkenler eklenerek araştırma modelinin farklı sektör ve çalışan gruplarıyla test edilmesi önerilmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. ve Raja, U. (2019). Challenge-hindrance stressors and job outcomes: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 189–201.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 105-126.
- Alper Ay, F. ve Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21-41.
- Barrick M. R., Mount M. K. ve Strauss J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78, 715–722.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 131-149.
- Benet-Martinez V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bhatti, S. H., Zakariya, R., Vrontis, D., Santoro, G. ve Christofi, M. (2020). High-performance work systems, innovation and knowledge sharing. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 438-458.
- Biderman, M. D., Nguyen, N. T. ve Sebren, J. (2008). Time-on-task mediates the conscientiousness-performance relationship. *Personality and Individual Differences*, 44, 887–897.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G. ve Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87- 111.
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K. ve Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 81-90.
- Byrne, Z. S., Stoner, J., Thompson, K. R. ve Hochwarter, W. A. (2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 326–338.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, in Dunnette, M. D. and Hough, L. M. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, içinde (s. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü, *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerinde etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Bilgi*, 56, 99-119.
- Douglas, C., Frink, D. D. ve Ferris, G. R. (2004). Emotional intelligence as a moderator of the relationship between conscientiousness and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(2), 2-13.
- Efron, B. (1987). Better bootstrap confidence intervals. *Journal of the American Statistical Association*, 82(397), 171-185.

- Ellershaw, J., Fullarton, C., Rodwell, J. ve McWilliams, J. (2016). Conscientiousness, openness to experience and extraversion as predictors of nursing work performance: a facet-level analysis. *Journal of Nursing Management*, 24, 244-252.
- Erhan, T. (2021). Covid-19 pandemi döneminde öz disiplin ve psikolojik sağlamlığın iş performansına etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(3), 126-141.
- Fiol, C. M. (1996). Squeezing harder doesn't always work: continuing the search for consistency in innovation research. *Academy of Management Review*, 21(4), 1012-1021.
- Fritz, M. S. ve MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Association for Psychological Science*, 18(3), 233-239.
- Gorbunovs, A., Kapeieks, A. ve Cakula, S. (2016). Self-discipline as a key indicator to improve learning outcomes in e-learning environment. *Social and Behavioral Sciences*, 231, 256-262.
- Gülduran, Ç. A. ve Şahin Perçin, N. (2020). Beş büyük kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 37-56.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığırı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Halisah, A., Jayasingam, S., Ramayah, T. ve Popa, S. (2021). Social dilemmas in knowledge sharing: an examination of the interplay between knowledge sharing culture and performance climate, *Journal of Knowledge Management*, 1-18.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach*. The Guilford Press.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W. ve Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the Moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221.
- Işık, M. (2018). Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışına etkisi, *UIİİD-IJEAS (17. UIK Özel Sayısı)*, 641-656.
- İmamoğlu, S. Z., Kayış, A. ve İnce, H. (2018). Yerel yönetimlerde kurumsal duygusal hafıza, bilgi paylaşımı, hizmet geliştirme ve hizmet performansı arasındaki ilişki, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 95-113.
- Jean, R. J. B., Tan, D. ve Sinkovics, R. R. (2011). Ethnic ties, location choice, and firm performance in foreign direct investment: a study of Taiwanese business groups FDI in China. *International Business Review*, 20(6), 627-635.
- Jilani, M. M. A. K., Fan, L., Islam, M. T., ve Uddin, M. A. (2020). The influence of knowledge sharing on sustainable performance: A moderated mediation study. *Sustainability*, 12(908), 1-18.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 14,103-120.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık sektöründe psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 147-162.
- Kang, Y-J., Kim, S-E. ve Chang, G-W. (2008). The impact of knowledge sharing on work performance: An empirical analysis of the public employees' perceptions in South Korea, *Intl Journal of Public Administration*, 31(14), 1548-1568.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlilik Analizi. Ş. Kalaycı (Ed), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 403-419). Asil Yayıncılık.

- Keçeci, M. (2017). *The Role of supervisor and coworker incivility on intention to share knowledge and satisfaction: The moderating effect of conscientiousness and the mediating effect of desire for revenge* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kelly, W. E. (2002). Harnessing the river of time: a theoretical framework of time use efficiency with suggestions for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39(1), 12–21.
- Keskin H., Ayar Şentürk H. ve Beydoğan A. (2018). Yenilikçilik kalitesi perspektifinden bilgi paylaşımı, entelektüel sermaye ve performans ilişkisi. *BMIJ*, 6(3), 71-94.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Kückelhaus, B. P., Blickle, G., Titze, J. L. ve Wihler, A. (2020). Self-discipline and protective self-monitoring in sales: A latent growth curve analysis. *Personality and Individual Differences*, 167, 1-6.
- Kwahk, K. Y. ve Park, D. H. (2016). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments. *Computers in Human Behavior*, 55, 826-839.
- Lin, H-L. ve Lee, G-G. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behavior. *Management Decision*, 42(1), 108-125.
- Lin, C. P., Huang, H. T. ve Huang, T. Y. (2020). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. *Personnel Review*, 49(9), 1879-1896.
- Matzler, K. ve Müller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing – examining the influence of learning orientation and performance orientation on knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 317–329.
- Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S. ve Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29, 301–313.
- Mert, G. (2018). Örgüt Kültürünün İş Performansına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi. *BMIJ*, 6(3), 420-436.
- Meydan, C. H. ve Polat, M. (2013). Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşlemede akademik başarı ve özdisiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 27-40.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A Theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Na-Nan, K., Saribut, S. ve Sanamthong, E. (2019). Mediating effects of perceived environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), 342-359.
- Okumuş, A. ve Öztürk, S. (2014). Sosyal mübadele teorisi, M. İ. Yağcı ve Çabuk, S. (Ed.) *Pazarlama teorileri*. MediaCat Kitapları.
- Özer, E. ve Özdoğan, O. N. (2019). Personel güçlendirmenin işgörenlerin iş performansına etkisi: Afyonkarahisar örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1205-1224.
- Reychav, I. ve Weisberg, J. (2009). Good for workers, good for companies: how knowledge sharing benefits individual employees. *Knowledge and Process Management*, 16(4), 186–197.
- Shafer, J. A. ve Postlethwaite, B. E. (2013). The validity of conscientiousness for predicting job performance: A meta-analytic test of two hypotheses. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 183-199.
- Smithikrai, C. ve Suwannadet, J. (2018). Authentic leadership and proactive work behavior: moderated mediation effects of conscientiousness and organisational commitment. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 94-106.

- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. G. Underwood (Ed.), *Traffic and transport psychology* içinde (s. 215-231). Elsevier Ltd.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J. ve Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
- Şantaş F., Uğurluoğlu Ö., Kandemir A. ve Çelik Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6. Baskı.). Pearson.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Wang, C-C. ve Yang, Y-J. (2007). Personality and intention to share knowledge: An empirical study of scientists in an R&D laboratory. *Social Behavior and Personality*, 35(10), 1427-1436.
- Yaşar Uğurlu, Ö. (2016). Sosyal sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık etkisi: Sigortacılık sektörüne bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 147-164.
- YÖK. (2021). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 1 Haziran 2021 tarihinde alınmıştır.