

## Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-yeterlik Algısının Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisi

**Aysun ÇETİN**

*Sorumlu Yazar, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
aysun.cetin@omu.edu.tr*

**Esra ERENLER TEKMEN**

*Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
esraerenler@karatekin.edu.tr*

**Melike ŞENTÜRK**

*University of Edinburgh, Business School  
melike.senturk@ed.ac.uk*

### Öz

Bu çalışmada, hekimlerin mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algılarının bilgi paylaşma davranışlarına etkisi araştırılmıştır. Ayrıca, mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik düzeylerinin açık ve örtük bilgilerin paylaşılmasına etkisinin farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Bu amaçla, 251 dermatologdan elde edilen verilerle nicel bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre, hekimlerin mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik algılarının bilgi paylaşma davranışlarını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Yine, hekimlerin mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik düzeylerinin açık bilgi paylaşma davranışlarını pozitif olarak etkilediği bulunmuştur. Örtük bilgilerin paylaşılmasında ise, mesleki bağlılığın pozitif etkisi bulunurken; mesleki öz-yeterlilik algısının ise etkili olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Paylaşma Davranışı, Mesleki Bağlılık, Mesleki Öz-yeterlilik.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M12, M19

### The Effects of Occupational Commitment and Occupational Self-Efficacy on Knowledge Sharing Behaviours\*

#### Abstract

In this study, it has been investigated the effects of occupational commitment and perceived occupational self-efficacy on knowledge sharing behaviours. In addition, the particular effects of occupational commitment and occupational self-efficacy on explicit and tacit knowledge sharing behaviours has also been separately examined. This investigation included the quantitative analysis of the data gathered from 251 dermatologists. According to the results of the analysis, dermatologist' perceived occupational commitment and perceived occupational self-efficacy positively affects their knowledge sharing behaviours. Moreover, dermatologist' perceived occupational commitment and perceived occupational self-efficacy, again, positively affects their explicit knowledge sharing behaviours. Lastly, whereas their perceived occupational commitment positively affects their tacit knowledge sharing behaviours, their perceived occupational self-efficacy does not affect their tacit knowledge sharing behaviours.

\* Extended abstract is presented at the end of the article.

#### Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Çetin, A., Erenler Tekmen, E. & Şentürk, M. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-yeterlilik Algısının Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 25-51.

**Keywords:** Knowledge Sharing Behaviours, Occupational Commitment, Occupational Self-Efficacy.

**JEL Classification Codes:** M10, M12, M19

## 1. Giriş

Bilgi, günümüzde bireysel ve örgütsel yaşamda başarılı olmanın ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmenin anahtar kavramlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda, bilginin kısa ömürlü, bozulabilir ve eğer ondan faydalanılmıyorsa hızla değerini kaybedebilir bir varlık olduğu ve ona sahip olanlar tarafından paylaşılması gerektiği ifade edilmektedir (Gurteen, 1999). Stanford ekonomistlerinden Paul Romer, bilginin sınırsız ve kullanıldıkça artan tek kaynak olduğuna dikkat çekmektedir (Akt. Davenport ve Prusak, 2000,16). Geçtiğimiz yüzyıllardaki "bilgi gücü" paradigması, günümüzde yerini "bilgiyi paylaşmak gücü" paradigmasına bırakmıştır (Gurteen, 1999).

Bireysel ve örgütsel yaşamda bilgi paylaşımı ne kadar artarsa, bilimin gelişim hızı, dolaylı olarak insanlığın yaşam kalitesi de o kadar artacaktır. Financial Times'ın 1999'da Avrupa'nın uluslararası örgütlerinde çalışan 260 Ceo ve yönetici ile gerçekleştirmiş olduğu bir araştırma da, katılımcıların %94'ü, bireylerin bildiklerini örgütlerindeki diğer kişilerle paylaşmalarının önemli olduğunu belirtmişlerdir (Bock ve Kim, 2002). Artık, bir çok yönetici çalışanları arasında bilgi paylaşımının önemini kabul etmekte ve örgütlerinde bilgi yönetimi yapısını oluşturmaya çalışmaktadır.

Bilgi paylaşımının artan önemine ve örgütlerde bilgi paylaşımını iyileştirmek için yapılan çeşitli yatırımlara rağmen bilgi paylaşımı konusunda beklenen seviyelere ulaşılamamaktadır. Bu durumun önemli nedenlerinin başında, bilginin ticari bir mal gibi serbestçe dolaşabilecek bir yapıya sahip olmaması ve dolaşımının ona sahip olan özneye bağlı olması gelmektedir (Hendriks, 1999, 92). Bireyler bilginin hareketliliğini sağlayan ana etmenlerden olduğu için (Bartol ve Srivastava, 2002), bilgiye sahip olanların çeşitli özellikleri de bilginin paylaşılmasını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden, sahip olunan bilgiyi paylaşmamanın doğal insan eğilimlerinden birisi olması ve bireylerin çeşitli nedenlerle bilgilerini paylaşma konusunda isteksiz olmalarıdır (Bock vd., 2005). Üstelik, bireyler bilgilerini paylaşmaya istekli olsalar bile, bu her zaman mümkün olamamaktadır. Çünkü, insanlar ne bildiklerini çoğu zaman kendileri de bilmedikleri gibi; bir başkasının o bilgiye ihtiyaç duyup duymadığını da bilmemektedirler. Diğer yandan bilginin % 80'ini oluşturan örtük bilgiler kaynağın zihninde yerleşik olduğu için kolay kolay başkalarına aktarılamamaktadır. (O'Dell vd., 2003,130-131). Polanyi (1966, 4), bu durumu "anlatılabileceğimizden daha fazlasını biliriz" şeklinde ifade etmektedir.

Yazında, bilgiye sahip olan kişilerin çeşitli bireysel karakteristiklerinin bilgi paylaşma davranışlarını güçlü şekilde etkilediği ifade edilmektedir (Wang ve Noe, 2010, 116). Ancak, bireylerin bilgi paylaşma davranışının öncülleri hakkında çok az şey bilinmektedir (Bock ve Kim, 2002). Ayrıca, bireylerin bilgi paylaşma davranışını etkileyen faktörler o kadar çok sayıda ve çeşitlidir ki hepsini tek bir çalışma altında toplamak imkânsız görünmektedir. Bu çalışma kapsamında, bilgi

paylaşma davranışlarını etkileyen bireysel faktörler olarak mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının rolü incelenmiştir.

Mesleki bağlılık, genel olarak, bireyin mesleğinin yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğuna ilişkin algılarını ifade etmektedir (Can Baysal ve Paksoy, 1999). Yazında, mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin mesleğin ilerlemesini daha çok önemseyecekleri böylece bilgilerini paylaşmaya daha fazla istekli olacakları ileri sürülmektedir (Lin, 2007). Araştırma değişkenlerinden mesleki öz-yeterlik ise, bireyin mesleğine yönelik çıktılarını üretmek üzere gerekli davranışları sergileyebileceğine olan inancını ifade etmektedir (Schyns ve von Collani, 2002). Hsu vd. (2007,155) de, genel anlamda bireyin herhangi bir davranışı sergilemesinde o davranışa yönelik öz-yeterlik algısının etkisinin büyük olduğuna dikkati çekmişlerdir.

Son yıllarda akademik çevrelerde hem örgüt çalışanları arasındaki hem de çeşitli meslek dallarındaki gruplar arasındaki bilgi paylaşımını incelemeye yönelik ilginç önemli artışlar gözlemlenmiştir (Swift ve Virick, 2013; Ryu vd., 2003; Constant vd., 1994; Quinn vd., 1996; Wasko ve Faraj, 2000; Bock ve Kim, 2002; Husted ve Michailova, 2002; Bock vd., 2005; Wasko ve Faraj, 2005; Chennamaneni, 2006). Özellikle hekimlik gibi bilgi yoğun bir meslekte bu mesleğin profesyonelleri arasındaki bilgi paylaşımının tüm insanlık için büyük önem arz edeceği bilinmektedir. Bu bağlamda, bilgi paylaşma davranışını etkileyen faktörleri belirlemek, hem akademisyenlerin hem de uygulayıcıların bilgi paylaşımını nasıl arttıracaklarına dair fikir sahibi olmaları konusunda faydalı olabilecektir.

Dolayısıyla, hekimlerin bilgi paylaşma davranışına etki eden çeşitli faktörleri incelemek değerli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ne var ki, sınırlı sayıda çalışmanın yer aldığı Türkçe yazında bilgi paylaşma davranışının daha çok örgütsel düzeyde ele alındığı veya paylaşımın örgütsel yararlarına odaklanıldığı (Göksel vd., 2011; Yeniçeri ve Demirel, 2007; Köseoğlu vd., 2009; Demirel ve Seçkin, 2008); birey seviyesindeki bilgi paylaşımına yönelik çalışmaların ise yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu çalışmada, literatürdeki önemli boşluğun olduğu bu alana yönelmektedir. Hekimler arasındaki bilgi paylaşma davranışının öncülleri olabileceği düşünülen mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısı gibi bireysel faktörler, bilgi sağlayıcı birey açısından ele alınmaktadır.\*

## 2. Literatür Özeti

### 2.1. Bilgi Paylaşma Davranışı

Bilgi konusunda kayda geçmiş ilk çalışmalar en azından Platon ve Aristo'ya kadar uzanmakla birlikte; bilgi, tam olarak anlaşılması ve tanımlanması güç kavramlardan biridir. Bilginin hiçbir tanımı tüm bilim dallarında, profesyonel düzeylerde ve kuruluşlarda aynı olmayacağı gibi; bilginin anlamı da bir bilim adamı, şirket yöneticisi veya mühendis için aynı değildir (von Krogh, Ichijo ve

Nonaka, 2002, 16). Çünkü, bilgiye sahip olanlar onu kullanım biçimlerine göre tanımlama ve anlamlandırma eğilimindedirler.

Bilgi, modern çağda Michael Polanyi, Ikujiro Nonaka, Daniel Bell, Peter Drucker ve Alvin Toffler gibi düşünce adamlarının araştırmalarıyla öne çıkmış ve örgütsel yaşamda önemi vurgulanan bir kaynak olarak ele alınmaya başlanmıştır (O'Dell vd., 2003). Nonaka (1994, 15), bilgiyi “gerekçelendirilmiş gerçek inanış” olarak tanımlamakta, kişinin dünyaya ilişkin gözlemlerine dayanarak kendi inançlarının doğruluğunu gerekçelendirdiğini; bu nedenle bilginin kişiye özgü bakış açısına, ve deneyimlere dayandığını ifade etmektedir. Davenport ve Prusak (2000) ise, bilginin, belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlığın esnek bir bileşimi olduğunu; bilenlerin beyinlerinde ortaya çıktığını ve orada uygulamaya geçirildiğini ileri sürmektedir. Bu tanımlar çerçevesinde bilginin, soyut, statik ve evrensel bir kavram olmaktan çok; bireylerin kendilerinin bile farkında olmadığı duyguları ve inanç sistemlerini içeren dinamik bir süreç olduğu kabul edilmektedir (Nonaka, 1994: 15).

Bilgi çeşitli şekillerde sınıflandırılabilirken birlikte, bu çalışmada Polanyi (1966, 4)'nin kavramsallaştırması ile açık bilgi (explicit) ve örtük bilgi (tacit) şeklinde ele alınmaktadır. Açık bilgi, kitaplar, belgeler, raporlar ve veri tabanlarında yer alan bilgiler iken; örtük bilgi, çalışanların beyninde ve deneyimlerinde yer alan bilgileri içermektedir (Akt. Nonaka, 1994). Açık bilgi kağıda dökülebilir, cümleler halinde dile getirilebilir ya da çizimlerle gösterilebilirken; örtük bilgi, duylara, bireysel algılamalara, deneyimlere ve sezgilere dayalı olduğu için kağıda geçirilmesi zordur ( von Krogh vd., 2002, 17). Bilgi örtüklüğü bilginin açıkça ifade edilebilme ve düzenlenebilme zorluğunun derecesini göstermektedir (Swift ve Virick, 2013).

Bilgi paylaşma davranışı genel olarak, bir örgütteki bireylerin elde ettikleri ya da yarattıkları bilgiyi örgütteki diğer kişilerle paylaşma isteklerini ifade etmektedir (Bock vd., 2005). Ryu vd (2003), bilgi paylaşma davranışını bireyin sahip olduğu bilgileri diğer üyelere aktardığında ortaya çıkan bir davranış olarak tanımlamaktadırlar. Cummings (2004) ise, bireyin diğer kişilere yardım etmek, aralarındaki problemleri çözmek, yeni fikirler geliştirmek gibi konularda işbirliği yapabilmek adına sahip olduğu her türlü bilgi birikimini ilgili kişilere tedarik etmesi olarak ifade etmektedir. Bilgi paylaşımı göreve ilişkin bilgi, know-how veya bir ürün ya da sürece ilişkin geribildirim verilmesi ya da alınması anlamına gelmektedir (Swift ve Virick, 2013). Bu anlamıyla bilgi paylaşımı görevle ilgili sözel iletişimi, somut olguların doğrudan ya da dolaylı değişimini, uzmanlığın koordinasyonunu ve hatta kimin hangi bilgiye sahip olduğunun bilgisini bünyesinde barındırabilmektedir (Hansen, 1999).

Bilginin paylaşılması, bilginin açık ve örtük olmasına göre önemli ölçüde farklılaşabilmektedir. Örtük bilgi, duylara, kişisel deneyimlere ve beden hareketlerine bağlı olduğundan yapılan işe fiziksel açıdan yakın olmayı

gerekmektedir. Örtülü bilginin paylaşılması için çoğu zaman doğrudan gözlem, anlatım, taklit, yerinde deneme ve birlikte çalışma ile mümkün olmaktadır (von Krogh vd., 2002, 102). Örtük bilgiyi açıkça ifade etmek genelde çok zor olduğundan onu paylaşmak için daha fazla zaman, çaba ve emek gerekmektedir (Swift ve Virick, 2013). Açık bilgi makineler aracılığıyla ile bile paylaşılabilirken; örtülü bilgi en iyi insan aracılığı ile paylaşılabilir (O'Dell vd., 2003,110).

Bilgi paylaşma davranışı insana özgü olduğundan bu davranışı anlamının ilk ayağı, insanı anlamaktan ve insanları bilgilerini paylaşmaya motive eden faktörlerin bilinmesinden geçmektedir. Bilgi bireylere ait olduğu için, bilginin bireysel ve örgütsel sınırlar boyunca hareket etmesi, bilgi depolarına yüklenip kullanılması, örgütsel rutin ve uygulamalarda kullanılması çalışanların bilgi paylaşma davranışlarına bağlı olmaktadır (Nonaka ve Konno, 1998).

Bu noktada, bilgi paylaşma davranışının davranış boyutunun anlaşılmasında Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory ) önemli yararlar sunmaktadır. Sosyal değişimlerdeki insan davranışını açıklamak için Blau tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilen Sosyal Değişim Teorisi, “karşılık normu”na vurgu yaparak sosyal değişimlerde bir kişiye karşı olumlu bir davranış sergilendiğinde, bu kişi için karşılığında belirlenmemiş bir olumlu davranış gösterme yükümlülüğü doğduğunu söylemektedir (Swift ve Virick, 2013, 718). Cohen (1998, 31)'in “karşısındaki ile değerli bilgisini paylaşan birey karşılığında başka değerli bilgiler elde etmek ister” görüşü doğrultusunda; Kwok ve Gao (2004, 98), karşılığında aynı paylaşımı görececek olma beklentisinin bireyin bilgi paylaşımına yönelik olarak olumlu bir tutum ve davranış geliştirmesine neden olacağını ifade etmektedir.

Bilgi paylaşma davranışında sosyal değişime tabi öge, bireyin sahip olduğu “bilgi”dir ve bireyin bir başkası ile sahip olduğu bilgiyi paylaşmasında birtakım getiri ve maliyetler devreye girmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005, 880). Maliyet olarak, her şeyden önce kişinin bu paylaşımı gerçekleştirmesi için önemli ölçüde emek ve zaman harcaması gerekmektedir (Szulanski, 1996, 31; Husted ve Michailova, 2002, 66). Birey, çeşitli zorluklar sonucunda elde ettiği bilgiyi paylaşırsa, söz konusu bilgiye sahip olmaktan kaynaklanan üstünlüğü kaybetmesi söz konusu olacaktır (Kankanhalli vd, 2005, 116). Özellikle, bir meslek dalındaki insanlar arası rekabet fazlaysa, bilginin insanların güç kaynağı olması nedeniyle söz konusu meslek mensuplarının bilgi paylaşma davranışları baskılanabilecektir (Quinn vd., 1996, 75). Yazında bireyi bilgi paylaşma davranışını gerçekleştirmeye yönlentecek birtakım getiriler olarak ise, itibar artışı, başarı, arkadaş edinme, vb. kazanımları içeren faydalardan bahsedilmektedir (Hsu vd., 2007). Diğer meslektaşlarının problemlerini çözen bireyler, mesleki çevrelerde statü ve tanınmışlıklarını artıracakları gibi (Lakhani ve von Hippel, 2003, 926); meslektaşları arasında arkadaşlık bağlarını güçlendirebilecekler ya da mesleğinin

gelişmesine katkı sağlamanın hazzını yaşayabileceklerdir (Constant vd, 1994, 406; Kankanhalli vd, 2005, 116).

## 2.2. Mesleki Bağlılık

Karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olan bağlılık, uzun yıllardan beri literatürde farklı türleri, öncülleri ve ardılları bağlamında incelenmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Çalışma hayatının çeşitli yönlerine karşı çalışanların sahip oldukları bağlılık türleri mikro düzeyde takım arkadaşlarına, yöneticilerine ve iş birimlerine; makro düzeyde ise, örgütlerine, mesleklerine ve kariyerlerine olan bağlılık şeklinde ele alınabilmektedir (Swart vd., 2013).

Mesleki bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda elde ettiği mesleğinin yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu anlaması ile ilgili bir kavramdır (Can Baysal ve Paksoy, 1999). Kavramı bugünkü anlamıyla ilk kez kullanan Morrow (1983), mesleki bağlılığı “*mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mensubu olunan meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi*” olarak tanımlamaktadır (Akt.: Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Mesleklerine güçlü bağlılık hisseden bireylerin işleri hakkında daha olumlu hislere sahip olacağını belirten Lee vd. (2000), mesleğe bağlılığı, bireyin kendisi ile mesleği arasında psikolojik bir bağ olarak ele almaktadırlar. Kişinin mesleği adına daha büyük çaba sarf etmesiyle sonuçlanan mesleğe bağlılık (Teng vd., 2007), bir uzmanlığın özellikleri ile bireyin kişisel inançları arasındaki benzerlik ve uyum sonucu gelişen bir bağlılık türüdür (Nesje, 2016).

Son yıllarda mesleki bağlılık konusuna ilgide önemli ölçüde artışlar gözlenmiş (Simola, 2011), profesyonel çalışanların örgütlerine kıyasla, mesleklerine daha fazla bağlı oldukları hipotezi bir çok araştırmaya konu olmuştur (Çöl, 2004). Blau ve Holladay (2006), günümüz örgütlerinin yeniden yapılandırılması ve işçi-işveren ilişkilerinin istikrarlı olmaması nedeniyle, çalışanların bağlılıklarını daha stabil gördükleri mesleklerine kaydardıklarını, bu nedenle de bireylerin mesleklerine yönelik geliştirdikleri bağlılığın diğer bağlılık türlerinden daha fazla ön plana çıktığını belirtmektedirler. Bu anlamda, bazı bireyler açısından mesleki bağlılığın, örgütsel bağlılığın üzerinde bir anlam ifade ettiğinden bahsedilmekte ve mesleğin icra edilmesi, mesleğin icra edildiği yer olan örgütten daha belirleyici olmaktadır (Aktaş ve Gürkan, 2015).

Yazında, mesleki bağlılık, tıpkı örgütsel bağlılıkta olduğu gibi duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınabilmektedir (Meyer vd., 1993). Duygusal mesleki bağlılık, bireylerin meslekleri ile kurdukları duygusal bağlantıyı ve meslekle kişisel özdeşleşme derecesini ifade etmektedir (Çöl, 2004). Bu tür bir bağlılık çalışanlarda kendilerinden resmi olarak istenenden daha fazlasını yapma yönünde güçlü bir istek oluşturmaktadır (Casimir vd., 2012). Zorunlu mesleki bağlılık, kariyer yolunu terk etmenin çok maliyetli olabileceği duygusuna atıfta bulunmaktadır

(Simola, 2011). Normatif bağlılık ise, bireylerin mesleklerini sürdürmek için hissettikleri yükümlülük olarak tanımlanmaktadır.

Yazında, mesleki bağlılık ve bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkiler ele alan çeşitli çalışmalarda, kişisel inançları ve meslekleri arasında daha çok ortak nokta bulan, mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin mesleklerine ilişkin olumlu tutum ve duygulara sahip olacağı (Aktaş ve Gürkan, 2015), mesleği sürdürme ihtimallerinin daha yüksek olacağı, mesleklerinin geleceği ile daha çok ilgilenecekleri, mesleğin ilerlemesini daha çok önemseyecekleri (Lachman ve Aranya, 1986) böylece bilgilerini paylaşmaya daha fazla istekli olacakları ifade edilmektedir (Lin, 2007). Chen vd., (2008)'nin hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, bilgi paylaşımının mesleki bağlılıkla olumlu pozitif ilişkili olduğunu kanıtlanmıştır. Bilgi paylaşımı örgütlerden ziyade daha çok bireyler tarafından kontrol edildiğinden bireylerin mesleklerine karşı bağlılık düzeylerinin yüksek olması onların bilgi paylaşmaya daha istekli olmalarını sağlayabilecektir. Özellikle ifade etmenin ve paylaşmanın zor olduğu, daha fazla zaman ve çaba gerektiren örtük bilgilerin paylaşılmasında bağlılığın, bireylerin gönüllüğünü ve paylaşma davranışını etkileyeceği ifade edilmektedir (Hislop, 2003). Swart vd. (2013)'nin bağlılık türleri ve bilgi paylaşma davranışı arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında mesleğe duygusal bağlılığın bilgi paylaşma davranışını güçlü bir şekilde etkilediği, normatif bağlılığın ise etkilemediği bulunmuştur. Bu sonuç, bireylerin bilgilerini zorunluluk ve gereklilik karşısında değil isterlerse ve gönüllü olduklarında paylaştıklarını göstermektedir.

Tüm bu çalışmalardan yola çıkılarak mesleklerine bağlılıkları güçlü olan bireylerin diğer meslektaşları ile bilgilerini paylaşma konusunda daha olumlu bir tutum sergileyebileceği ileri sürülebilecektir. Dolayısıyla ilgili yazın doğrultusunda çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

*Hipotez 1 (H<sub>1</sub>):Bireylerin mesleğe bağlılık düzeyleri bilgi paylaşma davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.*

*H<sub>1a</sub>:Bireylerin mesleğe bağlılık düzeyleri açık bilgi paylaşma davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.*

*H<sub>1b</sub>:Bireylerin mesleğe bağlılık düzeyleri örtük bilgi paylaşma davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.*

### 2.3. Mesleki Öz-yeterlilik Algısı

Bandura tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Kuramı'nın anahtar kavramı olan öz-yeterlilik, bireylerin belirli çıktıları üretmek için gerekli olan davranışları başarılı bir şekilde yerine getirmek ve bir sorumluluğu başarıyla gerçekleştirmek için yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977, 1993). Bir başka tanıma göre öz-yeterlilik, bireylerin, istenen performansa ulaşmayı



gerektiren faaliyetlerinin tümünü planlayabilme ve yerine getirebilme kapasiteleri ile ilgili yargılarını ifade etmektedir (Jayawardena ve Gregar, 2013).

Öz-yeterlik, bireylerin sahip oldukları yetenek ve kabiliyetlerin düzeyinden çok; belirli bir görevi başarıyla yapmak için gerekli yetenek ve kabiliyetlere sahip olduğu inancına yönelik algılarının düzeyini göstermektedir. Sosyal Öğrenme Kuramına göre, öz-yeterlik algısı bireylerin motivasyonunu, davranışlarını ve seçimlerini etkilemekte önemli bir role sahiptir (Hsu vd., 2007,155). Çünkü, bireylerin sahip oldukları becerileri etkin bir şekilde kullanabilmeleri için, öncelikle, ilgili alanda kendilerine özgüven duymaları gerekmektedir. Bandura'ya göre (1977), bireyler yetenekleri hakkındaki bilgiyi tartıp, değerlendirip ve bu bilgiyi harekete geçip geçmemek ve/veya nasıl hareket edecekleri konusunda seçim yapmak için kullanılmaktadırlar. Bu anlamda, bireyin bir davranışın olumlu sonuçlarına ilişkin beklentisi, davranışı başarılı bir şekilde uygulayabilme kapasitesinden şüphe ettiği takdirde başarısız olabilmektedir. Bu durum bilgi paylaşımı konusunda önemli bir nokta olarak görülmektedir; çünkü üyeler arasında var olan bilginin paylaşımındaki karmaşıklık ve bilgi engelleri, öz-yeterlik eksikliği olarak yorumlanabilmektedir (Hsu vd., 2007,155).

Mesleki öz-yeterlik ise, bireyin işiyle ilgili görevleri ve davranışları başarıyla yerine getirebilme yeteneği ile ilgili hissettiği yetkinlik olarak tanımlanmakta ve öz-yeterliğin özel bir formu olarak kabul edilmektedir (Füllemlen vd., 2015; Jayawardena ve Gregar, 2013). Kavram, bireyin işiyle alakalı davranışları, eksiksiz ve işveren tarafından kabul edilecek düzeyde yerine getirebileceği özgüvenini ya da fikrini yansıtmaktadır. Aynı zamanda mesleki öz-yeterlik bireyin mesleğine yönelik çıktılarını üretmek üzere gerekli davranışları sergileyebileceğine olan inancını ifade etmektedir (Schyns ve von Collani, 2002). Bununla birlikte mesleki öz-yeterlik, çalışanın (çoğunlukla yakın zamandakiler olmak üzere) daha önceki iş tecrübelerinden etkilenebildiğinden genel öz yeterlik ile kıyaslandığında daha değişken olduğundan bahsedilmektedir (Jayawardena ve Gregar, 2013).

Yapılan araştırmalar, öz-yeterlik inancının davranışlar açısından belirleyici olduğunu göstermektedir (Bandura, 1982). Bireyin olası durumların üstesinden gelebilmesi için gereken davranış biçimlerini düzenleme ve uygulama yeterliliğine duyduğu inanç, bilgi paylaşımı kararını etkileyen potansiyel olarak önemli bir faktördür (Bock ve Kim, 2002). Bu anlamda, bireyin bir davranışın olumlu sonuçlarına ilişkin beklentisi, davranışı başarılı bir şekilde uygulayabilme kapasitesinden şüphe ettiği takdirde başarısız olabilecektir. Bu durum bilgi paylaşımı konusunda önemli bir nokta olabilir çünkü, üyeler arasında var olan bilginin paylaşımındaki karmaşıklık ve bilgi engelleri, öz-yeterlik eksikliği olarak yorumlanabilmektedir (Hsu vd., 2007: 155).

Bireylerin mesleki öz-yeterlik algıları ile bilgi paylaşma davranışları arasındaki ilişkiye yönelik olarak, Hsu vd'nin (2007) yaptığı ampirik çalışmada, bilgi

paylaşımı ile öz-yeterlik algısı arasındaki pozitif bir ilişki bulunmuştur. Söz konusu çalışmada, genel anlamda bireyin herhangi bir davranışı sergilemesinde o davranışa yönelik öz-yeterlik algısının etkisinin büyük olduğuna dikkat çekilmektedir. Mesleğe ilişkin öz-yeterliğin ise genellikle, bireyin sahip olduğu bilgilerin, işle ilgili problemleri çözebileceğine, iş verimliliğini geliştirebileceğine veya örgüt içerisinde bir fark yaratabileceğine inandığı durumlarda ortaya çıkacağı ifade edilmektedir. Endres vd. (2007) öz-yeterlik ve örtük bilgi paylaşımı arasında ilişkiyi açıkladıkları çalışmalarında, literatür analizi sonuçlarına dayanarak gelecek çalışmalarda faydalanılması için öz-yeterlik algısı yüksek bireylerin örtük bilgi paylaşma davranışının yüksek olmasının beklenebileceği ifade etmişlerdir. Chen ve Hung'un çalışmasının (2010) sonuçları da, karşılıklılık, kişiler arası güven, öz-yeterlik, algılanan görelî avantaj gibi faktörlerin bilgi paylaşımı davranışını etkileme açısından önemli olduklarını göstermiştir. Ryu vd. (2003) de, bireylerin ancak paylaştıkları bilginin değerli ve önemli olduğunu düşündüklerinde bilgi paylaşma davranışı sergileyeceklerini belirtmektedirler. Bir başka çalışma da yüksek uzmanlık seviyesine sahip olduğunu düşünen bireylerin bilgi paylaşımına yönelik olarak daha olumlu bir tutum ve davranış sergilediği; tersine düşük uzmanlık seviyesine sahip olduğunu düşünen bireylerin ise bilgi paylaşmama yönünde bir tutum sergilediklerini ortaya koymuştur (Wasko ve Faraj, 2005,42). Bunu doğrular şekilde Bock vd (2005,100) bireyin öz-yeterlilik algısı ile bilgi paylaşma davranışına yönelik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Kankanhalli ve arkadaşları (2005, 122) da bilgi paylaşımı ile kişinin mesleki öz-yeterliğine ilişkin algısı arasında olumlu bir ilişki olabileceğini iddia etmişlerdir. Yaptıkları çalışmanın sonuçları bilgi paylaşımına yönelik olumlu bir tutumun geliştirilmesinde mesleki öz-yeterlilik algısının belirgin bir rolünün olabileceğini göstermiştir. Bu durumun nedenlerine ilişkin olarak, Husted ve Michailova (2002, 66), bilgi paylaşımı ile bireyin sahip olduğu bilginin kalitesinin diğer bireylerin değerlendirmesine açıldığını ve bireylerin çoğunun, bilgi birikimini bu tür dışsal değerlendirmeden korumak amacıyla bilgi paylaşımına yönelik olarak olumsuz bir tutum geliştirebildiklerinin altını çizmektedirler. Ardichvili vd. (2003, 64), bilgi paylaşımına yönelik olarak yaptıkları niteliksel çalışmalarında bireylerin eleştiriye maruz kalma ya da diğer insanları yanlış yönlendiriyor olma korkularıyla bilgi paylaşma davranışından sakındıklarını gözlemlemişlerdir. Bu noktada Constant vd. (1994,406), bireyin bilgi paylaşımına yönelik olumlu bir tutum geliştirmesinde bilgi paylaşma davranışının öz-yeterlik algısını güçlendirici rolünün önemine değinmişlerdir. Benzer şekilde Bock ve Kim (2002, 18) ile Kwok ve Gao (2004, 98) da öz-yeterlik algısı ve mesleğe yapılacak katkı beklentisinin bireyin bilgi paylaşımına yönelik tutumunu ve davranışını olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Türkçe yazında Çetin ve Şentürk (2016) tarafından dermatologlar üzerine yapılan çalışmada da doçent ve profesörlerin asistanlara; 20-30 yaş aralığında olanların da 50 yaşından büyük olanlara göre daha fazla bilgi paylaşma davranışı gösterdikleri bulunmuştur.

Tüm bu çalışmalardan yola çıkılarak, güçlü öz-yeterlilik algısına sahip, özellikle de mesleki anlamda kendini yeterli gören bireylerin diğer meslektaşları ile bilgilerini paylaşma konusunda daha olumlu bir tutum sergileyecekleri ileri sürülebilecektir. Dolayısıyla, ilgili yazın ve araştırma ve sonuçlarına dayanarak araştırmanın ikinci hipotezi ( $H_2$ ) şu şekilde oluşturulmuştur:

*Hipotez 2 ( $H_2$ ): Bireylerin mesleki öz-yeterlilik algısı bilgi paylaşma davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.*

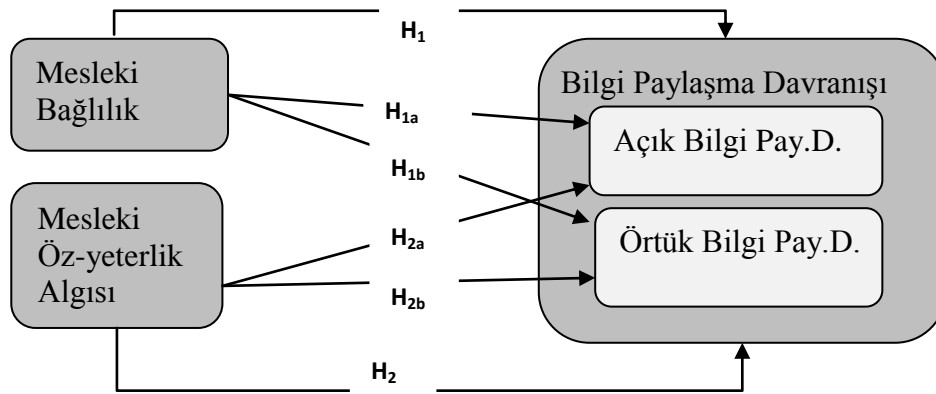
*$H_{2a}$ : Bireylerin mesleki öz-yeterlilik algısı açık bilgi paylaşma davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.*

*$H_{2b}$ : Bireylerin mesleki öz-yeterlilik algısı örtük bilgi paylaşma davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.*

### 3. Araştırma Metodolojisi

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada hekimlerin mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik algılarının bilgi paylaşma davranışlarına etkisini araştırılmıştır. Ayrıca, mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik düzeylerinin açık ve örtük bilgilerin paylaşılmasında farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Yazında, bireylerin bilgi paylaşma davranışını etkileyebilecek bireysel, örgütsel ve durumsal çok sayıda faktörden bahsedilmektedir. Bu çalışmada bireysel faktörlerden mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterliliğin bilgi paylaşma davranışına etkisi incelenmiştir.



**Şekil 1: Araştırmanın Modeli**

e hipotezleri

Şekil-1'de görülmektedir. Araştırmanın modeli değişkenler arası doğrusal ve nedensel ilişkiye dayanmaktadır. Bu kapsamda modelin bağımsız değişkenlerinin (mesleki bağlılık, mesleki öz-yeterlilik algısı), bağımlı değişken olan bilgi paylaşma davranışı ve onun alt boyutları olan açık ve örtük bilgi paylaşma davranışları üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir.

### 3.2. Örneklem

Çalışmanın amacından hareketle ilgili hipotezleri sınamak için hekimler üzerinde nicel bir araştırma yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini dermatoloji alanında uzmanlaşmış hekimler oluşturmaktadır. Hekimler arasındaki bilgi paylaşımları birtakım potansiyel kazançların gerçekleşmesine neden olmanın yanında; rekabetçi çevrelerde hayatta kalabilmek ve ilerleyebilmek için de kritik öneme sahiptir. Hekimler arasındaki bilgi paylaşımı ve mesleğe ait ortak bilgi birikimi ne kadar artarsa insanlığın yaşam kalitesi de dolaylı olarak o kadar artacaktır. Hastalarının hayati öneme sahip bakımlarında doktorların teorik ve pratik bilgileri önemli rol oynamaktadır. Hekimlik mesleği, hem bilgi yoğun hem de bilgi paylaşımının hayati öneme sahip bir meslek olması nedeniyle araştırma konumuzla örtüştüğü için tercih edilmiştir. Dermatoloji alanı ise, hem kitap, makale, vaka gibi açık bilgi kaynaklarından elde edilen bilgilerin hem de bireye özgü deneyim, beceri ve uzmanlığı kapsayan örtük bilgilerin önemli olduğu bir disiplin olduğu için örneklem olarak seçilmiştir.

Türkiye'nin farklı şehirlerinde yaşayan ve farklı birimlerde çalışan (kamu hastanesi, özel hastane ve muayenehane gibi), mesleki paylaşım amaçlı olarak kullanılan sosyal bir platforma üye olan (Facebook grubu) dermatologlara elektronik ortamda hazırlanan anket formu gönderilerek veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu sanal platform, dermatologların internet üzerinden yeni tedaviler, yeni ürünler ve yeni yöntemler konusunda aktif bilgi paylaşımında bulunmaları ve çeşitli mesleki konuları tartışabilmeleri amacıyla kurulmuştur. Sanal topluluklarda üyelerin bilgi paylaşımları tamamen içsel motivasyonlarıyla ilgili olduğundan ve üyeler bilgi katkısını gönüllü olarak yaptıklarından üyelerin bilgi paylaşımı konusunda farkındalıklarının yüksek olacağı ve bu nedenle ankete gönüllü olarak katılacakları düşünülmüştür. Elektronik ortamda hazırlanan anket formu, birkaç hafta arayla ilgili sanal platformda paylaşılmıştır. Anketin açıklamalar bölümünde değişkenlerin tanımları yapılarak anket cevaplayanlar için daha açık bir hale getirilmiştir. Yaklaşık 1000 kişinin üye olduğu platformdan 251 kişi ankete katılmış, kayıp değer problemi ile karşılaşmadığından anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Yazında, doğru belirlenmiş modeller ve çok değişkenli normal dağılmış veri için örneklem büyüklüğünün 150 veya 200 olmasının yeterli olabileceği ifade edildiği için (Yılmaz ve Çelik, 2009, 30), araştırmadaki örnek hacmi (251 adet) yeterli görülmüştür.

Örneklemin cinsiyet, yaş, unvan ve çalıştığı kurum gibi demografik özelliklerine ilişkin bulgular, Tablo 1'de toplu olarak görülmektedir. Tabloda dikkat çeken husus, cevaplayanlar arasındaki kadın oranının yüksekliğidir. Bu durumun dermatologluk mesleğinin özellikle geçmişte daha çok kadınlara uygun bir alan olarak görülmesi ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Diğer bir dikkat çekici bulgu uzman doktor oranının yüksek olmasıdır.

**Tablo 1: Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular**

Özellik	Boyutlar	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	203	80,87
	Erkek	48	19,12
Yaş	20-30	38	15,13
	31-40	104	41,43
	41-50	80	31,87
	50+	29	11,55
Unvan	Asistan	23	9,16
	Uzman	189	75,29
	Yrd. Doç. Dr.	15	5,97
	Doç./ Prof. Dr.	24	9,56
Çalıştığı Kurum	Vakıf Ün.	12	4,78
	Devlet Ün.	60	23,90
	Özel Hastane	61	24,30
	Devlet Hastanesi	93	37,05
	Muayenehane	25	9,96
<b>Toplam</b>		251	100

### 3.3. Ölçekler

Çalışma kapsamında katılımcılara, üç farklı ölçekten ve demografik sorulardan (yaş, cinsiyet, unvan ve çalıştığı birim) oluşan toplam 27 soru yöneltilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçümler 5'li likert tipi ölçekle yapılmış olup; 1 "kesinlikle katılmıyorum" 5 ise, "kesinlikle katılıyorum" anlamı taşımaktadır.

*Bilgi Paylaşma Davranışı:* Bilgi paylaşma davranışını ölçmek üzere çeşitli ölçekler incelenerek ve bu ölçeklerden bir derleme yapılarak dermatologların bilgi paylaşma davranışlarını en uygun ve en kapsamlı şekilde ölçebilecek 10 soru belirlenmiştir. Soruların 6'sı "Meslektaşlarımla eğitim ve öğrenimimden kaynaklanan uzmanlığımı paylaşıyorum" gibi açık bilgiyi; 4'ü ise, "meslektaşlarımla işimin püf noktalarını paylaşıyorum" gibi örtük bilgiyi ölçmeye yönelik sorulardır. İlgili değişkeni ölçmek için yararlanılan ölçekler şunlardır:

- Bock ve arkadaşlarının (2005) Fishbein ve Azjen'in (1975) Planlı Davranış Teorisi kapsamında geliştirmiş oldukları davranış ölçeğini "bilgi paylaşma davranışı" konusuna uyarlamak suretiyle geliştirdikleri ölçek (Cronbach Alpha: 0.92),
- Chennamaneni'nin (2006) doktora tezi kapsamında, Lee (2001), Teigland and Wasko (2003) ve Bock ve diğerlerinin (2005) geliştirmiş olduğu ölçeklerden yararlanarak geliştirdiği ölçek (Cronbach Alpha: 0.94),

- Swift ve Virick'in (2013) Allen ve Cohen (1969), Tushman ve Katz (1980) ve Wickesberg'in (1968) çalışmalarını temel alarak geliştirmiş olduğu ölçek (Cronbach Alpha: 0,85).

*Mesleki Bağlılık:* Mesleki bağlılığı ölçmek için Lin'in (2007) "örgütsel bağlılık" ölçeğini baz alarak oluşturdukları mesleğe bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Porter vd. (1974) ve Wayne vd. (1997)'nin çalışmalarındaki bireylerin örgüte bağlılığını değerlendiren maddeler, Lin (2007) tarafından bireylerin mesleklerine bağlılığını belirleyecek şekilde uyarlanarak "mesleğe bağlılık" değişkenini ölçmek için kullanılmıştır (Cronbach Alpha: 0,85). Ölçekte "Meslek/uzmanlık dalımın ilerlemesi/gelişmesi için beklenenden fazla çaba gösteriyorum" gibi bir ifadenin de yer aldığı 6 soru bulunmaktadır.

*Mesleki Öz-yeterlik Algısı:* Mesleki öz-yeterliği ölçmek için, Schyns ve Von Collani (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Mesleki Öz-yeterlilik Algısı ölçeği, genel özyeterlilik algısından farklı olarak bireyin mesleğine yönelik çıktılarını üretmek üzere gerekli davranışları sergileyebileceğine dair inancını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada, Schyns ve von Collani'nin (2002: 241) geliştirmiş oldukları bu ölçek, tarafımızdan dermatologlar için bir uyarlama yapılarak kullanılmıştır. Ölçekte "Profesyonel/mesleki becerilerimle ilgili olarak kendime güveniyorum." gibi 7 soru bulunmaktadır.

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler, Türkçe yazında ilk kez kullanılmış olup, İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri, alanında yetkin araştırmacılarla birlikte tarafımızdan yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerliliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) yapılmıştır (Tablo 2-3).

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri kapsamında ilk olarak, iç tutarlılık için ölçeklerdeki ifadelerin ve her bir ölçeğin cronbach alpha katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeklerin cronbach alfa değerlerinin 0,825 ile 0,919 arasında değiştiği, tüm soruların ve ölçeklerin cronbach alpha değerlerinin yazında önerilen kabul edilebilir düzey olan 0,60'ın üzerinde bulunduğu görülmüştür (Hair vd., 2000).

Ölçeklerin geçerliliği kapsamında yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmış, soruların faktör yükleri kontrol edilerek doğru ölçek altında toplanıp toplanmadıkları incelenmiştir. Faktör analizi sonucuna göre, 23 ifade özdeğeri 1'den büyük 4 bileşen altında toplanarak uygun faktör analizi değerlerini vermiştir. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama yüzdesinin 69,464 olduğu ve soruların faktör yüklerinin ,558 ile ,893 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca, örneklem yeterliliğini ölçen KMO testi sonucu 0.909, Bartlett küresellik testi de anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.001$ ). Buna göre, değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyonlar bulunduğu ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna kanaat

getirilmiştir. Faktör analizi sonucu oluşan bileşenler ve faktör yükleri Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2: Faktör Analizi, Güvenilirlik ve Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları**

Ölçek	Soru No	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha	Ortalama	S.Sapma
Bilgi Paylaşma D. Açık	bpd1	,846	38,967	,919	4,29	,675
	bpd10	,820			4,25	,769
	bpd3	,700			4,01	,850
	bpd4	,805			4,29	,739
	bpd5	,873			4,27	,702
	bpd7	,893	4,34		,685	
	bpd2	,825	4,448		4,33	,674
	bpd6	,886			4,30	,725
	bpd8	,824			3,42	1,282
bpd9	,883	4,37		,657		
Mesleki Bağlılık	mb1	,581	8,103	,825	3,77	,873
	mb2	,597			4,47	,649
	mb3	,804			4,57	,652
	mb4	,850			4,48	,715
	mb5	,742			4,35	,706
	mb6	,723			4,13	,923
Mesleki Öz-yerlik	mö1	,817	17,905	,915	4,21	,596
	mö2	,820			4,21	,611
	mö3	,822			4,18	,641
	mö4	,854			4,11	,585
	mö5	,832			4,03	,617
	mö6	,742			3,80	,744
	mö7	,558			4,33	,568
Toplam Varyans		% 69,464				
KMO Testi		,909				
Bartlett testi		0,000				

Ölçeklerin yapı geçerliliği için son olarak, ölçek faktör yapılarının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce İngilizce yazında geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş ve çeşitli çalışmalarda kullanılmış olsa da, bu araştırmanın amaçları doğrultusunda ifadelerde uyarlamalar yapıldığı için AMOS 20 programında doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi yapılmıştır. Uyum iyiliği değerlerine ilişkin yaygın şekilde kabul edilen görüşe göre CMIN/DF oranının 5'den küçük, RMSEA'nın 0,08'den küçük, GFI, AGFI VE CFI'nın 0,90'dan büyük olması kabul edilebilir uyuma; CMIN/DF oranının 3'den küçük, RMSEA'nın 0,05'den küçük, GFI, AGFI VE CFI'nın 0,95'den büyük olması iyi uyuma işaret etmektedir (Bayram, 2010: 78; Çelik ve Yılmaz, 2013:39). Tablo 3'de sunulan sonuçlar incelendiğinde araştırma değişkenlerinin doğrulayıcı faktör analizine dair elde edilen uyum iyiliği değerlerinin yazında kabul gören değerlere uygun olduğu görülmektedir.

**Tablo 3: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına Ait Uyum İyiliği Sonuçları**

Ölçekler	CMIN/DF	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
Bilgi Paylaşma Davranışı	2,095	,066	,959	,959	,924	,985
Mesleki Bağlılık	1,776	,056	,977	,984	,951	,990
Mesleki Öz-yeterlik	1,887	,059	,985	,928	,944	,993
Kabul Edilebilir Uyum**	≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90	≥0.90
İyi Uyum**	≤2	≤0.05	≥0.95	≥0.95	≥0.95	≥0.95

\*\* Kaynak: Bayram, 2010,78; Çelik ve Yılmaz, 2013, 39.

### 3.4. Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce, ilk olarak araştırma değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Tablo 4'de de görüldüğü gibi araştırmanın tüm bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Buna göre, mesleğe bağlılık, mesleki öz-yeterlilik algısı ve bilgi paylaşma davranışı arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiler saptandıktan sonra, bu ilişkilerinin etki gücünü ve yönünü tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar**

Değişkenler	Ort.	S.S.	Çar.	Bas.	1	2	3	4	5
Bilgi Pay. Dav. (1)	34,56	5,00	-,803	1,183	1				
Açık Bilgi PD (2)	25,53	3,67	-,746	,939	,987**	1			
Örtük Bilgi PD (3)	16,33	2,64	-,436	,490	,956**	,902**	1		
Mesleğe Bağ. (4)	25,78	3,33	-,923	1,143	,340**	,308**	,369**	1	
Mesleki Öz-Yeter (5)	22,33	2,77	-,939	1,555	,361**	,352**	,348**	,547**	1

\*\* $p < ,001$ ; \* $p < ,005$  (çift yönlü) (N=251)

Regresyon analizinden önce verinin analize uygun olup olmadığını gözlemlemek üzere birtakım testler gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi yapabilmek için, öncelikle, verinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olup olmadığına bakılmıştır. Yazında, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1.5 veya -1,5 aralığında (Tabachnick ve Fidel, 2013) veya +2.0 ve -2.0 aralığında olmasının (George ve Mallery, 2010) verinin normal dağılım olduğunu değerlendirmeye yeteceği ifade edilmektedir. Bu sonuçlara göre (Tablo 4), verinin normal veya normale yakın dağılım gösterdiği görülmektedir. Daha sonra, araştırma modellerindeki değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını saptamak amacıyla doğrudanlığa (collinearity) bakılmıştır. Burada elde edilen tolerans ve VIF değerleri 5'in altında gerçekleşmiş ve çoklu



bağlantı problemi de yaşanmadığına kanaat getirilmiştir. Ardından değişkenler arasında otokorelasyonun belirlenmesi için Durbin Watson (DW) istatistiği sonuçlarına bakılmış ve D-W istatistiği 2 civarında bulunduğundan otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır (Akgül ve Çevik, 2005, 316-317).

Araştırma hipotezlerini birinci ( $H_1$ ) ve ikinci ( $H_2$ ) hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi ile ilgili anlamlı bir regresyon modeli elde edilmiştir ( $F=23,466$ ;  $p < ,001$ ). İlgili analiz sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

**Tablo 5: Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-yeterlik Algısının Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P	Collinearity	
	B	S.Hata	$\beta$			Tolerans	VIF
Sabit (Constant)	16,301	2,633		6,191	,000		
Mesleki Bağlılık	,372	,127	,203	2,924	,004	,701	1,426
Mesleki Öz-yeterlik	,383	,107	,250	3,590	,000	,701	1,426
$R^2$	,159						
Düzeltilmiş $R^2$	,152						
F	23,466						
Anlam Düzeyi	,000						
Durbin-Watson İst.	1,822						

**Bağımlı Değişken: Bilgi Paylaşma Davranışı \*\* $p < 0,001$ ; \* $p < 0,05$**

Analiz sonucuna göre, modelin etkinliğini gösteren  $R^2$  değeri 0,159 olarak bulunmuş ve modeldeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenin toplam varyansının yaklaşık % 15,9'unu açıkladığı görülmüştür. Modelin genellenebilirliğini gösteren düzeltilmiş  $R^2$  değerinin ise, 0,152 olduğu ve toplam varyansın % 15,2'sini açıkladığı görülmüştür. Bağımsız değişken sayısının birden çok olduğu modellerde  $R^2$  değerinin yeterli olmadığı ve düzeltilmiş  $R^2$  değerine göre yorum yapılmasının daha doğru olacağı ifade edilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005, 333). Düzeltilmiş  $R^2$  üzerindeki etkinin gücü açısından değişkenlere baktığımızda (Tablo 5), bağımsız değişkenlerden mesleki bağlılığın dermatologların bilgi paylaşma davranışlarını anlamlı ve olumlu olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta = 0,203$ ;  $p < 0,05$ ). Bir başka ifadeyle dermatologların mesleki bağlılık düzeyleri arttıkça, meslektaşlarıyla bilgilerini paylaşma eğilimleri de artacaktır. Bu sonuca göre, araştırmanın birinci hipotezi ( $H_1$ ) doğrulanmıştır. Yine Tablo 5'de dermatologların mesleki öz-yeterlilik algılarının bilgi paylaşma davranışlarını anlamlı ve olumlu olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta = 0,250$ ;  $p < 0,001$ ). Böylece araştırmanın ikinci hipotezi ( $H_2$ ) de doğrulanmış olmaktadır.

**Tablo 6: Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-yeterlik Algısının Açık Bilgi Paylaşımına Davranışına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P	Collinearity	
	B	S.Hata	$\beta$			Tolerans	VIF
Sabit (Constant)	12,821	1,916		6,692	,000		
Mesleki Bağlılık	,235	,093	,177	2,536	,012	,701	1,426
Mesleki Öz-yeterlik	,289	,078	,260	3,718	,000	,701	1,426
R <sup>2</sup>	,149						
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	,143						
F	21,788						
Anlam Düzeyi	,000						
Durbin-Watson İst.	1,830						

**Bağımlı Değişken: Açık Bilgi Paylaşım Davranışı \*\*p< 0,001; \*p< 0,05**

Araştırma (H<sub>1a</sub>) ve (H<sub>1b</sub>) hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının açık bilgi paylaşım davranışına etkisi ile ilgili anlamlı bir regresyon modeli elde edilmiştir (F=21,788; p< ,001). Analiz sonucuna göre, modelin etkinliğini gösteren R<sup>2</sup> değeri 0,149 olarak bulunmuş ve modeldeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenin toplam varyansının yaklaşık % 14,9'unu açıkladığı görülmüştür. Modelin genellenebilirliğini gösteren düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerinin ise, 0,143 olduğu ve toplam varyansın % 14,3'ünü açıkladığı görülmüştür. Düzeltilmiş R<sup>2</sup> üzerindeki etkinin gücü açısından değişkenlere baktığımızda (Tablo 6), bağımsız değişkenlerden mesleki bağlılığın dermatologların açık bilgi paylaşım davranışlarını anlamlı ve olumlu olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta= 0,177$ ; p< 0,05). Bir başka ifadeyle dermatologların mesleki bağlılık düzeyleri arttıkça, meslektaşlarıyla bilgilerini paylaşım eğilimleri de artacaktır. Yine Tablo 6'da dermatologların mesleki öz-yeterlilik algılarının bilgi paylaşım davranışlarını anlamlı ve olumlu olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta= 0,260$ ; p<0,001). Bu sonuca göre araştırmanın birinci hipotezinin alt hipotezleri olan (H<sub>1a</sub>) ve (H<sub>1b</sub>) doğrulanmış olmaktadır.

Araştırmanın (H<sub>2a</sub>) ve (H<sub>2b</sub>) hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik algısının örtük bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisi ile ilgili anlamlı bir regresyon modeli elde edilmiştir (F=13,160; p<0,000). Modelin etkinliğini gösteren R<sup>2</sup> değeri 0,106 olarak bulunmuş ve modeldeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenin toplam varyansının yaklaşık % 10,6'sını açıkladığı görülmüştür. R<sup>2</sup> üzerindeki etkinin gücü açısından değişkenlere baktığımızda (Tablo 7), mesleki bağlılık düzeylerinin dermatologların örtük bilgi paylaşım davranışlarını anlamlı ve olumlu olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta= 0,247$ ; p< 0,05). Bir başka ifadeyle dermatologların mesleğe bağlılık düzeyleri arttıkça, meslektaşlarıyla örtük bilgilerini paylaşım eğilimleri de artacaktır. Ayrıca, Tablo 7'de dermatologların

mesleki öz-yeterlilik algılarının bilgi paylaşma davranışlarını anlamlı ve olumlu olarak etkilemediği görülmektedir ( $\beta= 0,121$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuca göre araştırmanın ikinci hipotezinin alt hipotezleri olan ( $H_{2a}$ ) doğrulanmış; ( $H_{2b}$ ) reddedilmiştir.

**Tablo 7: Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-yeterlilik Algısının Örtük Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P	Collinearity	
	B	S.Hata	$\beta$			Tolerans	VIF
Sabit (Constant)	8,616	1,532		5,625	,000		
Mesleki Bağlılık	,236	,071	,247	3,309	,001	,728	1,374
Mesleki Öz-yeterlilik	,098	,060	,121	1,618	,107	,728	1,374
R <sup>2</sup>	,106						
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	,098						
F	13,160						
Anlam Düzeyi	,000						
Durbin-Watson İst.	1,624						

*Bağımlı Değişken: Örtük Bilgi Paylaşma Davranışı \*\*p< 0,001; \*p< 0,05*

#### 4.Sonuç

Bu çalışmada, Türkiye genelinde 251 dermatologdan elde edilen nicel verilerle, mesleğe bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi araştırılmış ve ortaya çıkan bulgular ilgili literatürle karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın birinci hipotezi ( $H_1$ ), hekimlerin mesleğe bağlılıklarının bilgi paylaşma davranışlarını etkileyeceğine; alt hipotezleri ise açık ve örtük bilgi paylaşma davranışlarını etkileyeceğine yöneliktir. Araştırma sonucunda birinci hipotez ( $H_1$ ) ve onun alt hipotezleri ( $H_{1a}$  ve  $H_{1b}$ ) doğrulanmıştır. Bu sonuç literatürdeki çok sayıda kuramsal ve ampirik bulguyu destekler niteliktedir. Swart vd. (2013) ve Lin (2007), mesleğe bağlılığı yüksek olan bireylerin mesleğin ilerlemesini daha çok önemseyeceklerini böylece bilgilerini paylaşmaya daha fazla istekli olacakları ifade etmişlerdir. Bilgi paylaşımı örgütlerden ziyade daha çok bireyler tarafından kontrol edildiğinden bireylerin mesleklerine karşı bağlılık düzeylerinin yüksek olması onların bilgi paylaşmaya daha istekli olmalarını sağlayabilecektir. Özellikle ifade etmenin ve paylaşmanın zor olduğu, daha fazla zaman ve çaba gerektiren örtük bilgilerin paylaşılmasında bağlılığın, bireylerin gönüllüğünü ve paylaşma davranışını etkileyeceği ifade edilmektedir (Hislop, 2003).

Araştırmanın ikinci hipotezi ( $H_2$ ), hekimlerin mesleki öz-yeterliliklerine ilişkin algılarının bilgi paylaşma davranışlarını etkileyeceğine; alt hipotezleri ise açık ve

örtük bilgi paylaşma davranışlarını etkileyeceğine yönelikti. Araştırmanın sonucuna göre, birinci hipotez ( $H_1$ ) ve onun alt hipotezi ( $H_{1a}$ ) doğrulanmıştır. Bir başka ifadeyle, hekimlerin mesleki öz-yeterliklerine ilişkin algıları genel olarak bilgi paylaşma davranışlarını ve özel olarak da açık bilgi paylaşma davranışlarını olumlu olarak etkilediği bulunmuştur. Bu sonuç, mesleki öz-yeterliğin, bireylerin davranışını yönlendirmede önemli bir rolünün olduğunu göstermektedir. Ayrıca elde edilen bulgular daha önce yapılan çalışmaları, mesleki öz-yeterliliğin bireylerin bilgi paylaşımlarını artıracığına ilişkin bulguları destekler niteliktedir (Hsu vd., 2007, Ryu vd., 2003, Wasko ve Faraj, 2005, Bock ve Kim, 2005). Yazında, bilgi paylaşımı ile bireyin sahip olduğu bilginin kalitesi diğer bireylerin değerlendirmesine açıldığını; bu nedenle bireylerin çoğunun bilgi birikimini bu tür dışsal değerlendirmelerden korumak amacıyla (Husted ve Michailova, 2002, 66) veya eleştiriye maruz kalma korkusuyla (Ardichvili vd., 2003, 64) bilgi paylaşımına yönelik olarak olumsuz bir tutum geliştirebildiklerine ilişkin kanıtlar bulunmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma sonucuna göre, kişinin mesleki öz-yeterliliğine ilişkin algısı ve mesleki bilgisine inancı olan yüksekse, bilgi paylaşımına yönelik olarak daha olumlu bir tutum ve davranış sergileyebileceği söylenebilecektir.

Ancak, araştırmanın hekimlerin mesleki öz-yeterliklerinin örtük bilgi paylaşma davranışlarını olumlu olarak etkileyeceğine ilişkin alt hipotezi ( $H_{2b}$ ), beklenenin aksine reddedilmiştir. Yazında, öz-yeterlik algısı yüksek bireylerin örtük bilgi paylaşma davranışının yüksek olması beklenebileceği ifade edilmekle beraber (Endres vd., 2007); örtük bilgilerin paylaşılmasında mesleki öz-yeterlik algısının etkili olmadığı bulunmuştur. Bu sonucun olası nedeni, örtük bilgileri paylaşmanın zor olması ve birey açısından daha fazla zaman ve çaba gerektirmesinin (Hislop, 2003) yaratacağı isteksizlik olabilir. Bilgi, bireylere yani onu yaratan, tanıyan, arşivleyen, ulaşan ve görevlerini yürütmede uygulayan çalışanlara ait olduğu için (Nonaka ve Konno, 1998), bireyi söz konusu bilgi paylaşma davranışını gerçekleştirmeye yöneltecek birtakım getiriler olması da gerekmektedir. Bu nedenle bireyler karşılığını görececek olma beklentisi ile karşılıklı güvenin sağlandığı ortamlarda bilgilerini paylaşmaya daha fazla istekli olacaklardır.

Araştırmanın bulgularına ve yapılan değerlendirmelere dayanarak birtakım önerilerde bulunmak mümkündür. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak hekimlerin mesleki bilgi paylaşımını artırmak adına hekimlerin mesleğe bağlılıklarının ve öz-yeterlilik algılarının yükselmesine özel bir önem verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Çünkü, bilgi paylaşma davranışının doğal ve kolay bir davranış olmadığı, bireylerin çeşitli nedenlerle bilgilerini paylaşmak yerine saklama eğiliminde oldukları ve bu eğilimi değiştirmenin zor olduğu bilinmektedir (Bock ve Kim, 2002). Pratik anlamda bilgi paylaşımı zorla gerçekleştirilemez, yalnızca desteklenebilir ve iyileştirilebilir. Dolayısıyla da hekimlerin bilgi paylaşma davranışlarını artırmanın en iyi yolu, içsel ve dışsal motivasyon faktörlerini harekete geçirmektir. Özellikle, “bilgi güçtür” algısı

bağlamında bilgilerini kendilerine saklama eğiliminde olabilecek hekimlere bilginin kişiye değil topluma ve söz konusu mesleğe ait olduğu algısının yerleştirilmesine çalışılmalıdır. Paylaşılan bilgi ile güç kaybı yaşanmayacağına, aksine mesleğin gelişmesine sağlanan katkıdan dolayı mesleki tatminin ve meslektaşlar arasında itibarın artacağı vurgulanmalıdır. Çünkü, meslek sahipleri özellikle bilgi paylaşımları sonucunda itibarlarının artacağını düşünüyorlarsa daha fazla bilgi paylaşma eğiliminde olacaklardır.

Her çalışmanın olduğu gibi, bu çalışmanın da birtakım kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlki, çalışmanın ampirik kısmı kapsamında toplanan veri zamana yayılı değil, kesitsel bir veri olmasıdır. Bu nedenle çalışmadan elde edilen bulgularla bir neden-sonuç ilişkisi kurarak yorum yapmak mümkün olmamış, yalnızca ihtimaller verilmiştir. İkincisi, araştırmanın yalnızca bilgi paylaşımı amacıyla kurulan sanal platforma (Facebook grubu) üye dermatologlar üzerinde yapılması nedeniyle, tüm sektörler ve meslek grupları için genellemelerde bulunulamayacak olmasıdır. Ayrıca, söz konusu platforma üye olmayan dermatologların bilgi paylaşma davranışları hakkında da fikir vermeyebilir. Yine, araştırmaya kaynaklık eden cevapların kişilerin kendileri tarafından verilmiş olması, metod yanlılığına sebep olmuş olması ihtimalidir. Dolayısıyla daha genellenebilir sonuçlar için başka meslek gruplarına ve farklı veri toplama yöntemleriyle çalışmalar yapılması gerekmektedir. Gelecekteki araştırmalarda bu çalışmanın bir parçası olmayan ancak bilgi paylaşma davranışı üzerinde etkili olabilecek kişilik özellikleri, liderlik tarzları, güven gibi faktörlerin bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkilerinin ele alınmasının konuyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bilgi paylaşma davranışı, hem bireyler hem de örgütler için önemli olmasına rağmen öncülleri ve sonuçları hakkında az sayıda kanıt mevcuttur. Bu bağlamda bilgi paylaşma davranışı ile ilgili daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, Türkçe yazında bir başlangıç rolü üstlenebilecektir.

## Kaynakça

- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. 2. Baskı, Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Aktaş, H. ve Gürkan, Ç. G. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16 (2), 139-154.
- Ardichvili, A., Page, V. ve Wentling, T. (2003). Motivation and Barriers to Participation in Virtual Knowledge-Sharing Communities of Practice. *Journal of Knowledge Management*, 7 (1), 64-77.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

- Bandura, A. (1982). Self- Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122-147.
- Bartol, K. M. ve Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9 (1), 64-76.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Ankara: Ezgi Kitabevi.
- Blau, G. ve Holladay, E. B. (2006). Testing the Discriminant Validity of a Four-Dimensional Occupational Commitment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, (4), 691-704.
- Bock, G. W. ve Kim, Y. G. (2002). Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes About Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15 (2), 14-21.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G. 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.
- Can Baysal, A. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Casimir, G., Lee, K. ve Loon, M. (2012). Knowledge Sharing: Influences of Trust, Commitment and Cost. *Journal of Knowledge Management*, 16, 740-753.
- Chen, S.L., Chang, S.M., Lin, H.S. ve Chen, C. H. (2008). Post- Sars Knowledge Sharing and Professional Commitment in the Nursing Profession. *Journal of Clinical Nurses*, 18, 1738-1745.
- Chen, C.J. ve Hung, S.W. (2010). To Give or To Receive? Factors Influencing Members' Knowledge Sharing and Community Promotion in Professional Virtual Communities. *Information and Management*, 47, 226-236.
- Cohen, D. (1998). Towards a Knowledge Context: Report on the First Annual U.C. Berkeley Forum on Knowledge and the Firm. *California Management Review*, 40 (3), 22-39.
- Constant, D., Kiesler, S. ve Sproull, L. (1994). What's Mine is Ours, or is It? A Study of Attitudes About Information Sharing. *Information Systems Research*, 5 (4), 400-421.

- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31 (6), 874-900.
- Chennamaneni, A. (2006). Determinants of Knowledge Sharing Behaviors: Developing and Testing an Integrated Theoretical Model. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Teksas Üniversitesi.
- Cummings, J. N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in A Global Organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.
- Çetin, A. ve Şentürk, M. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 16(2) 241-256.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2).
- Demirel, Y.ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve Bigi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 189-202.
- Davenport, T. ve Prusak, L. (2000). *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi*. (G. Günay, Çev.), İstanbul: Rota Yayınları.
- Endres, M.L., Endres,, S. P., Chowdhury , S.K. ve Alam, I. (2007). Tacit Knowledge Sharing, Self-efficacy Theory, and Application to the Open Source Community. *Journal of Knowledge Management*, 11 (3), 92-103.
- Fülleman, D., Jenny, G.J., Brauchil, R. , Bauer, G.F. (2015). The Key Role of Shared Participation in Changing Occupational Self- Efficacy Through Stress Management Courses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 490-510.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Göksel, A., Aydınlan, B. ve Bingöl, D. (2011). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı : Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (4), 87-109.
- Gurteen, D. (1999). Creating a Knowledge Sharing Culture. *Knowledge Management Magazine*, 2 (5), 1-4.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R. L. ve Black,W.C. (2000). *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Hansen, M.T., (1999). The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits, *Administrative Science Quarterly*, 44, 82-111.
- Hendriks, P. (1999). Why Share knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing. *Knowledge and Process Management*, 6 (2), 91-100.
- Hislop, D. (2003). Linking Human Resource Management and Knowledge Management via Commitment: A Review and Research Agenda. *Employee Relations*, 25 (2), 182-202.
- Husted, K. ve Michailova, S. (2002). Diagnosing and Fighting Knowledge-Sharing Hostility. *Organizational Dynamics*, 31 (1), 60-73.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H. ve Chang, C. M. (2007). Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities: The Relationship Between Trust, Self-efficacy, and Outcome Expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65 (2), 153-169.
- Jayawardena, C. ve Gregar, A. (2013). Career and Knowledge Management and Organizational Learning. *Proceedings of the 10th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organisational Learning (ICICKM-2013)*, 533-539.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. ve Wei, K. K. (2005). Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation. *MIS Quarterly*, 113-143.
- Köseoğlu, M. A., S. Ocağ ve G. Şimşek (2009). Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler Nelerdir?: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Uluslararası VII. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Yalova Üniversitesi-İstanbul Üniversitesi, 598- 612.
- Kwok, J. S. ve Gao, S. (2004). Knowledge Sharing Community in P2P Network: A Study of Motivational Perspective. *Journal of Knowledge Management*, 8 (1), 94-102.
- Lachman, R. ve Aranya, N. (1986). Job Attitudes and Turnover Intentions among Professionals in Different Work settings. *Organization Studies*, 7 (3), 279-273.
- Lakhani, K. ve von Hippel, E. (2003). How Open Source Software Works: ‘Free’ User-to-User Assistance. *Research Policy*, 32 (6), 923-943.
- Lee, K., Carswell, J. J. ve Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relation with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1), 799-811.



- Lin, C. P. (2007). To Share or Not to Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70 (4), 411-428.
- Meyer, J., Allen, N. ve Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Neşje, K. (2016). Personality and Professional Commitment of Students in Nursing, Social Work, and Teaching: A Comparative Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 173-181.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5 (1). 14-37.
- Nonaka I. ve ve Konno, N. (1998). The Concept of 'Ba': Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40 (3), 40-54.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 28, 1-20.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. Garden City, NY: Anchor Books.
- Quinn, J. B., Anderson, P. ve Finkelstein, S. (1996). Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best. *Harvard Business Review*, 74 (2), 71-80.
- Ryu, S., Ho, S. H. ve Han, I. (2003). Knowledge Sharing Behavior of Physicians in Hospitals. *Expert Systems with Applications*, 25 (1), 113-122.
- Schunk, D. H. (1985). Participation on Goal Setting: Effects on Self-Efficacy and Skills of Learning Disabled Children. *Journal of Special Education*, 19, 307-317.
- Schyns, B., ve Von Collani, G. (2002). A New Occupational Self-efficacy Scale and Its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 219-241.
- Simola, S. (2011). Relationship Between Occupational Commitment and Ascribed Importance of Organizational Characteristics. *Education and Training*, 53 (1), 67-81.

- Swart, J., Kinnie, N. ve Rossenberg, Y.V. (2013). With Whom Do I Share My Knowledge? Commitment Profiles and Knowledge Sharing Behaviour. <http://www.olkc2013.com/conference-papers>, ET. 11.09.2015.
- Swift, M. L. ve Virick, M. (2013). Perceived Support, Knowledge Tacitness, and Provider Knowledge Sharing. *Group & Organization Management*, 38 (6), 717-742.
- Szulanski, G. (1996). Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice within the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27-43.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Sixth Edition, Boston: Pearson Publication.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 35-54.
- Teng, C.I., Shyu, Y.I.L. ve Chang, H.Y. (2007). Moderating Effects of Professional Commitment on Hospital Nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23 (1), 47-54.
- Von Krogh, G., Ichijo, K. ve Nonaka. I. (2002). *Bilginin Üretimi* (G. Günay, Çev.) Dışbank Kitapları. İstanbul: Rota Yayınları.
- Wang, S. ve Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20 (2), 115-131.
- Wasko M. M. ve Faraj, S. (2000). It is What One Does: Why People Participate and Help Others in Electronic Communities of Practice. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9 (2), 155-173.
- Wasko, M. M. ve Faraj, S. (2005). Why Should I share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practice. *MIS Quarterly*, 29(1), 35-57.
- Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 221-234
- Yılmaz, V. ve Çelik, H.E. (2009). *Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Pegem Akademi.

## The Effects of Occupational Commitment and Occupational SelfEfficacy on Knowledge Sharing Behaviours

### Extended Abstract

#### 1. Introduction

Today, knowledge is regarded as one of the key concepts of being successful on personal and organizational level. Nevertheless, knowledge may also be short-lived and it may lose its value quickly, particularly if it is not exploited efficiently. Therefore, the importance of sharing knowledge is frequently emphasized by scholars (Gurteen, 1999).

Knowledge may be classified in many different ways, but in this study, it is categorized as explicit and tacit knowledge based on Polanyi's (1966) conceptualization. Explicit knowledge comprises the knowledge in the books, documents, reports, and databases whereas tacit knowledge is the knowledge that is confined in the brains and experiences of workers (cited in Nonaka, 1994). Knowledge sharing behaviour is described as a desire of the individuals in an organization to share the knowledge that they obtained or created with the other individuals (Bock et al. 2005). By its nature, knowledge cannot move freely like a commercial good or service and its movement cannot be independent from the subject that possesses it (Hendriks, 1999, 92). On the contrary, one of the various natural human inclinations is the reluctance to share the knowledge at hand; and there are various reasons for this reluctance (Bock et al. 2005). Hence, various personal attributes of the individuals that possess the knowledge directly affect the knowledge sharing process. Among these various personal factors, this study investigates the effects of occupational commitment and occupational self-efficacy on knowledge sharing process.

Occupational commitment is described as an individual's perception of his/her occupation's importance level in his/her life (Can, Baysal & Paksoy, 1999). Previous studies that examined the relation between occupational commitment and knowledge sharing behaviour proposed that individuals who found commonalities between their beliefs and occupations have positive attitude and emotions towards their occupation (Aktaş & Gürkan, 2015). Moreover, the individuals who have high level of occupational commitment are proposed to care more about the development of their occupations and, hence, become more willing to share their knowledge (Lachman & Aranya, 1986; Lin, 2007). On the other hand, occupational self-efficacy is the level of competence that an individual believes he/she has regarding that individual's ability to successfully undertake the duties and responsibilities of his/her occupation and it is considered a specific type of self-efficacy (Füllemen et al., 2015). Bock et al. (2005) found a positive relation between an individual's self-efficacy perception and his/her attitude towards his/her knowledge sharing behaviour.

In domestic studies, knowledge sharing behaviour is mainly investigated on organizational level (Göksel et al., 2011; Yeniçeri & Demirel, 2007); the studies that investigate the knowledge sharing behaviour on individual level are extremely scarce. This study examines effects of personal factors such as occupational commitment and occupational self-efficacy on the knowledge sharing behaviours of physicians from the perspective of knowledge providing individual.

#### 2. Methods

Research included data collection from 251 dermatologists via delivered questionnaires and quantitative analysis of that data. "Knowledge sharing behaviour" is measured by a 10-item scale that established utilizing the scales of Bock et al. (2005), Chennamaneni (2006) and Swift & Virick (2013). "Occupational commitment" is measured by a 6-item scale that adapted from Lin et

al. (2007, 425)'s organizational commitment scale. Lastly, "occupational self-efficacy" is measured by adapting Schyns & von Collani (2002, 221)'s scale to be appropriate for dermatologists. Exploratory and confirmatory factor analyses have been carried out to provide for the validity of research scales. Moreover, results of reliability analysis demonstrated that Cronbach'a Alpha levels of all the scales are above the acceptable level of 0.60 (Hair et al., 2000).

### 3. Findings and Discussion

Multiple linear regression analysis has been carried out to examine the nature and the strength of the effects of occupational commitment and occupational self-efficacy on the knowledge sharing behaviour. Analysis yielded a significant regression model ( $R^2 = 0.159$ ,  $F=23.466$ ;  $p<0.001$ ). Occupational commitment ( $\beta= 0.203$ ;  $p< 0.05$ ) and occupational self-efficacy ( $\beta= 0.250$ ;  $p<0.001$ ) are found to be significantly and positively affecting the knowledge sharing behaviour. This finding validates Swart et al. (2013) and Lin (2007)'s proposition that individuals with high level of occupational commitment will care for the development of their occupation and will therefore be more inclined to share their knowledge.

In this study, the effects of occupational commitment and occupational self-efficacy on the categories of knowledge were also investigated. When explicit knowledge sharing behaviour is treated as the dependent variable ( $R^2 = 0.149$ ,  $F=21.788$ ;  $p<0.001$ ), occupational commitment ( $\beta=0.177$ ;  $p<0.05$ ) and occupational self-efficacy ( $\beta= 0.260$ ;  $p<0.001$ ) are found to be significantly and positively affecting the explicit knowledge sharing behaviour. This result validates the previous studies which found a positive relation between occupational self-efficacy and knowledge sharing behaviour (Hsu et al., 2007, Ryu et al., 2003, Wasko & Faraj, 2005, Bock & Kim, 2005). Furthermore, when tacit knowledge sharing behaviour is treated as the dependent variable ( $R^2 = 0.106$ ,  $F=13.160$ ;  $p<0.000$ ), occupational commitment ( $\beta= 0.247$ ;  $p<0.05$ ) is found to be significantly and positively affecting the explicit knowledge sharing behaviour whereas the effect occupational self-efficacy ( $\beta= 0.121$ ;  $p>0.05$ ) is not found to be significant. This mainly contradicts with the previous literature (for e.g. Endres et al., 2007) and one possible reason for that may be the unwillingness of the individuals caused by the difficulties in sharing tacit knowledge (Hislop, 2003).

### 4. Conclusion

Deriving from the results of this study, one may propose that increasing physicians' occupational commitment and occupational self-efficacy may encourage their knowledge sharing behaviour. Knowledge sharing behaviour can never be enforced; it may only be supported, encouraged and improved. Therefore, the best way to increase the occurrence of knowledge sharing behaviour may be to stimulate the intrinsic and extrinsic motivational factors behind it. The perception that knowledge belongs to the occupation should be favoured as oppose to the perception that knowledge belongs to individuals, particularly considering the physicians who perceive knowledge as a source of power and, hence, inclined to keep it for their own purposes.

Despite the importance of knowledge sharing behaviour both for individuals and for organizations, there is a scarce of work regarding its precursors and outcomes. Future studies might improve the knowledge sharing literature by focusing on the effects of the factors such as personal attributes, leadership styles, and trust on knowledge sharing behaviour. Knowledge sharing behaviour is peculiar to humans, so in order to understand it, one should first understand humans and the factors that motivate them to share their knowledge.

