

Araştırma Makalesi / Research Article

**ÖRGÜTLERDE BİLGİ PAYLAŞMA DAVRANIŞI, ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLER:
AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE YÜRÜTÜLEN BİR ALAN
ARAŞTIRMASI***

Fatma DUMAN ÖZTÜRK¹ , Canan Nur KARABEY² 

ÖZET

Bu çalışmanın amacı çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi, psikolojik sermayesi ve bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmanın kuramsal çerçevesinde bilgi paylaşma davranışı, örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermaye olguları açıklanmıştır. Uygulama kısmında ise ampirik ilişkileri tespit etmek için oluşturulan araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Bir kamu üniversitesinde görev yapan ve %54,4'ünü erkeklerin, %45,6'sını kadınların oluşturduğu 338 akademik personelden oluşan örneklemeden anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen verilere yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Analizler sonucunda örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışını doğrudan etkilemediği, psikolojik sermaye üzerinden bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla tüm değişkenler bir bütün olarak ele alındığında psikolojik sermayenin örgütsel sosyalleşme ve bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü bulunmaktadır. Psikolojik sermaye değişkeninde boyutlar düzeyine inilirse örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilik ve iyimserlik üzerinden bilgi paylaşımını dolaylı olarak artırdığı, ancak dayanıklılık ve umut boyutları üzerinden bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sosyalleşmenin boyutları açısından bakılırsa çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler boyutunun bilgi paylaşımını artırdığı bulunmuştur. Bulgular doğrultusunda akademik kurumlarda sağlıklı bir örgütsel sosyalleşme sürecini yürütmek, çalışanların psikolojik sermayesini güçlendirmek ve örgütsel bilgi paylaşımını teşvik etmek için yöneticilerin neler yapabileceği konusunda öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Paylaşma Davranışı, Örgütsel Sosyalleşme, Psikolojik Sermaye.

JEL Sınıflandırması: J24, M12, M53.

* Bu çalışma Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı kapsamında ilk yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı ve 30.12.2022 tarihinde savunduğu doktora tezinden yararlanılarak üretilmiştir.

¹ Öğr. Gör. Dr., Mersin Üniversitesi, Anamur Meslek Yüksekokulu, Mersin, Türkiye, fatmaozturk@mersin.edu.tr.

² Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İİBF, Erzurum, Türkiye, ckarabey@atauni.edu.tr.

THE RELATIONSHIPS AMONG KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOUR, ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN ORGANIZATIONS: A SURVEY CONDUCTED ON ACADEMIC STAFF

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationships among employees' organizational socialization, psychological capital and knowledge sharing behaviour. In the theoretical part, the concepts of knowledge sharing behaviour, socialization and psychological capital are explained. In the survey part of the study in order to test the empirical relationships, the hypotheses based on research model were tested. Data were collected through a question form from a total of 338 academics (% 54,4 male and % 45,6 female) working at a public university. Structural equation modelling was applied. It was observed that the effect of socialization on information sharing behaviour is not direct. Socialization was found to have an indirect and positive impact on knowledge sharing through psychological capital. Therefore, psychological capital has a full mediating role in the relationship between socialization and information sharing when all variables are addressed as total. When sub-dimensions of psychological capital are addressed, it was observed that socialization indirectly increases information sharing through self-efficacy and optimism sub-dimensions of psychological capital. Besides, when sub-dimensions of socialization are addressed, two of them, namely co-worker support and future prospects, were found to have a positive impact on knowledge sharing. Based on the findings, recommendations for managers were made in order to conduct a healthy socialization process, strengthen the psychological capital of employees and promote knowledge sharing among employees in academic institutions.

Keywords: Knowledge Sharing Behaviour, Organizational Socialization, Psychological Capital.

JEL Classification Codes: J24,M12, M53.

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

The aim of this study is to examine the relationships among employees' organizational socialization perception, psychological capital level and knowledge sharing behaviour. This study examines how institutional socialization processes and psychological capital of employees affect knowledge sharing among academic staff, which can be considered as one of the main determinants of institutional performance in a public university. It is aimed to better understand the effect of socialization on knowledge sharing, both directly and indirectly, by evaluating whether psychological capital has a mediating effect on the relationship between organizational socialization practices and knowledge sharing behaviour.

Literature Review

Information is defined as data that has been collected, organized, interpreted, and transmitted to the relevant unit in order to make effective decisions using a specific method, processed for a purpose, and transformed into a useful form that provides value to the user (Şimşek, 2002: 408). Information is shared in organizations through formal and informal means. Organizational socialization is the process of ensuring adaptation to the organizational culture through systematic learning and adoption of the organizational culture, which occurs

whenever employees are in the organization (Maanen & Schein, 1979: 209-264). Psychological capital reveals the answer to the questions “who are you and what can you do to improve?” and consists of four characteristic features that lead to the positive psychological development of the individual. These characteristics are self-efficacy, hope, optimism and resilience.

Methodology

The main hypotheses of this study are as follows: H1: Organizational socialization affects psychological capital positively. H2: Psychological capital level positively affects knowledge sharing behaviour. H3: Organizational socialization positively affects knowledge sharing behaviour. H4: Psychological capital has a mediating role in the effect of organizational socialization on knowledge sharing behaviour. Moreover, each hypothesis has some sub-hypotheses.

1747 academics working at a public university in Turkey compose the universe of this research. The sample size to be selected from the universe was calculated as 333, with a 5% margin of error within 95% confidence limits. As a result of both online and face-to-face surveys, it was observed that 338 employees participated in the research. Knowledge sharing behaviour was measured with 7 items, psychological capital was measured with 24 items, and organizational socialization was measured with 20 items. All scales are 5-point Likert type. Ethical compliance approval was received from Ataturk University Social and Human Sciences Ethics Committee (dated 12.03.2021 and numbered 88656144-000-E.2100076874).

Results and Conclusion

The skewness and kurtosis levels of the scales were examined with the AMOS software and it was seen that the data follow a normal distribution. The reliability and validity levels of the scales used were analysed using SPSS for Windows 22.00 and AMOS 24.0 software. Confirmatory factor analyses of organizational socialization, knowledge sharing behaviour, psychological capital scales were conducted, and reliability levels were examined with Cronbach alpha and composite reliability values. Discriminant validity was analysed and validity level was examined. The predicted relationships between organizational socialization, knowledge sharing behaviour and psychological capital variables in the research model were tested with the observed variables using path analysis structural equation modelling. Bootstrap (n=2000) method was used to test the mediation hypotheses in the model.

In order to measure the effect of organizational socialization on knowledge sharing, a mediation model path analysis was conducted and the effects were examined, Bootstrap standard estimate values were examined and it was found that the direct effect of socialization on knowledge sharing behaviour ($\beta=-0.096$; $p>0.05$) was not significant. Therefore, it could not be claimed that the factor affecting the participants' knowledge sharing is directly the level of socialization in the organization. However, the indirect effect of socialization on knowledge sharing behaviour via psychological capital ($\beta=0.205$; $p<0.05$) was found to be positive and significant. It was also concluded that socialization has a positive and statistically significant effect on psychological capital ($\beta=0.620$; $p<0.05$). According to the findings, the effect of psychological capital on knowledge sharing behaviour ($\beta=0.329$; $p<0.05$) was found to be positive and significant. Psychological capital has a partial mediating role in the effect of the training dimension of socialization on knowledge sharing while psychological capital has a full

mediating role in the effect of the future prospects dimension of socialization on knowledge sharing. Psychological capital does not have a mediating role in the effect of co-workers' support dimension of socialization on knowledge sharing. The indirect effect of the understanding dimension of socialization on knowledge sharing via psychological capital ($\beta=0.029$; $p>0.05$) was also not statistically significant.

1. Giriş

Geçmişten günümüze toplum yapısını belirleyen güç faktörleri dönemin şartlarına göre farklılık göstermiş olup sosyal sistemde uyumu sağlamak için bireyler bu faktörlere ulaşma ya da onlarla uyumlu hareket etme yoluna gitmiştir. Başlıca güç faktörleri Sanayi Devrimi öncesinde doğal kaynaklar iken Sanayi Devrimiyle birlikte sermaye öne çıkmış, sonrasında ise teknolojiye yaşanan değişimlerle ve dijitalleşmenin etkisi ile hayatın her alanına kolaylıkla giren ve hayatı kolaylaştıran 'bilgi' önem kazanmıştır. Dolayısıyla günümüzde bilgiye ulaşma, ona sahip olma ve onu paylaşma bireyin toplum içinde sosyalleşmesinde büyük önem kazanmıştır. Küreselleşme ile hemen her sektörde rekabetin şiddetlenmesi ve aynı zamanda kalite bilincinin de yaygınlaşması sosyal sistem içerisinde yönetim disiplini açısından kamu ve özel sektör kurumlarında bilgi üretimi ve paylaşımını öne çıkarmıştır. Doğru bilgiye ulaşma, bilgiyi bireysel/kurumsal açıdan değerlendirme, çalışanların bilgi paylaşımını etkin bir şekilde sağlama süreçleri rekabet üstünlüğüne ulaşmada en önemli avantajlardan biri olarak görülmektedir. Bilgi kavramında meydana gelen bu dönüşüm ve bilgiye ilişkin kazanılan yeni bilinç düzeyi örgütleri sosyal sistem içinde yeterli bilgiye sahip olup olmadıklarını gözden geçirmeye ve çalışanlarının sahip olduğu bilginin örgütte paylaşılıp paylaşılmadığını araştırmaya yöneltmiştir. Sistemin getirdiği bu yeni dönüşüm çerçevesinde gerçekleştirilecek değerlendirmeler ancak birey ve örgütlerin pozitif duygu yaklaşımlarını kucaklaması ve buna uyum sağlaması ile mümkündür. Bu doğrultuda bu araştırmada bir kamu üniversitesinde kurumsal performansın başlıca belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilebilecek olan akademik personel arasındaki bilgi paylaşımı üzerinde kurumsal sosyalleşme süreçlerinin ve çalışanların psikolojik sermayesinin nasıl bir etkide bulunduğu incelenmektedir. Akademik personelin sahip olduğu bilgileri kurum içinde iş arkadaşlarıyla paylaşma davranışına örgütsel sosyalleşmenin ve psikolojik sermaye düzeyinin etkisi ele alınmaktadır. Bu inceleme ile akademik kurumlarda personelin bilgi paylaşımında bulunmasında örgüt temelli bir değişken olan örgütsel sosyalleşmenin ve birey temelli bir değişken olan psikolojik sermaye olgusunun etkilerini ortaya çıkarmak mümkün olacaktır. Ayrıca akademik personelin psikolojik sermaye düzeyi üzerinde örgütsel sosyalleşme uygulamalarının ne ölçüde etkili olduğunu değerlendirmek de amaçlanmaktadır. Son olarak, psikolojik sermayenin örgütsel sosyalleşme uygulamaları ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisinin bulunup bulunmadığı değerlendirilerek sosyalleşmenin hem doğrudan hem de dolaylı olarak bilgi paylaşımına etkisini daha iyi anlamak hedeflenmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda çalışmanın kuramsal çerçevesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.1. Bilgi Kavramı ve Bilgi Paylaşma Davranışı

Bilgi; toplanmış, organize edilmiş, yorumlanmış ve belirli bir yöntemle etkin karar vermeyi gerçekleştirmek amacıyla ilgili birime iletilmiş, bir amaç doğrultusunda işlenerek yararlı biçime dönüştürülmüş olan ve kullanıcıya değer sağlayan veriler olarak ifade edilmektedir (Şimşek, 2002: 408). Örgütlerde bilgi biçimsel yollarla paylaşıldığı gibi biçimsel olmayan yollarla da paylaşılabilir. Biçimsel olmayan bilgi paylaşımı iki birey arasında kendiliğinden ve tesadüfen gerçekleşebilmektedir. Yüz yüze etkileşim esnasında iki kişi arasında paylaşım gerçekleşebileceği gibi elektronik posta ve diğer iletişim araçları üzerinden de bu süreç gerçekleşebilir. Biçimsel olmayan bilgi paylaşımının kontrol edilmesi oldukça zordur; çünkü nerede, ne zaman ve nasıl gerçekleşeceği önceden bilinmez. Biçimsel bilgi paylaşımı ise bir örgütte belli şartlar altında özellikle teknolojik araçlardan yararlanılarak gerçekleştirilen bilgi paylaşımını ifade etmektedir. Biçimsel olduğu için burada yönetimin belirlediği kurallar, prosedürler ve stratejiler etkili olmaktadır. İlgililer tarafından rahatlıkla bilgi paylaşımının denetimi yapılarak amaca ulaşıp ulaşılamadığı tespit edilebilmektedir (King, 2001: 44-46).

Örgütlerde bilgi paylaşımı çeşitli araştırmacılar tarafından farklı yaklaşım ve teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Örneğin Andolšek (2015) bilgi paylaşmayı Sosyal Değişim (Mübadele) Teorisi üzerinden açıklamaktadır (Andolšek, 2015: 73). Sosyal Değişim Teorisi tarafların karşılıklı olarak birbirlerine birtakım iyilikler yaptıklarını vurgular. İyilik yapan taraf, karşı tarafın bunun karşılığını ödeyeceğine dair bir beklenti içerisine girer. Bu beklenti saygı görme, arkadaşlık, dikkate alınma, ödüllendirilme vb. olabilmektedir. Taraflar birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları sürece sosyal değişim var olabilmektedir (Bedük & Ertürk, 2015: 5-6). Bu bakış açısı çalışanların sahip oldukları bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmasının temelinde yatan bireysel motivasyona işaret etmektedir. Ayrıca örgütlerde çalışanları bilgilerini paylaşmaya yönlendirmek için onlara bu davranışları karşılığında elde edebilecekleri çeşitli ödüller sunmanın gerekliliğini vurgulamaktadır.

Bir başka bakış açısına göre bilgi paylaşımı Sosyal Sermaye Teorisi'nin bir çıktısı olarak kabul edilmektedir. Sosyal Sermaye Teorisi sosyal iletişim ağlarının önemine odaklanır. Sosyal sermaye sosyal hayat içindeki bireylerin belli bir ortak hedef doğrultusunda birlikte hareket edebilmesini sağlayan ağlar, normlar ve güven gibi nitelikler olarak tanımlanmaktadır (Putnam, 1995: 65-78; Duman & Alacahan, 2011: 182). Bu açıdan arkadaşlık bağları, sosyal yardım ve psikolojik destekler ile bireyin bilgi sermayesinin başka bireylerle paylaşıldığı söylenebilir. Birbirlerine güven duyan bireyler arasında bilgi paylaşımı kolayca gerçekleşebilmektedir.

2.2. Sosyalleşme ve Örgütsel Sosyalleşme

Diğer bireylerle ilişkiler üzerinden gelişen bir süreç olarak düşünüldüğünde sosyalleşme, bireyin doğumundan ölümüne kadar içinde yer aldığı toplumdaki çeşitli davranış düzlemlerindeki rollerini ve sergilediği davranışları edinme süreci olarak tanımlanabilir. Sosyalleşme günümüzde sadece bireysel olarak değil, örgütsel bağlamda da ele alınan bir olgudur. Buna göre sosyalleşme (ya da sosyalleştirme) yapıya ilişkin olarak sosyal ortam ile aktör arasındaki kurucu sonuçlar doğuran etkileşimi, aktöre ilişkin olarak davranışın/eylemin, davranış eğilimlerinin ve kalıplarının oluşumunu ve davranışa ilişkin olarak da sosyal, kültürel ve bilişsel anlamlandırmaların oluşumunu ve değişimini açıklayan kuramsal bir ölçüt olarak adlandırılmaktadır (Tabak & Doğan, 2017: 100). Bu nedenle sosyalleşme kavramı bireylerin ötesinde tüm sosyal yapıları ilgilendiren bir olguyu temsil etmektedir.

Örgütsel sosyalleşme çalışanların örgütte bulunduğu her an gerçekleşen, sistematik öğrenme ve örgüt kültürünün benimsenmesi yollarıyla örgüt kültürüne uyumun sağlanması süreci olarak tanımlanmaktadır (Maanen & Schein, 1979: 209-264). Örgütsel sosyalleşme ile ilgili olan öğrenme ise bir işgörenin hem kendi performansı hem de örgütteki genel fonksiyonu için önemli olan yeni bilgiler edinmesi, stratejik temel kazanarak problemleri çözmesi, karar verme yetisini kazanması ve örgütün misyonunu, vizyonunu, amacını ve beklentilerini anlamasıdır (Araza vd., 2013: 5559). Birey bulunduğu örgüte inanç, değer gibi sahip olduğu özellikleri beraberinde getirmektedir. Her örgütün de kültürel özellikleri, yönetim şekli, misyonu ve vizyonu gibi kendine özgü değerlerinin olduğu düşünüldüğünde örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki farkın uyumlaştırılması gerekmektedir.

2.3. Psikolojik Sermaye

Günümüz örgütlerinin şiddetli rekabet ortamında karşılaştığı zorluklar gün geçtikçe çeşitlenerek artmaktadır. Zorluklarla mücadelede örgütlerin tercih ettiği bir yöntem personeli işten çıkarma ya da küçülme stratejileri ile rakiplerle savaşmak olsa da son yıllarda popüler olarak tercih edilen yöntem “yeteneklerin savaşı” ile zorluklara meydan okumadır. Yeteneklerin savaşı; örgütün insan sermayesinden en iyi şekilde faydalanmak için çalışanları tükenmişlik, yıkıcı çatışma, işten ayrılma ve stres gibi olumsuz yönelimli olgulardan uzak tutarak onları olumlu yönelimli olarak ifade edilen benlik saygısı, pekiştirme, hedef belirleme, olumlu duygulanım, sosyal vatandaşlık davranışları ve yetkilendirme olgularına ulaştırma ve bunlarda başarılı kılma mücadelesi olarak tanımlanabilir (Luthans vd., 2007a: 3-5.) Bu açıdan bakıldığında çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin örgütlerin başarısında ne derece önemli olduğu anlaşılmaktadır. Psikolojik sermaye “kimsiniz ve gelişmek için neler yapabilirsiniz?” sorularının cevabını ortaya koyar ve bireyin pozitif psikolojik gelişimine yol açan dört karakteristik özellikten oluşur. Bunlardan ilki olan öz yeterlilik; zorlu görevleri başarmak için gereken çabayı sarf etme ve kendine güvenme düzeyini ortaya koyar. İkinci olarak iyimserlik; şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif bakış açısı geliştirme düzeyini ifade eder. Üçüncü bileşen olan umut; hedefler karşısında yılmadan mücadele etme düzeyini belirtirken dördüncü ve son olarak dayanıklılık; problemler ve sıkıntılara uyum göstererek riskleri fırsata çevirme düzeyini ifade eder. Özetle psikolojik sermaye bireyin pozitif yönlerini destekleyen, böylelikle onu geliştiren ve karşılaştığı olaylar karşısında pozitif bakış açısıyla güçlü kalmasını sağlayan çeşitli özellikleri içermektedir.

2.4. Bilgi Paylaşma Davranışı, Örgütsel Sosyalleşme ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler

Çalışanın bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşma davranışını etkileyen pek çok faktör arasında örgütsel sosyalleşme uygulamaları ve psikolojik sermaye düzeyi de yer almaktadır. Bir grubun üyesi olarak bilgisini, duygularını ve davranışlarını diğerlerine aktarabilen, kısaca sosyal kimlik kazanan birey işe ve yaşama karşı pozitif duygular besleyecektir. Ashfort vd. (2012) sosyalleşme yolu ile öğrenme süreçlerinin çalışanların örgütte pozitif davranışlar sergilemesine ve örgüte katkı sunmasına yol açtığını vurgulamaktadır (Saks & Gruman (2011). Örgütlerde sosyalleşme kaynaklarının doğru kullanılmasının çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini artırdığını ve böylelikle onların örgütsel bağlılığının güçlendiğini, işgücü devrinin azaldığını ve performansın arttığını belirtmektedir. Dinç & Özbek (2018) beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme düzeyleri ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psiko-

lojik sermayenin alt boyutları kapsamında ele alınan özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık ile mesleki sosyalleşmenin alt boyutları olarak ele alınan bağlılık, kabullenme, motivasyon ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Bu bulgulardan yola çıkılarak H_1 hipotezi ve alt hipotezler oluşturulmuştur:

H_{1c} : Örgütsel sosyalleşme psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkiler.

H_{1a} : Örgütsel sosyalleşmenin ‘yetiştirme’ boyutu psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkiler.

H_{1b} : Örgütsel sosyalleşmenin ‘öğüte ilişkin anlayış’ boyutu psikolojik sermayesini pozitif yönde etkiler.

H_{1c} : Örgütsel sosyalleşmenin ‘çalışma arkadaşlarının desteği’ boyutu psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkiler.

H_{1d} : Örgütsel sosyalleşmenin ‘geleceğe ilişkin beklentiler’ boyutu psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkiler.

Yapılan araştırmalarda çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin sahip oldukları bilgiyi diğer çalışanlara aktarması için gereken süreçleri kolaylaştırdığı ve bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Sadegh vd. (2018) yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin pozitif bağları sayesinde çalışanlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırdığı ve örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirdiği bulgusuna ulaşmıştır. Çetin vd. (2016) hekimlerin mesleki öz yeterliliklere sahip olmasının açık bilgi paylaşımını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini, ancak örtük bilgi paylaşımında öz yeterliliğin etkisinin olmadığını belirtmektedir. Runhaar & Sanders (2016) öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile bilgi paylaşma davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu, mesleki yeterliği yüksek olan öğretmenlerin olumsuz koşullarla başa çıkabildiğini ve bilgilerini kolaylıkla paylaşabildiğini göstermiştir. Yeşil vd. (2016) banka çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada öz yeterlilik, umut ve iyimserlik boyutlarının bilgi dağıtımını üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğunu, ancak dayanıklılık alt boyutunun bilgi dağıtımını üzerinde bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur. Shao vd. (2015) çalışanların bilgisayar kullanma öz yeterliliğinin onların meslektaşları ile bilgi paylaşmaya motive olmasına yardımcı olduğunu; çünkü bilgilerinin girişim kaynak planlaması ile ilgili sorunları çözmeye ve böylelikle iş etkinliğinin artırılmasına yardımcı olabileceğini belirtmiştir. Bu değerlendirmelerden yola çıkılarak H_2 hipotezi ve alt hipotezler oluşturulmuştur:

H_2 : Psikolojik sermaye düzeyi bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

H_{2a} : Öz yeterlilik düzeyi bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

H_{2b} : Umut düzeyi bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

H_{2c} : İyimserlik düzeyi bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

H_{2d} : Dayanıklılık düzeyi bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

Sosyalleşme olgusu ile bilgi paylaşma davranışı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Akghar & Ghalipour (2011) sosyalleşmenin çalışanın güven duygusunu artırdığını, paylaşma ve öğrenme gibi davranışları kolaylaştırdığını, dolayısıyla sosyalleşme ile bilgi paylaşma davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Islam vd. (2010) sosyalleşmenin çalışanın örtük bilgisinin ortaya çıkarılmasında

etkili olduğunu ifade etmiştir. Marra (2004) araştırmasında sosyalleşme olgusu ile çalışanların sahip olduğu örtük bilginin ortaya çıkarılabileceğini ortaya koymuştur. Sosyalleşme mekanizması ortak bir dil sağlayarak ve ortak bir anlayış yaratarak üyeler arasında hem açık hem de örtük bilginin aktarımını kolaylaştırmaktadır. Örtük bilgi yazılı iletişim gibi yollarla dağıtılamadığından sosyalleşmenin kişilerarası güven inşa etmeyi ve bilgi alışverişinde bulunmayı teşvik ettiği, böylece bilgi paylaşımını desteklediği ortaya konmuştur. Bu bulgular ışığında H₃ hipotezi ve alt hipotezler oluşturulmuştur:

H₃: Örgütsel sosyalleşme bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

H_{3.a}: Örgütsel sosyalleşmenin ‘yetiştirme’ boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

H_{3.b}: Örgütsel sosyalleşmenin ‘örgüte ilişkin anlayış’ boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

H_{3.c}: Örgütsel sosyalleşmenin ‘çalışma arkadaşlarının desteği’ boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

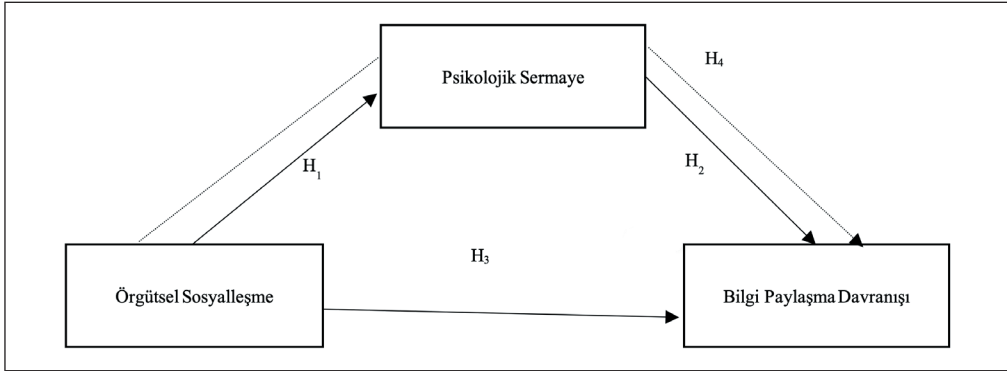
H_{3.d}: Örgütsel sosyalleşmenin ‘geleceğe ilişkin beklentiler’ boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler.

Günümüzde örgütlerin temel amacı bilgiye en iyi şekilde ulaşarak bu kaynağı geliştirmek, onu ihtiyaç duyulan yere aktarmak ve rekabet avantajı sağlamak olmuştur. Çalışanlarda var olan örtük bilgilerin açığa çıkarılarak değerlendirilmesi ve açık bilgilerin paylaşılmasının yolunun örgütsel sosyalleşme uygulamalarından geçtiği söylenebilir; çünkü sosyalleşme çalışmada örgüte ve iş arkadaşlarına yönelik pek çok olumlu tutumun şekillenmesine yol açacak ve bu da bilgi paylaşımını teşvik edecektir. Bilgi paylaşma davranışları ile ilişkilendirilen yardım etmekten dolayı hissedilen mutluluk, saygı görme, yararlılık/uygunluk ve güven duygusu ve fedakârlık gibi olguların sosyalleşme ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Tan & Ramayah (2014) diğer çalışanlara *yardım etme duygusunun* varlığının bilgiyi diğerlerine aktarmada kolaylık sağladığını göstermiştir. Eser & Ensari (2016) araştırmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, bir anlamda kendilerine duyulan *saygının*, bilgilerini diğer çalışanlarla paylaşmayı kolaylaştırdığını belirtmiştir. Osmani vd. (2014) çalışanların örgütten beledikleri ödül ve motivasyon faktörlerinin, yani *yararlılık/ uygunluk* algısının onların bilgilerini diğerleriyle paylaşmasında önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Sajeva (2014) çalışanın psikolojik ödül algısı içerisinde ifade ettiği *güven* duygusunun bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Kaneshiro (2008) örgüte duyulan güven sonucunda çalışanların gerek bireysel olarak gerekse takım düzeyinde performans sergileme, problem çözme, örgütsel bağlılık, bilgi paylaşımı ve iletişim gibi davranışsal sonuçlara ulaşacağını belirtmiştir. Bunun yanı sıra Xu vd. (2019) çalışanların örgütsel sosyalleşme ve işe bağlılık düzeyleri ile psikolojik sermayeleri arasında olumlu ilişkiler olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel sosyalleşme bireyi olumlu tutum ve duygulara yönlterek onun psikolojik sermayesini güçlendirebilir ve böylelikle onu iş arkadaşlarıyla bilgilerini paylaşmaya yönltebilir. Yapılan literatür taramasında örgütsel sosyalleşme, bilgi paylaşma davranışı ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışmaya araştırmacılar tarafından rastlanmamış olup bu çalışmanın literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaya katkı sunması beklenmektedir. Bu değerlendirmelerden hareketle H₄ hipotezi geliştirilmiştir:

H₄: Örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi vardır.

Yukarıda değerlendirilen görüşler ve öne sürülen hipotezler ışığında aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur:

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Yöntem

Bu kısımda çalışmada benimsenen araştırma yöntemi ile ilgili bilgilere ve ulaşılan bulgulara yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye’deki bir kamu üniversitesinde çalışan 1747 akademik personel bu araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. 2021-2022 yılı itibari ile bu üniversitedeki 17 fakülte, 8 Yüksekokul, 11 Meslek Yüksekokulu bünyesinde görev yapan 1747 akademik personele Covid-19 pandemi şartları da dikkate alınarak Google form üzerinden çevrimiçi (online) olarak anket formu tüm çalışanlara gönderilmiştir. Ancak yalnızca 78 kişinin ankete katıldığı gözlemlendiğinden anket uygulamasına yüz yüze devam edilmesi kararlaştırılmıştır. Araştırma evreninden %95 güven sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 333 olarak hesaplanmıştır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Hem çevrimiçi hem de yüz yüze anket uygulaması neticesinde 338 çalışanın araştırmaya katıldığı gözlemlenmiş olup yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı’ndan (12.03.2021 tarih ve 88656144-000-E.2100076874 sayılı) etik kurul izni alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçekler önceki çalışmalarda çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılan, geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konmuş olan ölçekler arasından seçilmiştir. İki bölüm halinde tasarlanan ve 57 ifadeden oluşan soru formunun ilk bölümünde demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise bilgi paylaşma davranışı, psikolojik sermaye ve örgütsel sosyalleşme ile ilgili toplam 51 ifade yer almaktadır. 5’li Likert

ölçeğine dayanan ölçümde 1- kesinlikle katılmıyorum seçeneğinden 5-kesinlikle katılıyorum seçeneğine doğru tanımlanmıştır. Çalışanların kurum içerisinde bilgi paylaşma davranışlarını ölçmek için Oliveira vd. (2015) tarafından kullanılan, Xue vd. (2011)'nin ölçeği (3 madde) ile Huang (2009)'ın ölçeğinin (4 madde) bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş 7 maddelik ölçek kullanılmıştır. Söz konusu iki ölçeğin bir araya getirilerek kullanılma sebebi açık ve örtük bilgi paylaşımının tüm yönlerini içeren kapsamlı bir ölçeğe ulaşma isteğidir. Ölçekte yer alan ifadelerden bazıları şunlardır: 'Bulduğum bölümdeki veya takımındaki iş arkadaşlarıma işle ilgili bilgileri aktarırım', 'İş prosedürleri, işte kullanılan yöntemler vb. konulardaki bilgilerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum'. Psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesinde Akçay (2011) tarafından kullanılan, Luthans vd. (2007b) tarafından oluşturulmuş Psikolojik Sermaye ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek 24 maddeden oluşmakta olup özyeterlilik, *umut*, *iyimserlik* ve *dayanıklılık* boyutlarını içermektedir. Öz yeterlilik boyutundaki ifadelerden bazıları şunlardır: 'Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim', 'Baskı altında ve zor koşullarda olumlu bir performans sergileyebileceğime eminim'. Umut boyutuna ilişkin bazı ifadeler şunlardır: 'Gelecekte mevcut işimle ilgili büyük başarılar gösterebileceğime inanıyorum' ve 'Hiçbir problemin çözümsüz olduğuna inanmam ve problemin üzerine giderim'. İyimserlik boyutuna ilişkin bazı ifadeler şunlardır: 'Hedefler belirlendiğinde istenirse mutlaka bir yol bulunur inancı ile çalışırım' ve 'Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili hedeflerimin peşinden gitmekteyim'. Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyinin ölçülmesinde Balcı vd. (2012) tarafından kullanılan, Taormina (2004) tarafından oluşturulan 20 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler boyutlarından oluşmaktadır. Yetiştirme boyutuna ilişkin bazı ifadeler şunlardır: 'Bu kurum yaptığım iş konusunda bana mükemmel yetiştirme olanakları sağlamıştır' ve 'Üstlerimin verdiği talimatlar işimi daha iyi bir biçimde yapabilmem için önem taşımaktadır'. Örgüte ilişkin anlayış boyutunda yer alan ifadelerden bazıları şunlardır: 'Bu kurumun amaçları net bir şekilde tanımlanmıştır' ve 'Bu kurumun nasıl işlediğine ilişkin yeterli bilgi sahibiyim'. Çalışma arkadaşlarının desteği boyutuna ilişkin örnek maddeler şunlardır: 'Diğer çalışanlar yaptığım işle ilgili bana pek çok şekilde yardımcı olmuştur' ve 'Bu kurumda diğer çalışanlarla ilişkilerim oldukça iyidir'. Geleceğe ilişkin beklentiler boyutuna ilişkin örnek ifadeler ise şunlardır: 'Bu kurumda iyi bir kariyer için pek çok fırsat bulunmaktadır' ve 'Bu kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim'. Demografik değişkenleri ölçen ölçekler dışındaki tüm ölçekler 5'li Likert tipinde olup '1- Kesinlikle Katılmıyorum', '2-Katılmıyorum', '3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum', '4-Katılıyorum' ve '5-Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde değerlendirmeler içermektedir. Kullanılan ölçeklerin bu çalışmada hesaplanan Cronbach Alfa değerleri ileride Tablo 6'da gösterilmiş olup tüm değerler her bir ölçüm aracının güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

3.3. Bulgular

Verilerin toplanmasının ardından öncelikle katılımcılara ilişkin demografik bulgular incelenmiş olup bunlar şöyle özetlenebilir: araştırmaya katılan 338 kişinin %54,4'ü erkek, % 45,6'sı kadındır. Katılımcıların % 61,8'i evli, % 38,2'si bekârdır. Yaş grupları açısından dağılıma bakılırsa; 26-35 yaş grubunun örneklemin %32,2'sini oluşturduğu, 36-45 yaş grubunun örneklemin %37'sini oluşturduğu, 46-55 yaş grubunun örneklemin %24,9'unu oluşturduğu ve 56 ve üzeri yaş grubunun ise örneklemin %5,9'unu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %10,4'ü lisans, % 89,6'sı ise lisansüstü eğitim derecesine sahiptir. Çalışma akademik personel

üzerinde yapılmış olup henüz lisansüstü dereceye sahip olmayan araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri de örnekleme yer almaktadır. Çalışanların kurumdaki çalışma süresi yönünden dağılımına bakıldığında 1 yıldan az süredir kurumda çalışanların oranının % 8,3, 1-5 yıldır çalışanların oranının % 28,4, 6-10 yıldır çalışanların oranının % 27,8, 11-15 yıldır çalışanların oranının % 12,7, 16-20 yıldır çalışanlarının oranının % 10,1 ve 21 yıl ve üzeri süreden beri kurumda çalışanların oranının % 12,7 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %26,6'sının idari görevi vardır.

Demografik verilerin incelenmesinden sonra kullanılan her bir ölçek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygun olduğunu kabul etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -2 ile + 2 arasında olması yeterli görülmektedir (George & Mallery, 2003). Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık düzeyleri AMOS paket programıyla incelenmiş olup verilerin normal dağılıma uyduğu görülmüştür. Tablo 1'de değişkenlere ilişkin başlıca göstergeler özetlenmiştir:

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Başlıca Göstergeler

Değişken	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Yetiştirme	338	3,5793	0,97855	-0,645	-0,367
Örgüte ilişkin anlayış	338	3,8893	0,65164	-0,292	0,065
Çalışma arkadaşlarının desteği	338	3,9598	0,68769	-0,845	0,943
Geleceğe ilişkin beklentiler	338	3,6373	0,92311	-0,724	-0,175
Örgütsel sosyalleşme	338	3,7664	0,71245	-0,529	-0,339
Öz yeterlilik	338	4,1160	0,57032	-0,698	1,264
Umut	338	4,0212	0,63041	-0,914	1,314
İyimserlik	338	4,1651	0,58939	-0,757	0,653
Dayanıklılık	338	4,0609	0,59986	-0,383	0,114
Psikolojik sermaye	338	4,0813	0,47591	-0,641	0,848
Bilgi paylaşma davranışı	338	4,0778	0,68947	-0,839	0,770

Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri SPSS for Windows 22.00 ve AMOS 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme, bilgi paylaşma davranışı ve psikolojik sermaye ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik değerleri ile güvenilirlik düzeyleri incelenmiştir. Ayrışma (diskriminant) geçerliliği analiz edilerek geçerlilik düzeyi incelenmiştir. Örgütsel sosyalleşme, bilgi paylaşma davranışı ve psikolojik sermaye değişkenleri arasında araştırma modelinde öngörülen ilişkiler gözlenen değişkenlerle yol analizi yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yardımıyla test edilmiştir. Modelde yer alan aracılık hipotezlerinin test edilmesi için Bootstrap (n=2000) yöntemi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde temel alınan başlıca ölçütler şunlardır: Ki kare uyum testi ($\chi^2 / \text{serbestlik derecesi-sd}$), Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Standardize Edilmiş Kök Ortalama Kare Artık (SRMR) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi (AGFI). Bunlara ilişkin ölçütler Tablo 2'de gösterilmektedir:

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Uyum Değerleri

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X ² / serbestlik derecesi (sd)	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
GFI	$\geq 0,90$	$0,85 \leq GFI \leq 0,89$
AGFI	$\geq 0,90$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$
CFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq AGFI < 0,95$
SRMR	$\leq 0,05$	$0,06 \leq SRMR \leq 0,08$
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$

Kaynak: Meydan, 2011: 182; Gürbüz & Şahin, 2016: 337.

Kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi değerlendirilmesinde ve test edilen modellerin uygun olup olmadığının incelenmesinde serbestlik derecesi ile düzeltilmiş Ki- Kare (χ^2) değeri (Ki-Kare değeri/Serbestlik derecesi), diğer uyum iyiliği indeksleri ve standartlaştırılmış artık (residual) kovaryans matrisinde yer alan değerlerin incelenmesi sonucunda karar verilmiştir (Bayram, 2013: 71).

Bilgi paylaşma davranışının ölçülmesinde 7 maddelik karma bir ölçek kullanıldığından öncelikle Açıklayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi yapılmıştır. Bu ölçeğin KMO değeri 0,885 olup Bartlett Küresellik Testi de anlamlıdır (1728,140 ve $p < 0,001$). Maddelerin faktör yükleri 0,755 ile 0,882 arasında değişmekte olup 7 madde toplam varyansın %68,75'ini açıklamaktadır.

Bilgi paylaşma davranışı ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizinde model uyum değerleri, ($p < 0,05$) olmak üzere χ^2/sd (2,955) bulunduğu için doğrulayıcı faktör analizinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Modelin uyum indeks değerleri GFI (0,978) ve CFI (0,990), SRMR (0,0252), RMSEA (0,0761) kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer aldığı için örneklemde ölçeğin yapısal geçerliliğinin sağlanmış olduğu görülmektedir. Ölçeğin 6. ve 7. maddeleri arasında modifikasyon yapılmıştır ($2 < \chi^2/sd \leq 5$). Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen standart faktör yükleri ve anlamlılık değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Bilgi Paylaşma Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Değerleri

Değişken	Madde	Tahmin	Std. tahmin	Z	p
BPD	→ BPD1	1,000	0,656		
BPD	→ BPD2	0,990	0,766	16,548	***
BPD	→ BPD3	0,935	0,842	13,443	***
BPD	→ BPD4	0,969	0,799	12,742	***
BPD	→ BPD5	0,912	0,894	14,079	***
BPD	→ BPD6	0,903	0,873	13,662	***
BPD	→ BPD7	0,797	0,696	10,747	***

Not: *** $p < 0,001$, **BPD:** Bilgi Paylaşma Davranışı

Tablo 3'te yer alan tüm maddelerin standart faktör yükleri 0,50 değerinden yüksek ve anlamlı ($p < 0,05$) bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre bilgi paylaşma davranışı ölçeğinin örneklem için geçerli olduğu söylenebilir.

24 maddeli ve 4 boyutlu olarak tanımlanan Psikolojik Sermaye ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde 3 maddenin faktör yükleri düşük (0,50'nin altında) olduğundan bunlar analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan maddeler bu ölçeğin 2., 18. ve 19. maddeleridir. Doğrulayıcı faktör analizinde model uyum değerleri ($p < 0,05$ olmak üzere) şöyledir: $\chi^2/sd = 2,987$ ve GFI (0,926), CFI (0,945), SRMR (0,0653), RMSEA (0,0751). Buna göre yapısal geçerlilik sağlanmıştır. Ayrıca umut alt boyutu içerisinde yer alan 9. ve 10. sorular arasında modifikasyon yapılmıştır ($2 < \chi^2/sd \leq 5$). Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen standart faktör yükleri ve anlamlılık değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4'e göre psikolojik sermaye ölçeğinin örneklem için geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye Ölçeği (PS) Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Değerleri

Boyut		Madde	Tahmin	Std. tahmin	Z	p
ÖY	→	PS1	1,000	0,623		
ÖY	→	PS3	1,220	0,727	10,720	***
ÖY	→	PS4	1,319	0,562	8,772	***
ÖY	→	PS5	1,569	0,723	10,678	***
ÖY	→	PS6	1,436	0,733	10,780	***
UM	→	PS7	1,000	0,721		
UM	→	PS8	0,825	0,707	12,625	***
UM	→	PS9	0,903	0,703	12,536	***
UM	→	PS10	0,930	0,756	13,520	***
UM	→	PS11	0,883	0,709	12,669	***
UM	→	PS12	0,755	0,706	12,594	***
İY	→	PS13	1,000	0,814		
İY	→	PS14	0,808	0,760	15,330	***
İY	→	PS15	0,698	0,709	14,024	***
İY	→	PS16	1,056	0,818	16,913	***
İY	→	PS17	0,655	0,695	13,677	***
DY	→	PS20	1,000	0,696		
DY	→	PS21	0,887	0,725	12,025	***
DY	→	PS22	0,839	0,706	12,081	***
DY	→	PS23	1,112	0,799	13,571	***
DY	→	PS24	1,381	0,837	13,821	***

Not: *** $p < 0,001$, ÖY: Öz yeterlilik, UM: Umut, İY: İyimsenlik, DY: Dayanıklılık

20 maddeli ve 4 boyutlu olarak tanımlanan örgütsel sosyalleşme ölçeği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde faktör yüklerinin tamamı yeterli ($>0,50$) bulunduğundan analizden çıkarılan madde olmamıştır. Model uyum değerleri ($p < 0,05$ olmak üzere) şöyledir: $\chi^2/sd = 2,937$ ve GFI (0,921), CFI (0,913), SRMR (0,0687) ve RMSEA (0,0782). Buna göre ölçeğin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıca çalışma arkadaşlarının desteği boyutunda 11. ve 12. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır ($2 < \chi^2/sd \leq 5$). Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen standart faktör yükleri ve anlamlılık değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir:

Tablo 5: Sosyalleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Değerleri

Boyut		Madde	Tahmin	Std. tahmin	Z	p
YTŞ	→	SSY1	1,000	0,908		
YTŞ	→	SSY2	1,014	0,890	25,440	***
YTŞ	→	SSY3	1,135	0,928	28,501	***
YTŞ	→	SSY4	0,787	0,815	20,987	***
YTŞ	→	SSY5	0,946	0,873	20,661	***
ÖİA	→	SSY6	1,000	0,710		
ÖİA	→	SSY7	0,897	0,729	12,261	***
ÖİA	→	SSY8	1,061	0,854	12,073	***
ÖİA	→	SSY9	1,002	0,810	13,427	***
ÖİA	→	SSY10	1,112	0,678	11,475	***
ÇD	→	SSY11	1,000	0,633		
ÇD	→	SSY12	1,231	0,789	14,361	***
ÇD	→	SSY13	1,266	0,787	11,467	***
ÇD	→	SSY14	1,243	0,802	11,608	***
ÇD	→	SSY15	1,124	0,713	10,687	***
GB	→	SSY16	1,000	0,823		
GB	→	SSY17	1,162	0,920	21,578	***
GB	→	SSY18	1,033	0,884	20,236	***
GB	→	SSY19	1,125	0,929	19,139	***
GB	→	SSY20	0,603	0,745	15,744	***

Not: *** $p < 0,001$ ve **YTŞ**: Yetiştirme, **ÖİA**: Örgüte ilişkin anlayış, **ÇD**: Çalışma Arkadaşlarının Desteği, **GB**: Geleceğe İlişkin Beklentiler, **BPD**: Bilgi Paylaşma Davranışı

Doğrulayıcı faktör analizlerinin ardından yakınsama ve ayrışma geçerliliği analizleri yapılmıştır. Ayrıca Birleşik Güvenilirlik (Composite Reliability-CR) değerleri hesaplanmıştır. Birleşik güvenilirlik değeri 0,70'in üzerinde ($CR \geq 0,70$) olduğunda birleşik güvenilirlik şartının sağlandığı söylenebilir (Raykov, 1997: 173-184). Yakınsama geçerliliğinin göstergesi açıklanan ortalama varyans (Average Variance Extracted-AVE) değeridir. Yakınsama geçerliliğinin teyit edilebilmesi için açıklanan ortalama varyansın 0,50'nin üzerinde ($AVE \geq 0,50$) olması ye-

terlidir. Ayrışma geçerliliğinin sağlanması için açıklanan ortalama varyans (AVE) değerinin karekök sonucunun () aynı satır ve sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olması gereklidir (Fornell & Larcker, 1981: 39-50). Yapılan analizler sonucunda bulunan korelasyon katsayıları, ölçeklerin yakınsama ve ayrışma geçerliliğine ilişkin değerler ve güvenilirliğine ilişkin değerler Tablo 6'da gösterilmiştir:

Tablo 6: Korelasyon Katsayıları, Yakınsama ve Ayrışma Geçerliliği ve Güvenilirlik Değerleri

Boyut	YTŞ	ÖİA	ÇD	GB	ÖY	UM	İY	DY	BPD
YTŞ	(0,883)								
ÖİA	0,681**	(0,784)							
ÇD	0,693**	0,592**	(0,809)						
GB	0,796**	0,680**	0,652**	(0,837)					
ÖY	0,361**	0,359**	0,263**	0,350**	(0,748)				
UM	0,528**	0,430**	0,430**	0,533**	0,654**	(0,775)			
İY	0,437**	0,399**	0,356**	0,432**	0,605**	0,750**	(0,784)		
DY	0,475**	0,397**	0,349**	0,469**	0,564**	0,702**	0,677**	(0,769)	
BPD	0,079	0,125*	0,194**	0,123*	0,269**	0,183**	0,220**	0,168**	(0,803)
Cronbach Alfa	0,945	0,850	0,864	0,928	0,795	0,870	0,870	0,857	0,917
Birleşik Güvenilirlik	0,812	0,872	0,823	0,901	0,781	0,813	0,824	0,820	0,892
Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)	0,781	0,615	0,655	0,701	0,561	0,601	0,615	0,592	0,645

Not: ***p<0,001 ve **p<0,01 ve *p<0,05

YTŞ:Yetiştirme, ÖİA:Örgüte ilişkin anlayış, ÇD: Çalışma Arkadaşlarının Desteği, GB: Geleceğe İlişkin Beklentiler, ÖY: Öz yeterlilik, UM: Umut, İY: İyimserlik, DY: Dayanıklılık, BPD: Bilgi Paylaşma Davranışı

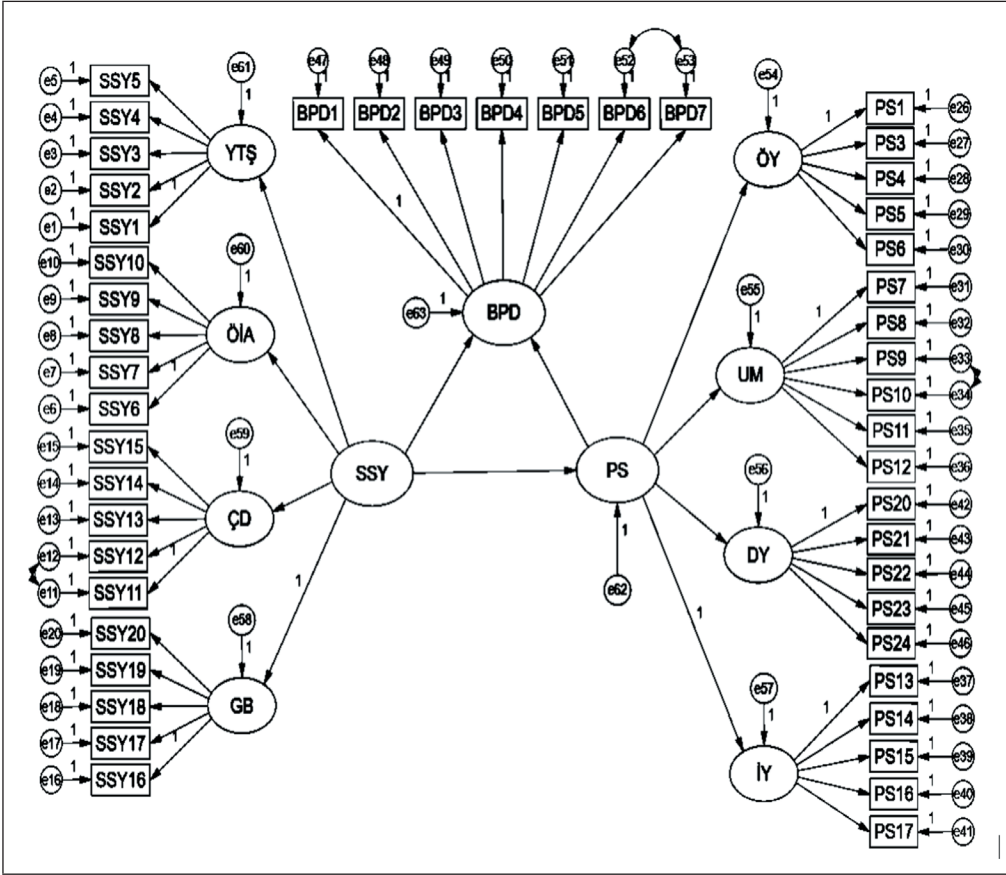
Tablo 6'da gösterilen Cronbach Alfa değerlerine göre örgütsel sosyalleşme değişkeninin yetiştirme (0,945), örgüte ilişkin anlayış (0,850), çalışma arkadaşlarının desteği (0,864) ve geleceğe ilişkin beklentiler (0,928) boyutları yüksek güvenilirliğe sahiptir. Psikolojik sermaye ölçeğinin umut (0,870), iyimserlik (0,870) ve dayanıklılık (0,857) boyutlarının da yüksek güvenilirlik sergilediği görülmektedir. Psikolojik sermaye değişkeninin öz yeterlilik boyutu için (0,795) ise hesaplanan değer boyutun oldukça güvenilir olduğunu göstermiştir. Ayrıca tüm değişkenlerde birleşik güvenilirliğin ve yakınsama geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Ayrışma geçerliliği için hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekök sonuçları da ilgili tabloda parantez içlerinde yer almaktadır. Bu değerler de aynı satır ve sütunda yer alan korelasyon değerlerinden yüksek olduğundan ayrışma geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir. Bir bütün olarak değişkenlerin güvenilirliğini ortaya koyan Cronbach Alfa değerleri ise şöyledir: örgütsel sosyalleşme (0,957), psikolojik sermaye (0,943) ve bilgi paylaşma davranışı (0,917). Dolayısıyla tüm değişkenlerde yüksek güvenilirlik sağlanmıştır.

Hipotezlerin test edilmesi için Şekil 2'de gösterilen araştırma modeli AMOS programı 24.0 sürümü aracılığıyla gözlenen değişkenlerle yol analizi kullanılarak test edilmiştir. Model-

de mevcut dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı son yıllarda Sobel testi yerine önerilen bootstrapping yöntemiyle (% 95 güven aralığı için, en az 2000 yeniden örnekleme kullanılarak) test edilmiştir (Preacher & Hayes, 2008: 879-91).

Bu çalışmada üç model test edilmiştir. İlk modelde sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmiştir. İkinci modelde sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına etkisinde psikolojik sermaye alt boyutlarının aracılık rolü araştırılmıştır. Üçüncü modelde ise sosyalleşme alt boyutlarının bilgi paylaşma davranışına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmiştir.

Şekil 2: Model 1-Hesaplanan Değişkenlerle Yapılan Aracı Model Yol Analizi



Şekil 2’de yer alan katsayılar modelden hesaplanan bootstrap yöntemi (n=2000) ile bootstrapping yöntemi standart tahmin değerleridir. Şekil 2’de gösterilen elipsler örtük değişkenleri (araştırmada kullanılan değişkenleri), dikdörtgenler ise gözlenen değişkenleri (değişkenleri oluşturan maddeleri) ifade etmektedir. Tek yönlü oklar bir değişkenin diğer değişkene etkisini gösterirken, çift yönlü oklar değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri temsil etmektedir.

Yol analizi modelinde modele ilişkin başlıca değerler şöyledir: ($p < 0,05$ olmak üzere) $\chi^2/sd = 2,942$ ve $GFI = 0,920$, $CFI = 0,942$, $SRMR = 0,06431$ ve $RMSEA = 0,0760$. Buna göre modelin geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Model parametreleri ile ilgili detaylı değerler aşağıda Tablo 7’de yer almaktadır:

Tablo 7: Modelde Yer Alan Regresyon Parametreleri Değerleri

Ölçek		Boyutlar	Katsayı	Std. katsayı	Z	p	Hipotez
SSY	→	PS	0,439	0,620	9,59	***	Kabul edildi.
SSY	→	BPD	-0,082	-0,096	-1,248	>0,05	Reddedildi.
PS	→	BPD	0,397	0,329	4,076	**	Kabul edildi.
SSY → PS	→	BPD	0,174	0,205	5,870	***	Kabul edildi.

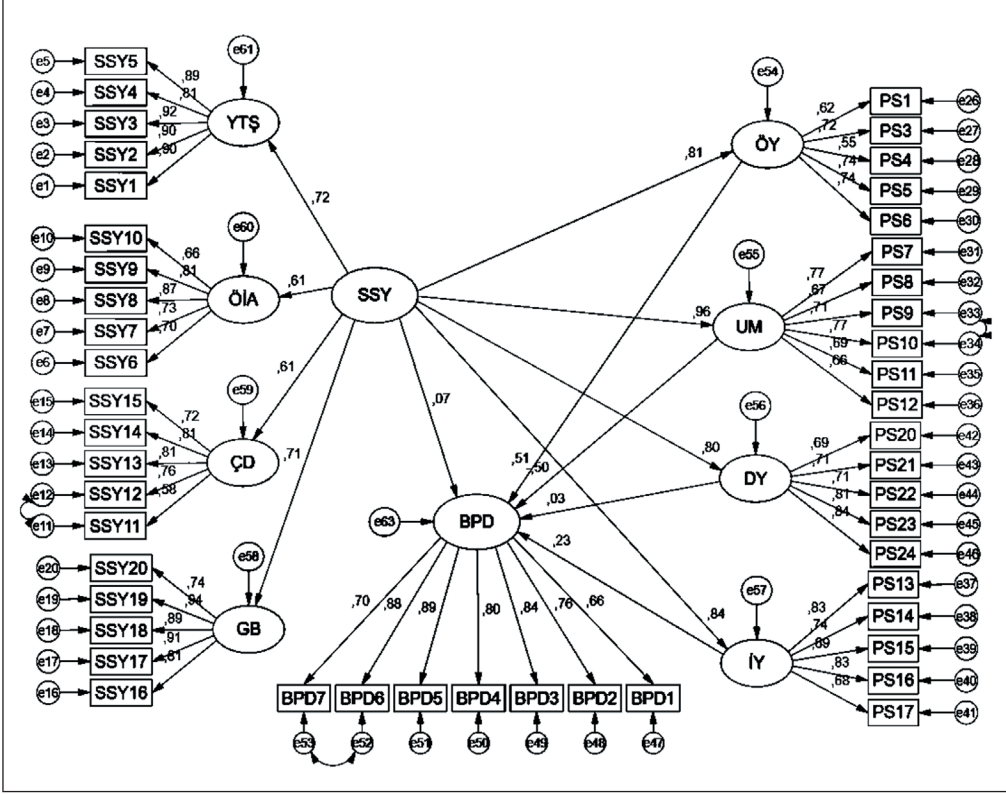
Not: *** $p < 0,001$ ** $p < 0,01$ Z:kritik tablo değeri p:test olasılık değeri

SSY: Sosyalleşme, PS: Psikolojik Sermaye, BPD: Bilgi Paylaşma Davranışı

Tablo 7’ye göre sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün araştırıldığı ilk modelde; sosyalleşmenin psikolojik sermayeye etkisi ($\beta = ,620$; $p < 0,05$) pozitif anlamlı ve psikolojik sermayenin bilgi paylaşma davranışına etkisi ($\beta = ,329$; $p < 0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına etkisinin ise ($\beta = -,096$; $p > 0,05$) anlamlı bulunmadığı görülmektedir. Sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerinden bilgi paylaşma davranışına dolaylı etkisi ise ($\beta = ,205$; $p < 0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle psikolojik sermayenin, sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına etkisinde tam aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır. Bu verilerden hareketle; H_1 : ‘Örgütsel sosyalleşme çalışanın psikolojik sermayesini pozitif yönde etkiler’ hipotezi, H_2 : ‘Çalışanın psikolojik sermaye düzeyi onun bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler’ hipotezi ve H_4 : ‘Örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi vardır’ hipotezi kabul edilirken, H_3 : ‘Örgütsel sosyalleşme çalışanın bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler’ hipotezi reddedilmiştir. Ancak psikolojik sermayenin aracılık modeli ile H_3 hipotezine etkisi ile alt hipotezler kurulmuş ve Tablo 11’de (ileride) ayrıntılı olarak bu durum gösterilmiştir. Tablo 11’e göre kısaca sosyalleşmenin yetiştirme boyutunun ve geleceğe ilişkin beklentiler boyutunun psikolojik sermayenin dolaylı aracılığıyla bilgi paylaşma davranışını etkilediği görülmüştür.

Şekil 3’te yer alan katsayılar modelden hesaplanan bootstrap yöntemi ($n = 2000$) ile bootstrap yöntemi standart tahmin değerleridir.

Şekil 3: Model 2- Hesaplanan Değişkenlerle Yapılan Aracı Model Yol Analizi



Şekil 3'te gösterildiği gibi ikinci modelde yol analizinde hesaplanan değerler şöyledir: ($p < 0,05$ olmak üzere) $\chi^2/df = 2,956$ ve $GFI = 0,910$, $CFI = 0,935$, $SRMR = 0,0731$ ve $RMSEA = 0,0789$. Buna göre modelin geçerli olduğu görülmektedir. Model parametreleri ile ilgili detaylı değerler Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Aracılık Hipotezleri İçin Hesaplanan Dolaylı Etki Değerleri

Hipotezler	Dolaylı etki	Alt sınır	Üst sınır	p	Sonuç
SSY→ÖY→BPD	0,451	0,225	0,866	0,000***	Hipotez kabul edildi.
SSY→UM→BPD	-0,523	-7,138	0,085	0,144	Hipotez reddedildi.
SSY→DY→BPD	0,026	-0,146	0,195	0,794	Hipotez reddedildi.
SSY→İY→BPD	0,214	0,034	0,581	0,050*	Hipotez kabul edildi.

Not: *** $p < 0,001$ * $p < 0,05$.

SSY: Sosyalleşme, PS: Psikolojik sermaye, ÖY: Öz yeterlilik, UM: Umut, İY: İyimserlik, DY: Dayanıklılık, BPD: Bilgi Paylaşma Davranışı

Tablo 8'e göre örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına dolaylı etkisinde psikolojik sermayenin alt boyutlarının aracılık rolleri ile ilgili katsayılar şu şekildedir:

Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına özyeterlilik boyutu üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,451$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle öz yeterlilik boyutunun, sosyalleşmenin bilgi paylaşımına etkisinde tam aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır. Sosyalleşme öz yeterlilik boyutu üzerinden bilgi paylaşımını artırıcı yönde etkilemektedir. Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına umut boyutu üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=-0,523$; $p>0,05$) anlamlı bulunmamıştır. Bu nedenle umut boyutunun, sosyalleşme değişkeninin bilgi paylaşımına etkisinde aracılık rolünün olmadığı anlaşılmıştır. Sosyalleşmenin umut boyutu üzerinden bilgi paylaşımını dolaylı olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına dayanıklılık boyutu üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,026$; $p>0,05$) anlamlı bulunmamıştır. Bu nedenle dayanıklılık boyutunun sosyalleşmenin bilgi paylaşımına etkisinde aracılık rolünün olmadığı anlaşılmıştır. Sosyalleşmenin dayanıklılık boyutu üzerinden bilgi paylaşımını dolaylı olarak etkilemediği görülmektedir. Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına iyimserlik boyutu üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,214$; $p\leq 0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle iyimserlik boyutu, sosyalleşmenin bilgi paylaşmaya etkisinde tam aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır. Sosyalleşmenin iyimserlik boyutu üzerinden bilgi paylaşımını artırıcı yönde etkilediği bulunmuştur.

Ayrıca bu sonuçlardan **H₄** hipotezine ek alt hipotezler oluşturulmuştur. Buna göre;

H_{4a}: 'Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutu üzerinden dolaylı etkisi pozitif ve anlamlıdır' hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4b}: 'Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu üzerinden dolaylı etkisi pozitif ve anlamlıdır' hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4c}: 'Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu üzerinden dolaylı etkisi pozitif ve anlamlıdır' hipotezi reddedilmiştir.

H_{4d}: 'Sosyalleşmenin bilgi paylaşma davranışına psikolojik sermayenin umut boyutu üzerinden dolaylı etkisi pozitif ve anlamlıdır' hipotezi reddedilmiştir.

Bu modelde psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının bilgi paylaşımına etkisine ilişkin hipotezlerin test edilmesine yönelik elde edilen katsayılar da Tablo 9'da gösterilmiştir:

Tablo 9: Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarının Bilgi Paylaşımına Etkisine İlişkin Hipotezlerin Test Edilmesi

Alt boyutlar	Ölçekler	Katsayı	Standart katsayı	Z	p	Hipotez	
ÖY	→	BPD	0,430	0,510	7,142	***	Kabul edildi.
UM	→	BPD	-0,612	-0,500	-7,120	,050*	Reddedildi.
DY	→	BPD	0,084	0,080	1,406	,160	Reddedildi.
İY	→	BPD	0,340	0,303	5,283	***	Kabul edildi.

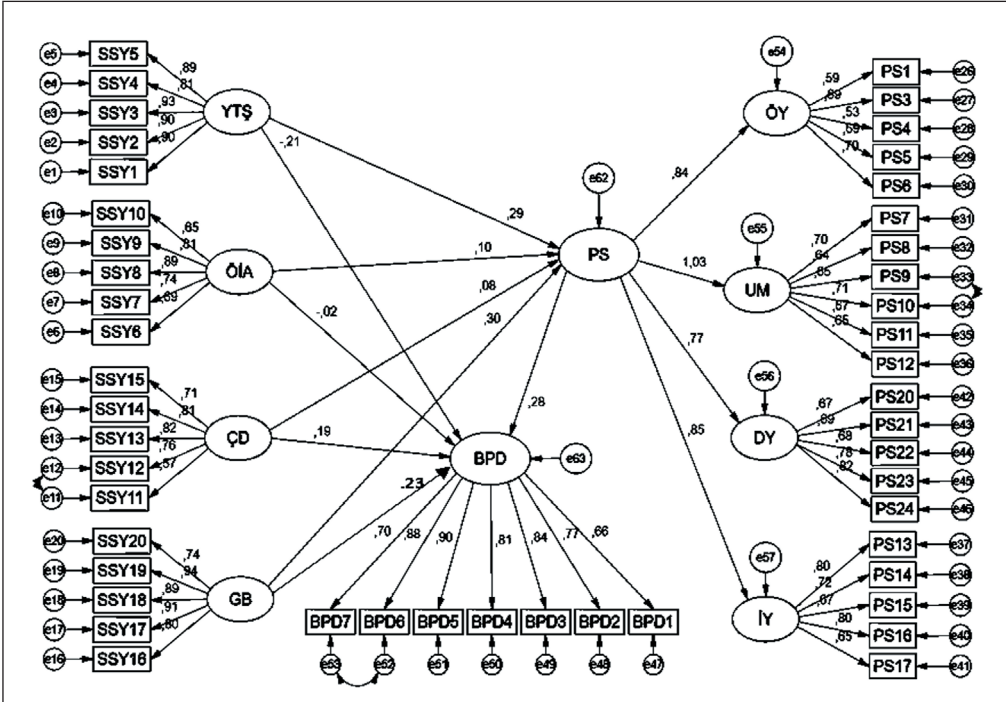
Not: *** $p<0,001$ * $p<0,05$

ÖY: Öz yeterlilik, UM: Umut, İY: İyimserlik, DY: Dayanıklılık, BPD: Bilgi Paylaşma Davranışı

Tablo 9'a göre psikolojik sermaye alt boyutlarının bilgi paylaşmaya etkisi açısından değerler incelendiğinde; 'Öz yeterlilik boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler' öngörüsüne ilişkin hipotez kabul edilmiştir. 'Umut boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler' öngörüsüne ilişkin hipotez reddedilmiştir. 'Dayanıklılık boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler' öngörüsüne ilişkin hipotez reddedilmiş ve 'İyimselik boyutu bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler' öngörüsüne ilişkin hipotez kabul edilmiştir.

Şekil 4'te yer alan katsayılar modelden hesaplanan bootstrap yöntemi (n=2000) ile bootstrap yöntemi standart tahmin değerleridir:

Şekil 4: Model 3- Hesaplanan Değişkenlerle Yapılan Aracı Model Yol Analizi



Üçüncü modele ilişkin yol analizinde hesaplanan değerler şöyledir: ($p < 0,05$ olmak üzere) $\chi^2/sd = 2,652$ ve $GFI = 0,909$, $CFI = 0,941$, $SRMR = 0,0798$ ve $RMSEA = 0,0791$. Buna göre modelin geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Model parametreleri ile ilgili detaylı değerler Tablo 10'da yer almaktadır:

Tablo 10: Aracılık Hipotezleri İçin Hesaplanan Dolaylı Etki Değerleri

Hipotezler	Dolaylı etki	Alt sınıır	Üst sınıır	p	Sonuç
YTŞ→PS→BPD	0,081	0,0012	0,166	0,012*	Hipotez kabul edildi.
ÖİA→PS→BPD	0,029	0,0013	0,084	0,217	Hipotez reddedildi.
ÇD→PS→BPD	0,022	0,0046	0,095	0,399	Hipotez reddedildi.
GB→PS→BPD	0,085	0,0002	0,181	0,002**	Hipotez kabul edildi.

Not: *p<0,05 ve **p<0,01

YTŞ: Yetiştirme, **ÖİA:** Örgüte ilişkin anlayış, **ÇD:** Çalışma Arkadaşlarının Desteği, **GB:** Geleceğe İlişkin Beklentiler, **BPD:** Bilgi Paylaşma Davranışı, **PS:** Psikolojik Sermaye

Tablo 10'a göre sosyalleşme alt boyutlarının bilgi paylaşma davranışına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün araştırıldığı üçüncü modelde katsayılar şu şekildedir:

Yetiştirme boyutunun, psikolojik sermaye üzerinden bilgi paylaşma davranışına dolaylı etkisi ($\beta=0,081$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Yetiştirme değişkeninin bilgi paylaşımına doğrudan etkisi ($\beta=-0,210$; $p<0,05$) negatif yönde ve anlamlıdır. Bu nedenle psikolojik sermayenin yetiştirme boyutunun bilgi paylaşımına etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır.

Örgüte ilişkin anlayış boyutunun psikolojik sermaye üzerinden bilgi paylaşımına dolaylı etkisi ($\beta=0,029$; $p>0,05$) anlamlı bulunmamıştır. Örgüte ilişkin anlayış boyutunun bilgi paylaşımına doğrudan etkisi de ($\beta=-0,024$; $p>0,05$) anlamlı değildir. Bu nedenle örgüte ilişkin anlayış boyutunun bilgi paylaşım davranışına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün olmadığı anlaşılmıştır. Örgüte ilişkin anlayış boyutunun doğrudan ya da psikolojik sermaye üzerinden dolaylı olarak bilgi paylaşımına etkisi bulunmamaktadır.

Çalışma arkadaşlarının desteği boyutunun psikolojik sermaye üzerinden bilgi paylaşımına dolaylı etkisi ($\beta=0,022$; $p>0,05$) anlamlı bulunmamıştır. Bu boyutun bilgi paylaşma davranışına doğrudan etkisi ($\beta=0,185$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlıdır. Bu nedenle çalışma arkadaşlarının desteği boyutunun bilgi paylaşımına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olmadığı anlaşılmıştır. İş arkadaşlarının desteği doğrudan bilgi paylaşımını artırıcı yönde etkilerken, psikolojik sermaye üzerinden dolaylı etkiye sahip değildir.

Geleceğe ilişkin beklentiler boyutunun, psikolojik sermaye üzerinden bilgi paylaşma davranışına dolaylı etkisi ($\beta=0,085$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu değişkenin bilgi paylaşımına doğrudan etkisi ($\beta=0,0012$; $p>0,05$) anlamsızdır. Bu nedenle geleceğe ilişkin beklentiler boyutunun bilgi paylaşımına etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır. Geleceğe ilişkin beklentiler doğrudan bilgi paylaşımını etkilemezken, psikolojik sermaye üzerinden ise dolaylı olarak olumlu etkiye sahiptir.

Bu veriler ışığında H_3 : 'Örgütsel sosyalleşme çalışanın bilgi paylaşma davranışını pozitif yönde etkiler' hipotezine ve alt hipotezlerine ek olarak yeni hipotezler kurulmuş ve bunlar test edilmiştir. Sosyalleşme ölçeği alt boyutlarının psikolojik sermaye ve bilgi paylaşımına etkisine dair hipotezlerinin test edilmesiyle elde edilen sonuçlar Tablo 11'de özetlenmiştir:

H_{3a1}: ‘Sosyalleşmenin yetiştirme boyutu psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle bilgi paylaşma davranışı üzerinde pozitif yönde etkilidir’ hipotezi kabul edilmiştir.

H_{3b1}: ‘Sosyalleşmenin örgüte ilişkin anlayış boyutu psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle bilgi paylaşma davranışı üzerinde pozitif yönde etkilidir’ hipotezi reddedilmiştir.

H_{3c1}: ‘Sosyalleşmenin çalışma arkadaşlarının desteği boyutu psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle bilgi paylaşma davranışı üzerinde pozitif yönde etkilidir’ hipotezi reddedilmiştir.

H_{3d1}: ‘Sosyalleşmenin geleceğe ilişkin beklentiler boyutu psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle bilgi paylaşma davranışı üzerinde pozitif yönde etkilidir’ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: Sosyalleşme Ölçeği Alt Boyutlarının Psikolojik Sermaye ve Bilgi Paylaşımına Etkisi

Alt boyutlar	Ölçekler	Katsayı	Standart katsayı	Z	P	Hipotez
YTŞ	→ PS	0,154	0,291	5,169	***	Kabul edildi.
ÖİA	→ PS	0,090	0,102	1,954	0,050*	Kabul edildi.
ÇD	→ PS	0,084	0,080	1,406	0,160	Reddedildi.
GB	→ PS	0,340	0,303	5,283	***	Kabul edildi.
YTŞ	→ BPD	-0,230	-0,210	3,073	0,002**	Reddedildi (negatif katsayı)
ÖİA	→ BPD	-0,012	-0,024	-0,425	0,671	Reddedildi
ÇD	→ BPD	0,268	0,190	3,073	0,002**	Kabul edildi.
GB	→ BPD	0,245	0,230	3,579	***	Kabul edildi.

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

YTŞ: Yetiştirme, **ÖİA:** Örgüte ilişkin anlayış, **ÇD:** Çalışma Arkadaşlarının Desteği, **GB:** Geleceğe İlişkin Beklentiler, **ÖY:** Öz yeterlilik, **UM:** Umut, **İY:** İyimserlik, **DY:** Dayanıklılık, **BPD:** Bilgi Paylaşma Davranışı, **PS:** Psikolojik Sermaye

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada çalışanların bilgi paylaşma davranışı, örgütsel sosyalleşme algısı ve psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öncelikle bilgi paylaşma davranışı, örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermaye değişkenlerine ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuştur. Daha sonra kavramsal çerçeveden hareketle araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla Türkiye’de bir kamu üniversitesinde görev yapan akademik personelden örneklem seçilmiş ve anket çalışması yoluyla veri toplanmıştır. 1747 akademik personeli olan üniversitede pandemi şartları sebebiyle öncelikle çevrimiçi olarak başlatılan anket uygulaması daha sonra yüz yüze uygulamaya dönüştürülmüş ve toplam 338 akademik personelden anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Verilerin toplanmasının ardından bunların yapılacak analizler için gerekli varsayımları sağlayıp sağlamadığını test etmek üzere normal dağılımı için çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerine bakılmış ve bu değerler yorumlanmıştır. Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri tüm ölçekler bazında ve ölçek alt boyutları bazında incelenerek her bir ölçeğin araştırma için geçerli ve güvenilir düzeyler aralığında olduğu ortaya konmuştur. Sonraki aşamada ise değişkenler için doğrulayıcı faktör

analizi uygulanıp ölçütlere uymayan bazı maddeler ölçekten çıkarılmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın cevaplamayı amaçladığı ilk soru ‘çalışanın örgütsel sosyalleşme düzeyi onun bilgi paylaşım davranışı üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?’ sorusudur. Soruya cevap vermek amacıyla öncelikle örgütsel sosyalleşme, psikolojik sermaye ve bilgi paylaşım davranışı ölçeklerindeki ifadelerin ortalamaları, genel ortalamaları ve frekans yapısı ölçülmüş ve doğrulayıcı faktör analizi ile ifadelerin standart faktör yüklerine bakılmıştır. Bu değerlerin genel kabul sınırları içerisinde yer aldığı gözlenmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşımına etkisini ölçmek için sosyalleşme, psikolojik sermaye ve bilgi paylaşım arasındaki ilişki için üç değişkenin de ele alındığı ve etkilerin incelendiği örtük değişkenlerle aracı model yol analizi yapılmış, Bootstrap standart tahmin değerlerine bakılmış ve sosyalleşmenin bilgi paylaşım davranışına doğrudan etkisinin ($\beta=-0,096; p>0,05$) anlamlı bulunmadığı görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların bilgi paylaşımına etki eden faktörün doğrudan bir şekilde örgütte sosyalleşme düzeyleri olduğu söylenemez. Ancak sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerinden bilgi paylaşım davranışına dolaylı etkisi ise ($\beta=0,205; p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Çalışanların diğer çalışanlarla sosyalleşme süreçleri sırasında işe ve kuruma karşı edindikleri pozitif duygularla ancak bilgilerini paylaşabildikleri söylenebilir. Bunun için kurumda öncelikle çalışanların pozitif sermaye düzeylerini güçlendirici yönde etki edebilecek motivatör etkilerle bilgi paylaşım davranışları teşvik edilebilir. Bu bağlamda ulusal ya da uluslararası bilimsel gezi ve araştırmalar için ayrılan kurum bütçesinin iyileştirilmesi ve bilimsel alanda kaliteli yayınların teşviki için ödül/yükselme ölçütlerinin bireysel çalışma puanları ya da grup çalışma puanları şeklinde yeniden düzenlenerek grup çalışması içerisinde yer alan çalışanlara daha fazla puan verilmesi önerilebilir. Buna ilaveten akademik personele alanlarında gelişmelerini sağlayacak eğitimler veya kurs imkânları sağlanarak her çalışma grubundan bir akademik personel seçilerek bu kişilerin eğitime gönderilmesi ve bunun ardından söz konusu katılımcının diğer çalışanlara eğitim vermesi önerilebilir. Akghar & Ghalipour (2011), Islam vd. (2010) ve Marra (2004) yaptıkları çalışmalarda sosyalleşmenin bilgi paylaşım davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Xu vd. (2019) ise yaptığı çalışmada burada ulaşılan bulguları destekler nitelikte çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyinin işe bağlanma düzeylerine etkisinde psikolojik sermayenin pozitif yönde aracılık etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın cevaplamayı amaçladığı ikinci soru ‘çalışanın örgütsel sosyalleşme düzeyi onun psikolojik sermayesi üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?’ sorusudur. Bu soruyu cevaplamak üzere söz konusu değişkenler için aracı yol analizi ve Bootstrap metodundan elde edilen regresyon parametre değerlerine bakılarak örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Buna göre sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0,620; p<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalara bakılırsa Ashfort vd., (2012), Saks & Gruman (2011), Dinç & Özbek (2018) yaptıkları araştırmalarda bu bulguyu destekler nitelikte bulgulara ulaşmış olup sosyalleşme düzeyi arttıkça psikolojik sermayenin de güçlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla kurum içerisinde sosyalleşme boyutlarını destekleyecek nitelikte uygulamalara yönelmek yararlı olabilir. Çalışanları yetiştirme (eğitim/kurslar verme), çalışanların birbirini yetiştirmesi (örneğin Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi unvanlı çalışanların asistanlarına yardımcı olması, onların bilgi eksikliğini gidermesi) çalışma arkadaşlarının desteğini artırma (kurumun çalışan-

larını desteklemesi, çalışanların iş arkadaşlarını desteklemeleri) gibi uygulamalarla bireylerin özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık düzeyleri artırılabilir.

Araştırmanın cevaplamayı amaçladığı üçüncü soru ‘çalışanın psikolojik sermaye düzeyi bilgi paylaşım davranışı üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?’ şeklindedir. Bu soruyu cevaplamak amacıyla söz konusu değişkenler için aracılık yol analizi yapılmış ve Bootstrap metodundan elde edilen regresyon parametre değerleri incelenmiştir. Ulaşılan bulgulara göre psikolojik sermayenin bilgi paylaşım davranışına etkisi ($\beta=0,329$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Literatürdeki çalışmalara bakılırsa pek çok çalışmada [örneğin Sadegh vd. (2018), Yeşil vd. (2016), Çetin vd. (2016), ve Shao vd. (2015)] bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşür şekilde psikolojik sermayenin bilgi paylaşımını artırdığı sonucuna ulaşıldığı görülmüştür. Bu çalışmada yapılan analizlerde ayrıca psikolojik sermayenin örgütsel sosyalleşme ile bilgi paylaşım davranışı arasında aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulguyu ayrıntılı şekilde değerlendirebilmek için örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşım davranışına etkisinde psikolojik sermaye alt boyutlarının aracılık rolüne bakılmıştır. Örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşım davranışına, özyeterlilik boyutu üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,451$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle özyeterlilik boyutunun sosyalleşmenin bilgi paylaşımına etkisinde tam aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır. Sosyalleşme özyeterlilik boyutu üzerinden bilgi paylaşım davranışını artırmaktadır. Dolayısıyla bireysel ve akademik alanda statü kaygısı olmadan kendini gerçekleştirebilen akademik personelin çalışma arkadaşları ile daha uyumlu olacağı ve bilgilerini rahatça onlarla paylaşabileceği söylenebilir. Örgütsel sosyalleşmenin bilgi paylaşım davranışına iyimserlik boyutu üzerinden dolaylı etkisi de ($\beta=0,214$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. İyimserlik boyutunun sosyalleşmenin bilgi paylaşımına etkisinde tam aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır. Başka bir ifadeyle, örgütsel sosyalleşme çalışanın iyimserlik yönünü güçlendirmekte ve böylece onu iş arkadaşlarıyla daha fazla bilgi paylaşmaya yöneltmektedir. Sosyalleşmenin bilgi paylaşımına dayanıklılık boyutu üzerinden dolaylı etkisi ise ($\beta=0,026$; $p>0,05$) anlamlı bulunmadığından dayanıklılığın aracılık rolünün olmadığı anlaşılmıştır. Sosyalleşmenin bilgi paylaşımına umut boyutu üzerinden dolaylı etkisi de ($\beta=-0,523$; $p>0,05$) anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın cevaplamayı amaçladığı dördüncü soru ‘çalışanın örgütsel sosyalleşme düzeyinin bilgi paylaşımına etkisinde psikolojik sermaye düzeyinin aracılık etkisi var mıdır?’ şeklindedir. Psikolojik sermayenin örgütsel sosyalleşme ve bilgi paylaşım arasındaki ilişki-deki aracılık etkisi üçüncü soruya verilen cevap ve yöntemlerle desteklenirken, bu etki başka bir bakış açısıyla sosyalleşme alt boyutları üzerinden aracı model yol analizi dolaylı değerleri ile değerlendirilmiştir. Sosyalleşmenin yetiştirme boyutunun bilgi paylaşımına psikolojik sermaye üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,081$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Yetiştirme değişkeninin bilgi paylaşım davranışına doğrudan etkisi ($\beta=-0,210$; $p<0,05$) negatif yönde ve anlamlıdır. Bu nedenle yetiştirme boyutunun bilgi paylaşımına etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğu anlaşılmıştır. Yetiştirme boyutu bilgi paylaşımını doğrudan azaltıcı yönde etkilerken, psikolojik sermaye üzerinden ise dolaylı olarak artırıcı yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre araştırmanın uygulandığı örnekleme akademik personelden bir kısmının kurum içerisindeki akademik statü yönünden daha çok bireysel olarak yükselmek istedikleri, dolayısıyla çalışma arkadaşlarını destekleme davranışı içerisine girmeyip kendi bilgilerini diğerleriyle paylaşmadıkları ifade edilebilir. Öte yandan kendini gerçekten gerçekleştirmiş, olaylara iyimser yaklaşabilen ve pozitif duygulara hâkim olan akademik personelin ise bilgilerini

diğerleriyle paylaşabildikleri sonucuna ulaşılabilir. Geleceğe ilişkin beklentiler boyutunun bilgi paylaşımına psikolojik sermaye üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,085$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu değişkenin bilgi paylaşımına doğrudan etkisi ise anlamsızdır ($\beta=0,0012$; $p>0,05$). Bu nedenle geleceğe ilişkin beklentiler boyutunun bilgi paylaşımına etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu anlaşılmıştır. Geleceğe ilişkin beklentiler bilgi paylaşımını doğrudan etkilemezken, psikolojik sermaye üzerinden dolaylı olarak artırmaktadır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan akademik personelin çalıştıkları kurumda terfi fırsatlarını bilmesi, uzun süreli istihdam edilme beklentisi vb. hususlar onların sahip oldukları bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşma davranışlarını etkilememektedir. Bu çalışanları bilgilerini diğerleriyle paylaşacak güç iş arkadaşlarına, kuruma, yaptıkları işe karşı geliştirdikleri ya da kurum tarafından geliştirilebilecek pozitif duygulardır. Bu da çalışanı işten ya da çalıştığı ortamdaki ruhsal olarak uzaklaştırarak durumların ortadan kaldırılması veya azaltılması yoluyla gerçekleştirilebilir. Bu amaçla örneğin iki haftada bir veya ayda bir kurum içindeki aksaklıklar, eksiklikler ve problemlerin çözümünü değerlendirmek ve örgütsel bağlılığı artırmak adına kurum yöneticileri tarafından toplantılar düzenlenebilir. Gerekli görüldüğü hallerde kurum içi rotasyon çalışmaları gerçekleştirilebilir. İş arkadaşlarının desteği boyutunun bilgi paylaşımına psikolojik sermaye üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,022$; $p>0,05$) anlamlı bulunmamıştır. Bu değişkenin bilgi paylaşımına doğrudan etkisi ($\beta=0,185$; $p<0,05$) pozitif ve anlamlıdır. Bu nedenle çalışma arkadaşlarının desteği boyutunun bilgi paylaşımına etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olmadığı anlaşılmıştır. Çalışanın sosyalleşme süreçleri kapsamında iş arkadaşlarından gördüğü destek onun bilgi paylaşımını doğrudan artırmaktadır; ancak bu desteğin psikolojik sermaye üzerinden dolaylı olarak etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin örgüte ilişkin anlayış boyutunun bilgi paylaşımına psikolojik sermaye üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=0,029$; $p>0,05$) de anlamlı bulunmamıştır. Örgüte ilişkin anlayış boyutunun bilgi paylaşımına doğrudan etkisi de ($\beta=-0,024$; $p>0,05$) anlamlı değildir. Dolayısıyla çalışanın örgütteki amaçlar, roller ve görevlerin dağılımı ile ilgili bilgi düzeyi onun bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşması üzerinde ne doğrudan ne de psikolojik sermaye aracılığı ile etkilidir. Çalışanların sahip oldukları ve çalışmaları aracılığıyla elde ettikleri bilgileri diğer çalışanlarla paylaşmak gibi bir görev tanımı bulunmadığından örgüte ilişkin anlayış ile bilgi paylaşımı arasında böyle bir sonucun çıkması doğal görülebilir. Ancak kurumun gelişmesi adına kurum çalışanlarının çeşitli yollarla edindikleri bilgi ve tecrübeleri çalışma arkadaşlarına aktarmaları için düzenlemeler yapılması önerilebilir. Örneğin bilgi ve tecrübe paylaşımı için ders veya seminer verme yönetmeliği çıkarılarak bu süreç desteklenebilir.

Bu çalışmanın örgütsel sosyalleşme, bilgi paylaşma davranışı ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyerek literatürdeki önemli bir boşluğu doldurması hedeflenmiş olup öngörülen hipotezlerin önemli bir kısmının desteklenmesi ve bulgulardan hareketle özellikle akademik kurumlar için üretilen öneriler çalışmanın özgün değerini vurgulamaktadır. Çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımının örgütsel performansın itici gücünü oluşturduğu bir kamu üniversitesinde alan araştırmasının yürütülmesiyle ulaşılan bulgulardan hareketle üniversitelerde daha etkin sosyalleştirme uygulamaları yapılması, akademik personelin psikolojik sermayelerini güçlendirici bir örgüt ikliminin oluşturulması ve bilgi paylaşım düzeyinin artırılması mümkün olacaktır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı kısıtlar mevcuttur. Araştırma için tek bir kamu üniversitesinin seçimi bir kısıt olarak görülebilir. Bu noktada gelecekteki araştır-

malarda farklı şehirlerdeki üniversiteler de örnekleme alınarak bu kurumlardaki çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi, psikolojik sermaye düzeyi ve bilgi paylaşma davranışları incelenebilir ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilebilir. Ayrıca çeşitli üniversitelere ilişkin bulgular karşılaştırılabilir. Bunun yanında örneklemin genişletilmesi Türkiye'deki üniversitelere ilişkin daha genel bir yargıya varmaya yardımcı olabilir. Araştırmada incelenen örgütsel sosyalleşme, psikolojik sermaye ve bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkileri ele alırken 'A ve B tipi kişilik' ve 'Beş Faktör Kişilik Model'indeki değişkenler gibi kişiliğe ilişkin çeşitli değişkenler düzenleyici (biçimlendirici) değişken olarak eklenerek model zenginleştirilebilir. Araştırmanın özel sektör çalışanları açısından da değerlendirilmesi sektör temelinde yeni bir bakış açısı sunabilir. 2019 yılında başlayan Covid 19 pandemisinin etkisiyle dijital platformlar üzerinden eğitimler ve akademik çalışmalar gerçekleştirilmiş, bu sayede bilgiye ulaşma kolaylığı artmış ve maliyetler düşmüştür. Bu durum sosyalleşmeye yeni bir boyut katmış olup bu noktada gelecekteki araştırmalarda çevrimiçi akademik paylaşımların bilgi paylaşma davranışı üzerine etkisinin araştırılması önerilmektedir. Kurumda uygulanan kalite değerlendirme süreçleri ve kullanılan ölçütler içerisine sosyalleşme ve çalışanların bilgilerini diğer çalışanlara aktarma kolaylığını sağlayacak grupsal çalışma teşvikleri dâhil edilmelidir. Akademik yükselme olanaklarının grup temelli puanlanması ve ulusal /uluslararası düzeylerde bireysel eğitimin toplu eğitim hizmetlerine dönüştürülmesi gibi iyileştirmeler yapılmalıdır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

İlk yazarın katkısı % 70, ikinci yazarın katkısı % 30 düzeyindedir.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akghar, A., & Ghalipour, A. (2011). The role of socialization in knowledge management in virtual teams. *In the 6th International Workshop on Ubiquitous and Collaborative Computing Papers, Northumbria University, Newcastle*, 97-102.
- Andolšek, D. M. (2015). Knowledge sharing in an organization from the perspective of the individual. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 3(2), 65-76.
- Araza, A., Aslan, G., & Bulut, Ç. (2013). Örgütsel sosyalleşme: Bir literatür taraması. *Journal of Yaşar University*, 8(32), 5556-5582.
- Ashfort, B. E., Myers, K., & Sluss, D. (2012). Socialization perspectives and positive organizational scholarship *In* K. S. Cameron, G. M. Spreitzer (Eds.). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, (pp. 538-551). Oxford: Oxford University Press.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Yayınevi.

- Bedük, A., & Ertürk, E. (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Creative Research Systems (tarihsiz). *Sample Size Calculator*. Retrieved from <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. Accessed: 01.02.2024.
- Çetin, A., Tekmen, E., & Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz –yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-315.
- Dinç, A., & Özbek, O. (2018). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme ve psikolojik sermaye düzeyleri. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 5(2), 58-97.
- Duman, B., & Alacahan, O. (2011). Sosyal sermaye /güven boyutunda etniklik. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 181-208.
- Eser, G., & Ensari, M. Ş. (2016). Yöneticinin bilgi paylaşım davranışının, çalışanların bilgi paylaşımı sonucu değersiz olma kaygısı üzerindeki etkisi ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 134-151.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step- by- step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Huang, C. C. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan. *Technovation*, 29(11), 786–797.
- Islam, Md. Z., Ahmad, Z. A., & Mahtab, H. (2010). The mediating effects of socialization on organizational context and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Globalization*, 3(1), 31-48.
- Kaneshiro, P. (2008). *Analysing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization* (Unpublished Doctoral Thesis). North Central University, Arizona.
- King, M. J. (2001). *Employee participation in organizationally–maintained knowledge sharing activities* (Unpublished Master’s Thesis). Ontario Institute for Studies in Education, Toronto.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behaviour. In D. Nelson, C. L. Cooper (Eds.). *Positive organizational behaviour* (pp. 9-24). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Maanen, J. Van, & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behaviour*, 1, 209-264.
- Marra, M. (2004). The contribution of evaluation to socialization and externalization of tacit knowledge: The case of the World Bank. *Evaluation*, 10(3), 263-283.
- Meydan, H. C. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Oliveira, M., Curado, C. M., Maçada, A. C., & Nodari, F. (2015). Using alternative scales to measure knowledge sharing behaviour: are there any differences? *Computers in Human Behaviour*, 44, 132-140.
- Osmani, M., Zaidi, M. R. A., & Nilashi, M. (2014). Motivational factors, trust and knowledge sharing in organization. *International Journal of Innovation and Scientific Research*, 12(2), 463-474.

- Polanyi, M. (1974). *Personal knowledge: Toward a post-critical philosophy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behaviour Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(1), 173-184.
- Runhaar, P., & Sanders, K. (2016). Promoting teachers' knowledge sharing. The fostering roles of occupational self-efficacy and human resources management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(5), 794-813.
- Sadegh, T., Khani, M. R., & Modaresi, F. (2018). Introducing a model of relationship between knowledge sharing behaviour and organizational citizenship behaviour and positively orientated organizational behaviour: a two-wave study. *International Journal of Knowledge Management*, 4(3), 21-36.
- Sajeva, S. (2014). *Encouraging knowledge sharing among employees: How reward matters*. Paper presented at the 19th International Scientific Conference; Economics and Management, Riga.
- Saks, A., & Gruman, A. J. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 14 – 26.
- Shao, Z., Wang, T., & Feng, Y. (2015). Impact of organizational culture and computer self-efficacy on knowledge sharing. *Industrial Management & Data Systems*, 115(4), 590-611.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Tabak, H., & Doğan, M. (2017). Aktör- merkezli sosyalleşme ve batı dışı normatiflik üzerine bir inceleme: Türkiye'nin ŞİÖ üyeliğini tartışmak. *ANKASAM Bölgesel Araştırmalar Dergisi*, 1(3), 97-140.
- Tan, C. L., & Ramayah, T. (2014). The role of motivators in improving knowledge sharing among academics. *Information Research*, 19(1), 1-19.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Xu, J., Xie, B., Yang, Y., & Maharjan, D. (2019). Facilitating newcomers' work engagement: The role of organizational socialization and psychological capital. *International Journal of Mental Health Promotion*, 21(2), 69-80.
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312.
- Yeşil, S., Yetiş, E., & Telli, S. (2016). Psikolojik sermaye ve çalışanlar üzerindeki etkileri: Banka sektöründe bir alan araştırması. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(1), 25-40.