



**T.C.
KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ
PAYLAŞIMI, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE TAKIM
TEPKİSELLİĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİ: TR 63
BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA**

Derya KARAYILAN YÜCEL

DOKTORA TEZİ

**KAHRAMANMARAS
OCAK-2023**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ
PAYLAŞIMI, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE TAKIM
TEPKİSELLİĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİ: TR 63
BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA**

**DANIŞMAN: Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
JÜRİ: Prof. Dr. İsmail BAKAN
JÜRİ: Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY
JÜRİ: Doç. Dr. Arif Selim EREN
JÜRİ: Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ**

Derya KARAYILAN YÜCEL

DOKTORA TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2023**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

ÖZET

DOKTORA TEZİ

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE TAKIM TEPKİSELLİĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİ: TR 63 BÖLGESİNDE BİR
UYGULAMA**

Derya KARAYILAN YÜCEL

Danışman : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
Yıl : 2022, Sayfa: 170+ X
Jüri : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Başkan)
: Prof. Dr. İsmail BAKAN (Üye)
: Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY (Üye)
: Doç. Dr. Arif Selim EREN (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ (Üye)

Toplumların gelişmesinde bilgi en önemli unsurlardan birisidir. Bilgi yoğun toplumlarda örgütsel desteğe olan ihtiyaç her zamankinden daha çoktur. Takım üyelerinin gelişen olaylara birlikte tepki vermeleri sağlandığında hem bilgi paylaşımı hem de örgütsel özdeşleşme düzeyinin arttığı ifade edilmektedir. Bankalar bireylerin örgütsel desteğe ihtiyaç duyduğu iş kollarından birisidir. Bölgesel kalkınma açısından önemli bir yere sahip olan ve Hatay, Osmaniye ve Kahramanmaraş illerinden oluşan TR 63 bölgesinde de ekonomik etkinliklerde bankacılık sektörünün önemli faaliyetler gerçekleştirdiği görülmektedir. Bu bakış açısından hareketle bu çalışma TR 63 bölgesinde bankacılık sektöründe örgütsel özdeşleşme, bilgi paylaşımı ve takım tepkiselliği arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla detaylı bir yazın taraması yapılmış ve önceki çalışmalar incelenmiştir. Böylece teorik altyapı oluşturulmuş ve önceki çalışmalardan uyarlanan bir anket 247 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen veriler analiz edilerek örgütsel özdeşleşme algısının düşük olduğu, takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımı algılarının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli testinden mevcut durumda örgütsel özdeşleşmenin takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Takım tepkiselliği ile bilgi paylaşımının ise birbirlerini olumlu etkilediğine dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmanın hem araştırma deseni hem de yazın taraması bakımından konu ile ilgilenecek olan araştırmacılara yol gösterebileceği ümit edilmektedir. Ayrıca araştırmacı ve banka yöneticilerinin uygulayabilecekleri bir takım önerilerde de bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Özdeşleşme, Takım Tepkiselliği, Bankacılık, TR63 Bölgesi

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

ABSTRACT

PhD THESIS

**DETERMINATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN
KNOWLEDGE SHARING, ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION AND TEAM REFLEXIVITY IN BANKING
SECTOR: AN APPLICATION IN TR 63 REGION**

Derya KARAYILAN YÜCEL

Counsellor : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
Year : 2022, Pages: 170+ X
Jury : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Chairperson)
: Prof. Dr. İsmail BAKAN (Member)
: Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY (Member)
: Assoc. Prof. Dr. Arif Selim EREN (Member)
: Assist. Prof. Dr. Tuba BIYIKBEYİ (Member)

Knowledge is one of the most important elements in the development of societies. In knowledge-intensive societies, the need for organizational support is greater than ever. It is stated that when team members are provided to react together to developing events, both the level of information sharing and organizational identification increase. Banks are one of the business lines where individuals need organizational support. It is seen that the banking sector performs important activities in economic activities in the TR 63 region, which has an important place in terms of regional development and consists of the provinces of Hatay, Osmaniye and Kahramanmaraş. From this point of view, this study was carried out to examine the relationships between organizational identification, information sharing and team reactivity in the banking sector in TR 63 region. For this purpose, a detailed literature review was conducted and previous studies were examined. Thus, a theoretical background was created and a questionnaire adapted from previous studies was applied to 247 people. By analyzing the data obtained, it was determined that the perception of organizational identification was low, while the perceptions of team reactivity and information sharing were high. From the structural equation model test carried out, it was determined that in the current situation, organizational identification negatively affects team reactivity and information sharing. Results have been obtained showing that team reactivity and knowledge sharing affect each other positively. It is hoped that this study will guide the researchers who will be interested in the subject in terms of both research design and literature review. In addition, a number of recommendations are made that researchers and bank managers can implement.

KeyWords: Knowledge Sharing, Organizational Identification, Team Reflexivity, Banking, TR 63 Region

ÖN SÖZ

Bu çalışmada bankacılık sektörü üzerinden TR63 bölgesinde bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği arasındaki ilişkilerin ölçümü ile yazına katkı sağlaması hedeflenmiştir. Bankacılık sektörü seçimi araştırmacının geçmişinde bankacılık deneyimi olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca bankalarda bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği ile ilgili problemlerin yaşandığına bu tecrübe sırasında sıkça rastlanmıştır. Bu problemlerin çözümüne yönelik öneriler geliştirilmesinin de hem yazına hem de sektördeki yöneticiler önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular bireylerin bankacılık bağlamında örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması ile ilgili uygulamalar yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu kapsamda özellikle iş güvenliği ile ilgili algıların yükseltilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Ayrıca bireyleri kendilerini önemli hissetmelerini sağlayacak şekilde ödül ve terfi imkânlarının adaletli bir şekilde sağlanmasının gerekli olduğu da anlaşılmaktadır.

Öte yandan bireylerin bilgi paylaşımına yönelik olarak yüksek algılar ifade etmiş olmaları v bunun takım tepkiselliği ile ilgili algılarını olumlu etkilemesi de bireylerin aslında bir takım olarak çalışabileceklerini göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme algıları düşük olduğu halde takım tepkiselliği ve örgütsel özdeşleşme algılarının yüksek olması bireylerin bankalarda hayatta kalmak için birbirine tutunduklarını göstermektedir. Bu bulgu bankaların yönetiminde karar alma mekanizmasını işletenlerin üzerinde çok düşünmeleri gereken bir husustur. Bu yönde çabaların bütün örgütsel süreçleri daha etkin bir şekilde bankanın lehine sonuçlar doğurmasının önünü açabileceği de değerlendirilmektedir. Yazında örgütsel özdeşleşme ve bilgi paylaşımı ile ilgili pek çok kaynak bulunsa da bunun takım tepkiselliği ile ilgili kısmının göz ardı edildiği anlaşılmıştır. Bu çalışma ile yazında önemli bir gelişmenin kat edilmesine imkân sağlanabileceği ümit edilmektedir.

Derya KARAYILAN YÜCEL
KAHRAMANMARAŞ/Ocak- 2023

TEŞEKKÜR

Bu tez projesinin planlanması, yürütülmesi ve yazılması sürecinde göstermiş olduğu destek ve yardımlarından ötürü başta tez danışmanım Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN hocama ve desteğini benden hiç esirgemeyen Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. İsmail BAKAN ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Doç. Dr. Arif Selim EREN hocama teşekkürlerimi sunarım. Çalışmalarım süresince birçok fedakârlıklar gösterip, hayatımın her döneminde bana duydukları güven için aileme en derin duygularla teşekkür ederim.

Derya KARAYILAN YÜCEL

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖN SÖZ	III
TEŞEKKÜR	IV
İÇİNDEKİLER	V
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
EKLER LİSTESİ	X
1. GİRİŞ	1
2. KONUS İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR	4
3. BİLGİ PAYLAŞIMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	68
3.1. Dışsal Motivasyon	73
3.2. Bilgiyi Özümseme Kapasitesi	74
3.3. İletişim Kanallarının Zenginliği	74
3.4. Bilgi Paylaşımına Yönelik Algı ve Tutumlar	75
3.5. Örgüt Kültürünün Uygunluğu	76
3.6. Bilgi Paylaşımı Ödülleri	76
4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	78
4.1. Örgütsel Açıklık	82
4.2. Örgütsel Prestij	83
4.3. Örgütler Arası Rekabet	84
4.4. Örgüt İçi Rekabet	84
5. TAKIM TEPKİSELLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	86
5.1. Amaç Belirliliği	88
5.2. Takım Güçlendirme	88
5.3. Trans-Aktif Bellek Sistemi	89
5.4. Etkileşimsel Adalet	90
5.5. Prosedürel Adalet	90
6. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE TAKIM TEPKİSELLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİ, TR 63 BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA	92
6.1. Araştırmanın Amacı	92
6.2. Araştırmanın Yöntemi	93
6.3. Ölçeğin Uyarlanması	96
6.3.1. Bilgi Paylaşımının Ölçümü	96
6.3.1.1. Dışsal Motivasyonun Ölçümü	97
6.3.1.2. Bilgiyi Özümseme Kapasitesinin Ölçümü	97
6.3.1.3. İletişim Kanallarının Zenginliğinin Ölçümü	98
6.3.1.4. Bilgi Paylaşımına Yönelik Algı Ve Tutumların Ölçümü	98
6.3.1.5. Örgüt Kültürünün Uygunluğunun Ölçümü	98
6.3.1.6. Bilgi Paylaşımı Ödüllerinin Ölçümü	99
6.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Ölçümü	99
6.3.2.1. Örgütsel Açıklığın Ölçümü	100
6.3.2.2. Örgütsel Prestijin Ölçümü	100
6.3.2.3. Örgütler Arası Rekabetin Ölçümü	101
6.3.2.4. Örgüt İçi Rekabetin Ölçümü	101
6.3.3. Takım Tepkiselliğinin Ölçümü	101

6.3.3.1. Amaç Belirliliğinin Ölçümü	102
6.3.3.2. Takım Güçlendirmenin Ölçümü	102
6.3.3.3. Trans-Aktif Bellek Sisteminin Ölçümü.....	103
6.3.3.4. Etkileşimsel Adaletin Ölçümü	103
6.3.3.5. Prosedürel Adaletin Ölçümü.....	104
6.4. Anketin yayıma hazır hale getirilmesi	104
6.5. Örneklem Belirleme	104
6.6. Anketin Uygulanması	105
6.7. Ankete Verilen Cevaplar	105
6.8. Parametri testi	106
6.9. Tanımsal İstatistikler	109
6.10. Keşif Amaçlı Faktör Analizi (EFA).....	116
6.11. Önermelerin Güvenirliğinin Testi.....	130
6.11. Değişkenler Arası Korelasyonlar	131
6.12. Demografik Faktörlere Göre Varyans Testleri	142
6.12.2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Farklar	145
6.12.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklar	160
6.12.4. Katılımcıların Çalıştıkları Bankaların Statüsüne Göre Farklar	162
6.12.5. Katılımcıların Gelir Gruplarına Göre Farklar	165
6.12.6. Katılımcıların Kıdem Gruplarına Göre Farklar	170
6.13. Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA).....	179
6.14. Yapısal Eşitlik Modeli Testi	189
6.15. Bulguların Yorumlanması	191
7. SONUÇ, TARTIŞMA, KISIT VE ÖNERİLER	193
KAYNAKLAR	151
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 6.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı	105
Tablo 6.2. Normallik Testi Sonuçları.....	106
Tablo 6.3. Bilgi Paylaşımı İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	109
Tablo 6.4. Dışsal Motivasyon İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri.....	110
Tablo 6.5. Bilgiyi Özümseme Kapasitesi İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	110
Tablo 6.6. İletişim Kanallarının Zenginliği İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	110
Tablo 6.7. Bilgi Paylaşımına Yönelik Algı ve Tutumlar İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	111
Tablo 6.8. Örgüt Kültürünün Uygunluğu İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	111
Tablo 6.9. Bilgi Paylaşımı Ödülleri İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	111
Tablo 6.10. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	112
Tablo 6.11. Örgütsel Açıklık İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	112
Tablo 6.12. Örgütsel Prestij İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	113
Tablo 6.13. Örgütler Arası Rekabet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	113
Tablo 6.14. Örgüt İçi Rekabet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	113
Tablo 6.15. Takım Tepkiselliği İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	113
Tablo 6.16. Amaç Belirliliği İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri.....	114
Tablo 6.17. Takım Güçlendirme İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri.....	114
Tablo 6.18. Trans-Aktif Bellek Sistemi İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	115
Tablo 6.19. Etkileşimsel Adalet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	115
Tablo 6.20. Prosedürel Adalet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri	115
Tablo 6.21. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili KMO ve Bartlett Testi Sonuçları	116
Tablo 6.22. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili Müştereklik Tablosu.....	116
Tablo 6.23. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili Açıklanan Toplam Varyans	117
Tablo 6.24. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili Döndürülmüş Yapı Matrisi	119
Tablo 6.25. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş EFA KMO ve Bartlett Testi Sonuçları	120
Tablo 6.26. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş Müştereklik Tablosu	121
Tablo 6.27. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş Açıklanan Toplam Varyans.....	122
Tablo 6.28. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş Döndürülmüş Yapılar Matrisi.....	123
Tablo 6.29. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili KMO ve Bartlett Testi Sonuçları	124
Tablo 6.30. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili Müştereklik Tablosu.....	124
Tablo 6.31. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili Açıklanan Toplam Varyans	125
Tablo 6.32. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili Döndürülmüş Yapı Matrisi	126

Tablo 6.33. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	126
Tablo 6.34. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili Müstereklik Tablosu	127
Tablo 6.35. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili Açıklanan Toplam Varyans	128
Tablo 6.36. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili Döndürülmüş Yapı Matrisi	129
Tablo 6.37. Bilgi Paylaşımı Boyutunun Ölçümü İle İlgili Önermelerin Güvenirliği ...	130
Tablo 6.38. Örgütsel Özdeşleşme Boyutunun Ölçümü İle İlgili Önermelerin Güvenirliği	130
Tablo 6.39. Takım Tepkiselliği Boyutunun Ölçümü İle İlgili Önermelerin Güvenirliği	131
Tablo 6.41. Şehre Göre ANOVA	142
Tablo 6.42. Şehre Göre Çoklu Kıyaslamalar Tablosu.....	143
Tablo 6.43. Yaş Gruplarına Göre ANOVA	146
Tablo 6.44. Yaş Göre Çoklu Karşılaştırma Tablosu	147
Tablo 6.45. Cinsiyete Göre Grup İstatistikleri.....	160
Tablo 6.46. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	161
Tablo 6.47. Banka Statüsüne Göre Grup İstatistikleri.....	162
Tablo 6.48. Banka Statüsüne Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	163
Tablo 6.49. Gelir Gruplarına Göre ANOVA	165
Tablo 6.50. Gelir Gruplarına Göre Çoklu Kıyaslamalar Tablosu.....	166
Tablo 6.51. Kıdem Gruplarına Göre ANOVA.....	170
Tablo 6.52. Kıdem Gruplarına Göre Çoklu Kıyaslamalar Tablosu	171
Tablo 6.53. Bilgi Paylaşımı Boyutu İle İlgili Ayrışım ve Benzeşim Geçerliği Değerleri	182
Tablo 6.54. Örgütsel Özdeşleşme Boyutu İle İlgili Ayrışım ve Benzeşim Geçerliği Değerleri	185
Tablo 6.55. Takım Tepkiselliği Boyutu İle İlgili Ayrışım ve Benzeşim Geçerliği Değerleri	189

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 6.1. Araştırma Deseni	93
Şekil 6.2. Araştırma Yöntemi	95
Şekil. 6.3. Bilgi Paylaşımı ile ilgili Doğrulamalı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli	180
Şekil. 6.4. Bilgi Paylaşımı ile ilgili iyileştirilmiş Doğrulamalı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli.....	181
Şekil. 6.5. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili Doğrulamalı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli	183
Şekil. 6.6. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili İyileştirilmiş Doğrulamalı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli.....	184
Şekil. 6.7. Takım Tepkiselliği ile ilgili Doğrulamalı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli	186
Şekil. 6.8. Takım Tepkiselliği ile ilgili İyileştirilmiş Doğrulamalı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli.....	188
Şekil. 6.7. Araştırma Modelini kapsayan Yapısal Eşitlik Modeli.....	190
Şekil. 6.8. Sınırlandırılmış Araştırma Modelini kapsayan Yapısal Eşitlik Modeli.....	190

EKLER LİSTESİ

Tablo EK.1. Tanımsal İstatistikler



1. GİRİŞ

İnsanoğlu dünyaya geldiğinden bu yana bilgi üretme ve kullanma süreçleri içinde bulunmuştur. Dünyadaki işletmecilik faaliyetleri incelendiğinde bilgiye olan ihtiyacın sürekli olarak arttığı gözlenmektedir (Bennet ve Kottasz, 2012, 128). Küreselleşme ile birlikte bilgi edinme artık milisaniyelerle ifade edilebilecek hususlar haline gelmektedir. Teknolojik gelişmeler artık bilginin çok kolay bir şekilde elde edilmesini sağlamaktadır. Ancak bu durum bilgi kirliliğini de tetiklemektedir. Bu nedenle bireylerin örgütlerin faydasına olacak şekilde bilgiyi yönetmeleri ve paylaşımları önemli bir husus olarak değerlendirilmektedir (Hedgebeth, 2007, 49).

Bireylerin örgütsel yapılara katılımı kendi amaçları ile örgütün amaçlarının uyuşması neticesinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle örgüt içinde bilgi paylaşımı davranışını gerçekleştirmeleri için bununla ilgili örgüt ikliminin uygun olması gerekmektedir (Vijayakumar ve Padma, 2014, 40). Ayrıca bireylerin bilgiyi paylaşabilecekleri şekilde yatay ve dikey iletişim kanallarının bulunması ve bunların etkin kullanımı bilgi paylaşımını önemli bir yönetim fonksiyonu haline getirmektedir (Henderson, McAdam ve Leonard, 2006, 1422). Bu açıdan değerlendirildiğinde bilgi paylaşımının örgütsel süreçlerle etkileşim içinde olduğu görülmektedir.

Örgütsel yapının bilgi paylaşımına uygun olması da bireylerin örgütsel süreçlerde hevesli bir şekilde bulunmalarına bağlıdır. Bireyin kendi amaçlarını gerçekleştirmek üzere örgütün amaçları içinde hareket etmesi örgütün değerlerini benimseme ve daha da önemlisi bunları davranışlarına yansıtması ile mümkün olmaktadır (Beeby ve Booth, 2000, 75). Bu sayede örgütsel amaçların bireyler tarafından daha kolay bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır. Ancak bireylerin örgütü benimsemeleri örgütün kendilerine sundukları ile sınırlı kalmaktadır. Bu kapsamda örgütsel prestij, örgütsel açıklık, örgüt içi ve örgütler arası rekabet önemli karar değişkenleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Simpasa, 2013, 787). Bütün bunların sağlanması için de bireylerin örgüte bağlılıkları ve özdeşleşme algılarının yükseltilmesi gerekmektedir. Bu tür bir yapının elde edilmesi için de bireylerin takım üyeleri olarak davranmalarının sağlanması önemli bir noktadır. Takımlar açısından değerlendirildiğinde de bu yapıların etkin bir biçimde çalışması için ilk olarak bireylerin örgütsel özdeşleşme ve bilgi paylaşımı davranışında bulunma düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Bu sayede kişinin kendini örgütle özdeşleşmesinin yanında karşılaştıkları güçlükleri yenebilmek için örgütlenmelerini ifade eden takım tepkiselliği ile de örgüt kültürünü yapılandırmaları söz konusu olmaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşmeyi gösterecek şekilde takım tepkiselliği sağlamaları mümkün olmaktadır. Ayrıca takım tepkiselliğinin sağlandığının ortaya konulması için de bilgi paylaşımı davranışının yüksek düzeylerde olması beklenmektedir (Staniforth ve West, 1995, 28).

Bütün bu önermelerin desteklenmesi için ampirik olarak elde edilen bulgularla kanıtlanması gerekmektedir.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle araştırmacının da bankacılık deneyiminden ve çevresinden faydalanmak amacıyla araştırmanın bağlamının bankacılık sektörü olmasına karar verilmiştir. Betimsel tarama modeline göre gerçekleştirilen araştırmanın bulgularının daha yaygın bir evreni temsil edebilmesi için Kahramanmaraş, Osmaniye ve Hatay illerinden oluşan TR 63 bölgesi üzerinden incelenmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. Böylece bu çalışmada bankacılık sektörü üzerinden TR63 bölgesi örneğinden bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği arasındaki ilişkilerin ölçümü ile yazına katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bankacılık sektörünün seçimi araştırmacının geçmişinde bankacılık deneyimi olmasından kaynaklanmaktadır (Sufian, 2007, 174). Ayrıca bankalarda bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği ile ilgili problemlerin yaşandığına bu tecrübe sırasında sıkça rastlanmıştır. Bu problemlerin çözümüne yönelik öneriler geliştirilmesinin de hem yazına hem de sektördeki yöneticilere önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırmada ilk olarak detaylı bir literatür taraması gerçekleştirilmiş ve önceki çalışmaların bulgularından faydalanarak bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapı bunları belirleyen alt faktörler ile birlikte ortaya çıkarılmıştır. Yazın taramasının mümkün olduğu kadar geniş tutulmaya çalışılması sağlanarak önceki çalışmaların konu, kapsam, metodoloji ve bulguları bakımından incelenmesi sağlanmıştır.

Çalışmanın teorik altyapısının oluşturulması ve yazın taramasının tamamlanması aşamalarından sonra yine konu ile ilgili önceki çalışmaların önermelerinden uyarlanarak elde edilen bir ölçek “kesinlikle katılmıyorum”dan “kesinlikle katılıyorum”a kadar Beşli Likert skalasında geliştirilmiş ve akademisyenlere ve sektör temsilcilerine gönderilerek görüşleri alınmıştır. Gelen geribildirimlere göre uyarlamalar gerçekleştirilerek son hali verilmiş ve Bankalar Birliği verilerinden hareketle şube ve çalışan sayıları üzerinden 300 kişiye dağıtılması sağlanmıştır. Anket uygulaması bizzat araştırmacı tarafından sektör temsilcileri ile görüşülerek uygulanmış ve veri kaybı olmamasına özen gösterilmiştir. Uygulamada bireylere bunun tamamen akademik amaçlar doğrultusunda kullanılacağı ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı da belirtilerek rahat bir şekilde anketlerini doldurmaları sağlanmıştır. Sonuç olarak 247 anketin geri dönüşü sağlanmış ve kullanılamayacak olan 8 anket formu da veri setine dahil edilmemiştir.

Elde edilen anket formları elektronik ortama aktarılarak veri girişleri gerçekleştirilmiş ve hatalı girişin olup olmadığı yönünde farklı araştırmacılarla kontrol edilmiştir. Veri seti SPSS 25.0 ve AMOS 14.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz neticesinde elde edilen örneklem sayısının yeterli olduğu, örneklem evreni temsil edebilecek özelliklerde bulunduğu, önermelere verilen cevaplarda kimi

önergelerde farklı durumlar tespit edildiği görülmüştür. Bu nedenle güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak da elde edilen değişkenler arasındaki ilişkilerin korelasyon ve regresyon analizleriyle aralarındaki ilişkilerin test edilmesi sağlanmıştır. Sonuç olarak elde edilen bulgular örgütsel özdeşleşme algısının düşük olduğunu göstermektedir. Bu nedenle de takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımı ile olumsuz bir şekilde ilişkili çıkmaktadır. Takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımı ile ilgili algılar da yüksek olduğu için birbiri ile olumlu şekilde ilişkili bulunmuştur.

Bu çalışma ile TR63 bölgesinde hem kamu hem de özel bankalarda bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği ile ilgili ilişkilerin ortaya konulması sağlanmıştır. Her ne kadar çalışmanın sonuç kısmında gerekçeleri ile birlikte sunulan kısıtları olsa da bu araştırma deseninin konu ile ilgili yapılacak olan çalışmalara katkı sağlaması ümit edilmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular bireylerin bankacılık bağlamında örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması ile ilgili uygulamalar yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu kapsamda özellikle iş güvenliği ile ilgili algıların yükseltilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Ayrıca bireyleri kendilerini önemli hissetmelerini sağlayacak şekilde ödül ve terfi imkânlarının adaletli bir şekilde sağlanmasının gerekli olduğu da anlaşılmaktadır.

Öte yandan bireylerin bilgi paylaşımına yönelik olarak yüksek algılar ifade etmiş olmaları v bunun takım tepkiselliği ile ilgili algıların olumlu etkilemesi de bireylerin aslında bir takım olarak çalışabileceklerini göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme algıları düşük olduğu halde takım tepkiselliği ve örgütsel özdeşleşme algılarının yüksek olması bireylerin bankalarda hayatta kalmak için birbirine tutunduklarını göstermektedir. Bu bulgu bankaların yönetiminde karar alma mekanizmasını işletenlerin üzerinde çok düşünmeleri gereken bir husustur. Bu yönde çabaların bütün örgütsel süreçleri daha etkin bir şekilde bankanın lehine sonuçlar doğurmasının önünü açabileceği de değerlendirilmektedir.

Yazında örgütsel özdeşleşme ve bilgi paylaşımı ile ilgili pek çok kaynak bulunsa da bunun takım tepkiselliği ile ilgili kısmının göz ardı edildiği anlaşılmıştır. Bu çalışma ile yazında önemli bir gelişmenin kat edilmesine imkân sağlanabileceği ümit edilmektedir.

2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın kapsamı geniş tutulduğu için bu çalışmanın gerçekleştirilmesi için ilk önce kapsamlı bir yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çok sayıda yayın incelenerek bunların mevcut çalışmaya katkı yapabileceği noktalar üzerinde durulmuştur. Yazın taramasından elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

İlk olarak Tranfield vd. (2000, 253) örgütsel öğrenmenin rutin hale getirilmesi 9 işletmeden elde edilen verilerin derinlemesine incelenmesi ile bulgular elde edilmiştir. Bu işletmelerden 70 kişiden yarı yapılandırılmış mülakatlarla veri toplanmıştır. Görüşmelerde örgütsel öğrenmenin bir rutin haline getirilebilmesi için yapılması gerekenler ele alınmıştır. Bu kapsamda ilk önce mevcut durumun göz önünde bulundurulması hususu karşılıklı anlayışın geliştirilmesi ile ele alınmıştır.

İkinci aşamada ise diğer kazanımlarla yeni durumun kıyaslanması hususu rakipler ve alternatif modellerin kıyaslanması bağlamında ele alınmıştır. Son olarak da değişimin ortaya çıkarabileceği sonuçların ele alınması yeni iş akış diyagramlarının ortaya çıkarılması ve çalışanların gelecekte ulaşmak istenilen yere doğru kanalize edilmesini sağlayacak hususların değerlendirilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemlerin uygulanması ile çalışma örgütsel öğrenme bağlamında kullanılabilecek pek çok faydalı bilgiyi ortaya çıkarmıştır.

Geliştirilen metodoloji kapsamında ilk başta çalışan bağlamında “bunu gerçekleştirmemize izin vermeyecekler” başlığı altında işgörenlerin değişimle ilgili kaygıları ele alınmıştır. Bir sonraki aşamada ise işveren bağlamında “ne istediğimizi tam olarak yerine getirmeyecekler” başlığı altında işverenlerin kaygıları ele alınmıştır. Analizin bir sonraki aşamasında ise “pazarlama departmanı bizim ne yaptığımızı anlamayacak” kaygısından hareketle departmanlar arasında ortaya çıkabilecek olumsuzluklar ele alınmıştır. Son olarak da sistemin bütünlüğüne dair kaygılar dile getirilmiş ve bunlarla ilgili çözümlemelerde bulunulmuştur.

Mevcut çalışmada bu çalışmadan esinlenilerek kullanılabilecek pek çok faydalı bilgiye ulaşılmıştır. İlk olarak örgütsel öğrenmenin sürekli olarak devam ettirilmesi gereken bir husus olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim işletmelerin küreselleşen rekabetle birlikte sürekli olarak öğrenmeleri ve takip etmeleri gereken değişiklikler olduğu süreçlerin mütemediyen değiştirilmesini öngörmektedir. İşletme yöneticilerinin de bu durumu göz önünde bulundurarak işletmelerini gelişen şartlara göre yenilemeleri gerektiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Henderson vd. (2006, 1422) örgütsel öğrenme metodolojisine bir katkı olarak TKY temelli üniversite-sanayi işbirliği modelinin geliştirilmesi üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Eserde üniversitelerin yetiştirmiş olduğu elemanların sanayide istihdam edildiği ve sanayide yapılan uygulamaların üniversitelerin

geliştirdikleri teorik bilgilere hem uygulama alanı oluşturduğu hem de bunların yeni metodolojiler geliştirilmesi için önemli bir altyapıyı temin ettiği bildirilmektedir.

Buradan yola çıkılarak TKY bağlamında yeni bir metodolojinin geliştirilmesi ile bu ikilinin ilişkilerinin her iki tarafın da fayda göreceği şekilde yeni bir metodoloji ile ele alınmasının önemli katkılar sağlayacağı iddia edilmektedir. Bu kapsamda dört yıllık bir çalışmanın sonucu olarak üniversite-sanayi işbirliği irdelenmiştir. Böylece örgütsel öğrenme konusu ele alınmış ve istenilen ilişki düzeyine ulaşılması için yapılması gerekenler sıralanmıştır. Çalışmada üniversite-sanayi işbirliğinin istenilen düzeylere taşınması için yapılması gerekenler hususunda önemli bulgular elde edilmiştir.

Öncelikle işbirliği çalışmalarının derin düzeylerde bilgi paylaşımını gerektirdiği, bu paylaşım sonucunda tarafların öğrendiklerini birbirine transfer etmelerinin sağlandığı ve bunların bir sonucu olarak da içselleştirilmiş uygulamaların elde edilebildiği ifade edilmektedir. Böylece iki tarafın çıktılarının birbirini yansıtma hususunda bir birliktelik sergileyecekleri düşünülmektedir. Böylece tarafların arasındaki işbirliğinin sonuçlarının daha olumlu çıktılar ortaya çıkarmasının muhtemel olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi hususunda faydalanılmasının yararlı olacağı görülmektedir. Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde de bilgi transferinin gerçekleştirilmesi ile işletmelerin ve üniversitelerin daha başarılı bir etkileşimle işbirliği yapmalarının mümkün olduğu da görülmektedir.

Obembe, (2010, 656) ise bireysel eylemlerin bilgi paylaşımı perspektifinde anlaşılması üzerine odaklanmaktadır. Yönetimsel kararların bireylerin normları, değerleri ve inanışları üzerindeki etkilerinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilen çalışmada 27 adet derinlemesine mülakat ile Bourdieu'nun ölçeği kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular kişilerin geçmiş yaşantılarının algılarını etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu algıların kişilerin bilgi paylaşımı davranışı sergilemelerinde de etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada kullanılan Bordieu'nun ölçeğinin mevcut çalışmanın ölçeğinde de göz önünde bulundurulmasının mevcut çalışmaya katkı sağlayabileceği öngörülmüştür.

Bunun yanında, Bamford ve Griffin, (2008, 215) Birleşik Krallık hastanelerinde operasyonel takım çalışmasının gözlenmesine yönelik bir vaka analizi ile konuyu ele almaktadır. Çalışma insan kaynakları yönetimine yöneylem yönetimi bakış açısıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anket ve grup görüşmeleri yöntemi benimsenmiştir ve sekiz farklı grubun davranışları incelenmiştir. Elde edilen bulgular bakımından değerlendirildiğinde takım çalışmasının liderlik, takım çalışmalarının yapılış sıklığı, örgütsel iklim, güven ve açıklık gibi unsurlardan etkilendiğinin belirtildiği görülmektedir. Mevcut çalışmada bu çalışmadan geleceğe yönelik araştırma önerileri kısmında gerekçelendirme hususunda faydalanılmıştır.

Johnson vd., (1999, 1234) ise üretim yönetimi araştırmalarında sahadaki rollerin tartışılmasını inceleyen bir eser gerçekleştirmiştir. Yazındaki belirli

tartışmalardan yola çıkılarak yazarın kendi saha tecrübelerinden de faydalanarak üretim süreci içindeki rollerin birbiri ile etkileşimi ele alınmıştır. Üretim yönetimi bağlamında süreçlerde görev alanların birbirleri ile etkili bir etkileşim içinde olmalarının gerekli olduğu ifade edilen çalışmada bilgi paylaşımının örgütsel süreçlerin ve etkileşimin kolaylaştırılmasında kullanılabileceği ifade edilmektedir. Bu çalışma da mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde kullanılmıştır.

Öte yandan Russo, (2012, 124) içsel takım ikliminde takım performansı ve amaç oryantasyonu (birliği) ile ilgili bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada amaç oryantasyonunun takım performansı ile ilişkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada oluşturulan hipotezlerin testlerinin ampirik olarak çoklu regresyon testi ile test edildiği gözlenmektedir. Araştırma kapsamında yapılan faaliyetlerin sonuçları incelendiğinde amaç birliği ile ilgili düşük performans sergileyen takımların performansının da düşük düzeylerde seyrettiği tespit edilmiştir. Mevcut çalışmanın yönteminin belirlenmesinde bu çalışmadan faydalanılmıştır. Ayrıca bilgi paylaşımının takım performansının belirleyicileri arasında olduğu da bildirilmektedir. Buradan yola çıkarak mevcut çalışmada elde edilen sonuçların da bu bağlamda değerlendirilmesi de gerçekleştirilmiştir.

Lee, (2008, 548) ise yeni ürün geliştirme süreçlerinde takım tepkiselliği ve yenilikçiliğin etkileri üzerine bir makale kaleme almaktadır. Çalışma yeni ürün geliştirme süreçleri bağlamında takım tepkiselliği ve girişimsel aktifliğin etkilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Tayvan teknoparkları bağlamından seçilen 500 çalışan üzerinden gerçekleştirilen çalışmada önemli bilgilere ulaşılmıştır. Elde edilen veriler incelendiğinde proje yönetim becerileri ve girişimsel etkinliğin takım tepkiselliği üzerinde etkili olduğunu ifade ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca konu ile ilgili yeni çalışmaların da gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu çalışmada takım tepkiselliğinin ölçümü ile ilgili belirlenen ölçütlerden bahsedilmektedir. Bu ölçütler mevcut çalışmada kullanılan anketin geliştirilmesinde kullanılmıştır. Ayrıca konu ile ilgili yeni çalışmaların yapılması önerildiği için mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde de bu çalışmadan faydalanılmıştır.

Bunun yanında Leonard ve McAdam, (2001, 180) Toplam Kalite Yönetimi (TKY) araştırmalarında yerleşik teori yöntemi ve uygulayıcıların tepkiselliği üzerine bir çalışma gözlemlenmiştir. TKY süreçlerinde hem teknik hem de sosyo-politik pek çok uygulama yönteminin geliştirildiği ifade edilmektedir. Bu yöntemlerin sahada kullanılması ile elde edilen verilerin teorisinin geliştirilmesinde kullanılmadığı belirtilmiştir. Buradan yola çıkılarak yeni bir metodolojinin TKY araştırmalarını daha ileri boyutlara taşıyabileceği vurgulanmaktadır. Böylece, 19 kurumda uygulanan yeni metodolojinin takım tepkiselliği bağlamında çalışanlarda olumlu algılar ortaya çıkardığı ifade edilmektedir. Bu çalışmalar neticesinde çalışanların hissettikleri değişimi daha iyi yansıtabildikleri bir metodolojinin geliştirilmiş olduğu ifade edilmektedir. Mevcut

çalışma bakımından bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde bilgi paylaşımı ve içsel özdeşleşmenin takım tepkiselliğine etki edebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Andres, (2013, 38) ise bütünleşik teknoloji kullanımı durumunda takım algılarının davranışsal bir biçimde değerlendirilmesi hakkında bir çalışma yürütmüştür. Takım öğrenmesi, takım tepkiselliği ve takım bilincinin bir model üzerinde ilişkilerini incelemek için gerçekleştirilen çalışmada yüz yüze görüşme ile teknolojik bir ara yüz ile görüşmelerin gerçekleştirilmesinin arasındaki farklılıklar ele alınmıştır. Araştırma kapsamında çok değişkenli varyans analizlerinden faydalanılmıştır.

Elde edilen sonuçları bakımından değerlendirildiğinde yüz yüze yapılan görüşmelerin teknoloji ara yüzler kullanılarak gerçekleştirilen etkileşimlerden daha fazla takım öğrenmesi, takım tepkiselliği ve takım bilinci oluşturduğu anlaşılmaktadır. Hâlihazırda yürütülen çalışma bakımından bu sonuçlar değerlendirildiğinde araştırmanın yöntemi ve elde edilecek bulguların kıyaslanması bakımından önemli sonuçlar ortaya çıkarılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca birincil veri toplama tekniklerinin kullanımının mevcut çalışmanın yönteminin belirlenmesinde daha etkili sonuçlar ortaya koyabileceği de anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan, Paromjit & Hayers, (1997, 95) uluslararası takımlarda farklılıkların yönetimi konusuna odaklanmıştır. Çokuluslu takımlarla pazarlama faaliyetleri sürdürmeyi gerektiren küresel ekonomik koşulların tanımlanması ile başlayan çalışma örnekler vererek bağlamı ortaya koymaktadır. Bu takımlarla çalışmanın teknoloji transferi ve inovasyonun yayılımı gibi pek çok zorlu sürecin birlikte yürütülmesini gerektirmektedir. Böylece takımlar arası ve takımın kendi içindeki koordinasyonun sağlanabilmesi için etkin bilgi yönetim tekniklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Firmanın belirlemiş olduğu küresel pazarlama stratejilerinin uygulanabilmesi için bu takımların eşgüdüm içinde çalışması gerekmektedir. Bu nedenle de takım içindeki ve takımlar arasındaki farklılıkların iyi bir şekilde analiz edilmesi sağlanarak takımların güçlendirilmesi sağlanmalıdır.

Bu kapsamda çalışmada örgütsel faaliyetlerin yönetilebilmesi için bir model önerisi geliştirilmiştir. Bu model uygulama öncesi, uygulama sırasında ve uygulama sonrasında yapılması gerekenlerle ilgili bilgiler sunmaktadır. Bu sayede takımların oluşturulmasında ve yönetiminde kullanılabilecek öneriler sunulmaktadır. Böylece kültürlerin uyuşması ve takımların eşgüdüm içinde çalışması için önlemler önerilmektedir. Araştırma sonucunda takımların farklılıklarının yönetilebilmesi için kullanılabilecek öneriler geliştirilmiştir. Bu kapsamda bilişsel ve davranışsal bakımdan takım üyelerinin güçlendirilmesine yönelik tedbirler ortaya konulmuştur. Bu araştırmadan mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde ve takımla ilgili farklılıkların yönetilebilmesi için oluşturulan kavramsal çerçevenin oluşturulmasında faydalanılmıştır.

Flory, (1998, 225) ise uluslararası takım etkinliği ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Eserde kültürel farklılıklar ile ilgili yazarın bir grup akademisyenle birlikte çalışırken Alman bir araştırmacı ile yaşamış olduğu ilginç bir taksiye binme olayı ile başlayan çalışmada bireysel farklılıkların takım performansının artırılması için kullanılabileceği iddia edilmektedir. Teorik bir çalışma olarak karşımıza çıkan araştırmada önemli bulguların da altı çizilmektedir. Çalışma sonucunda çatışmaların çözümünde duyguların farklı kültürel temelleri barındırdığı için yetersiz kaldığı, bu nedenle de daha metrik ölçümlere ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir. Ayrıca takım performansının artırılması için durumun tamamıyla analiz edilip takım üyeleri ile bilgi paylaşımında bulunulması önerilmektedir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için de takım üyelerinin kendilerini rahatça ifade edebilecekleri ortamların hazırlanması ve görüşlerini bildirmeleri sağlanmalıdır.

Bütün bunların yanında bireylerin farklı görüşleri benimseyebileceklerinin de farkında olunması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu çalışma mevcut çalışmaya pek çok değerli katkı sağlamaktadır. Öncelikle farklı altyapılarla gelen kişilerin farklı görüşleri benimseyebileceği ifadesi bu araştırmacının da temel unsurlarından birisini oluşturmaktadır. Ayrıca bilgi paylaşımına yönelik yapılan önerilerin bu çalışmanın da teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılabileceği görülmektedir.

Benzer şekilde Chanal, (2012, 396), inovasyonun yönetimi için bilginin oluşturulması üzerine kurgulanan bir çalışma gerçekleştirmiştir. İnovasyon yönetiminde bilginin oluşturulabilmesi için gerekli koşulların araştırılması amacıyla gerçekleştirilen çalışmada Ar-Ge personellerinin görüşlerinin özetlendiği görülmektedir. Bu amaçla ilk önce yazındaki görüşlerin özetlenmesi sağlanmıştır. Disiplinler arası ve kendi disiplini içindeki çalışmaların incelenmesi ile inovasyon yönetimi için gerekli bilgilerin oluşturulmasında kullanılabilecek şartların araştırıldığı görülmektedir. Bu kapsamda elde edilen bilgiler değerlendirildiğinde konu ile ilgili daha fazla çalışmanın gerçekleştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi için önemli katkılar sağlamaktadır.

Wu ve Zhu, (2012, 1462) ise bilgi paylaşımı davranışının belirleyicilerinin ortaya konulması konusuna yoğunlaşmaktadır. Örgütsel yapının devamı ve geliştirilebilmesi için mevcut durumda üretilmiş olan bilgilerin yöneticileri güç duruma düşürdüğü ifade edilmektedir. Bu güçlüğü giderilebilmesi için bilgi paylaşımı davranışını ortaya çıkaran faktörlerin ortaya konulmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu çalışma da bu güçlüğü giderilmesine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

Çin bağlamında on şirketten elde edilen 180 cevap ile gerçekleştirilen çalışmada sosyal psikoloji, örgütsel öğrenme, bilgi paylaşımı ve bilgi sistemleri üzerine farklı önermeler yöneltmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen modelde 12 hipotezden 11'inin doğrulandığı gözlenmiştir. Ayrıca açıklanan toplam varyansın %60 oranında

olduğu belirtilmektedir. Böylece geliştirilen modelin bilgi paylaşımı davranışını açıklamada yeterli olabileceği ifade edilmektedir.

Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmadan mevcut çalışmada kullanılması hedeflenen anketin ilgili kısımlarındaki önermelerin geliştirilmesinde kullanılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Ayrıca elde edilen sonuçların bu çalışmanın sonuçlarının da açıklanmasında faydalı olacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte mevcut çalışmanın kısıtlarının açıklanmasında bu çalışmadan elde edilen verilerin de kullanılabilmesi düşünülmektedir.

Dayan ve Başarır, (2009, 18) ise yeni ürün geliştirme süreçlerinde takım tepkiselliğinin belirleyicileri ve sonuçlarını inceleyen bir çalışma yapmıştır. İşlevsel takımların yeni ürün geliştirme süreçlerinde yer almasının önemi arttıkça bu takımların performansının artırılabilmesinde rol alan takım tepkiselliğinin üzerine araştırmalar yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Böylece bu çalışma takım tepkiselliğinin takımla ilgili ve bağlamsal belirleyicilerinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında çevresel belirsizliklerle takım performansının aracı rolü de incelenmiştir.

Bu kapsamda yeni ürün geliştirme takımının bulunan 107 Türk işletmeden elde edilen 335 adet cevap kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerden elde edilen sonuçlar incelendiğinde takım tepkiselliğinin belirlenmesinde trans-aktif bellek sistemi, amaç belirliliği, takım güçlendirme ve etkileşimsel adaletin kullanılabilmesine dair bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmadan mevcut çalışmada pek çok yönüyle yararlanılmıştır. Öncelikle takım tepkiselliğinin belirleyicilerinin ortaya konulmasında bu çalışmanın ortaya koyduğu faktörlerden faydalanılmıştır. Ayrıca bu çalışmanın metodolojisi kullanılarak mevcut çalışmanın araştırma deseninin oluşturulmasında katkı sağlanmıştır. Son olarak da mevcut çalışmadan elde edilen sonuçların bu çalışmanın sonuçları ile kıyaslanmasının da yazına fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Benzer şekilde Treleaven & Sykes, (2005, 353) bilginin kaybedilmesi konusunu incelemektedir. Bu çalışma bilgi yönetimi bağlamında yönetsel değişikliklerin ortaya konulan bilgilerin nasıl yok olduğunu anlatmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla da etkili olabilecek faktörlerle ilgili söylem analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen faktörler incelendiğinde finansal yönetim bakımından gerçekleştirilen kemer sıkma politikalarının bilgi paylaşımını azalttığı ortaya konulmuştur. Ayrıca fikirlerin marjinalleşmesinin bilgi paylaşımı davranışını kısıtladığı bulunmuştur. Bu çalışma bilgi paylaşımı davranışının anlaşılması ve bilgi saklama davranışının ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesi bakımından mevcut çalışmaya katkı sağlamıştır.

Eriksen, (2008, 622) ise adaptif örgütsel değişimin yönlendirilmesi, kendini yansıtmaya ve değişim hususunda bir çalışma yürütmüştür. Birleşik Devletler Sahil Güvenlik programındaki kişilerin değişimleri bağlamında örgütsel değişim açıklanmaya

çalışılmıştır. Otoetnografik bağlamda örgütsel değişim gözlenmiştir. Çalışma sonucunda örgütsel değişimin teknik ve yöntemlerin uygulamasından çok birey temelli olarak gerçekleştiği gözlenmiştir. Bu çalışmada mevcut çalışmanın değişime bakış açısının değerlendirilmesi bakımından faydalanılmıştır.

Yine Spender, (1996, 63) bir teori arayışı içinde bilgi paylaşımı, öğrenme ve hafıza konularını ele almaktadır. Bilgi paylaşımı davranışının öğrenme ve hafıza ile ilgili olduğu bilgisinin ileri sürülmesi ile başlayan çalışmada epistemolojik bağlamda öğrenme ve hafıza konuları ele alınmıştır. Bilinç, amaçlı, otomatik ve kolektif olmak üzere öğrenme dört ana başlık altında irdelenmektedir. Bunun sonucunda yönetimin öğrenme ve bilgi paylaşımı hususlarında rolünün nasıl olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak öğrenme, bilgi paylaşımı ve hafızanın örgütsel süreçlerin şekillendirilmesinde etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışma mevcut çalışmanın teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılmıştır.

Martin ve Halstead, (2003, 334) ise bayan takım yöneticilerine sahip olan takımlarda bilgi ve öğrenme süreçleri ile ilgili bilgiler sunmaktadır. Bilgi teknolojilerinin kullanımında öğrenme ve bilgi hususunda bayan takım yöneticilerine sahip olunmasının başarıya etkisinin tartışılan bir husus olduğu bildirilmektedir. Ancak yapılan araştırmalar yöneticinin cinsiyetinden çok bilgi teknolojileri ile ilgili kurulan takımlarda aile ve arkadaş gruplarının performans üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu çalışma iddia edildiği gibi bayan yöneticilere sahip olmanın örgütsel süreçlerde bir etkisinin olup olmadığının ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Buradan elde edilen sonuçlar incelendiğinde bayan takım yöneticilerine sahip olmanın örgütsel performans bakımından takımlarda bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen sonuçların bayanların yönetiminde olduğu şirketlerin başarısının ölçümüne yönelik çalışmalara ışık tutabileceği de iddia edilmektedir. Yazında bu türlü bir tartışmanın olduğunun görülmesi üzerine, mevcut çalışmada uygulanacak olan testler arasında T-testinin de eklenmesi gerektiği görülmektedir. Böylece mevcut çalışmada bu çalışmada bahsi geçen hususların desteklenmesi ya da çürütülmesine yol açabilecek sonuçların elde edilmesi de öngörülmektedir.

Ayrıca, Beeby ve Booth, (2000, 75) eleştirel bir bakış açısı ile iş ağları ve örgüt içi öğrenme ile ilgili bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın iş ağları ve öğrenme üzerine gerçekleştirildiği, örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi ile ilgili oluşan yazının bu kavramlar arasındaki benzerlikleri ve ayrı düşünülen yönlerini ortaya koymaktan öteye gidemediğini ve bu çalışmanın da bu ilişkiyi öğrenme ve örgüt içi ilişkiler bağlamında ele aldığı ifade edilmektedir. Sonuç olarak Coghlan (1997)'ın geliştirmiş olduğu modelin modifiye edilmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Bu çalışmada bahsi geçen örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımı davranışı arasındaki ilişkinin mevcut çalışmanın teorik altyapısının oluşturulmasında da kullanılabileceği görülmüştür.

Voronov ve Yorks, (2005, 9) ise stratejik örgütsel öğrenmede gücün rolünün anlaşılması konusuna yoğunlaşmaktadır. Örgüt içinde güçlü olan yapıların stratejik karar alma ve öğrenme etkinliklerinin üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Yöntem bakımından incelendiğinde araştırmada önceki bakış açıları ile değişimden sonraki bakış açılarının ne şekilde değiştiği ölçülmüştür. Bunu yaparken de etkili olan karar değişkenlerinin neler olduğu sorgulanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde stratejik bakış açısı ile örgütsel değişimde gücün etkisinin halen düşük düzeylerde etkili olduğu görülmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde bankacılık sektöründeki karar verme işlevlerinin genelde genel merkezler tarafından gerçekleştirildiği göz önüne alındığında bu çalışmadan elde edilen sonuçların kıyaslanması ile gücün örgütsel değişimdeki etkisinin anlaşılmasına yönelik olarak önemli sonuçlar doğrulanabileceği öngörülmektedir.

Bütün bunlarla birlikte Smith, (2005, 563) bilgi paylaşımı ve stratejik sermaye ile ilgili bir araştırma yürütmüştür. Bu çalışmanın amacı stratejik sermaye ile bilgi paylaşımının çalışanların etkileşim kurma davranışları üzerindeki etkilerinin tespit edilmesidir. Çalışmada yöntem olarak yazarın ve alandaki diğer bir kısım yazarların kendi tecrübelerinin aktarılması benimsenmiştir. Çalışmanın sonuçları gözden geçirildiğinde takımlarda karar vermeye yarayan ve becerilerinin geliştirilmesi gereken karar vermeye yetkili kişilerin bulundurulması gerekmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

Garavan, Carbery ve Murphy, (2007, 34) ise örgütsel sınırlar içinde bilgi oluşturma çabalarının belirli amaçlarla oluşturulan örgütlerde yönetilmesi konusuna yoğunlaşmaktadır. Araştırmanın amacı belirli amaçlarla teşkil edilmiş örgütlerin yönetiminde kullanılan stratejilerin belirlenmesidir. Bu amaçla geliştirilen nitel araştırma deseninde gözlemler, mülakatlar ve elde edilen dokümanların analizi sağlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde belirli amaçlarla kurulan örgütlerin yönetiminde güvenin geliştirilmesi, işbirliği alanlarının geliştirilmesine yönelik çabalar sarf edilmesi, paylaşılan değerlerle ilgili müzakere kültürünün oluşturulması ve gücün örgüt içinde paylaşımı ve yönetimi üzerine stratejiler geliştirildiği görülmektedir. Bilgi paylaşımı davranışının oluşturulması için gerekli faktörler olan güven ve karşılıklı çıkarların uyuşması konuları ele alındığı için bu çalışmadan mevcut çalışmanın teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılmıştır.

Long, (2012, 119) ise Birleşik Devletler Ordusu'nda bilgi paylaşımı uygulamalarının incelenmesini sağlamıştır. Harp Akademisi ve Birleşik Devletler Ordusu bağlamında gerçekleştirilen çalışmada Thatchenkery tarafından geliştirilen bilgi paylaşımının takdir edilmesi teorisi ele alınmıştır. Bu amaçla yedi aşamayı barındıran bir araştırma deseni tercih edilmiştir. Bu teorinin sıkı denetim altında olan

organizasyonlarda bilgi paylaşımı davranışının nasıl şekillendiği irdelenmektedir. Buradan elde edilen sonuçlar incelendiğinde Harp Akademisi öğrencilerinin yüksek düzeyde önem içeren bilgilerin paylaşımında prosedürlere bağlı olarak hareket ettikleri gözlenmiştir. Bilgi paylaşımı davranışının açıklanmasına yönelik olarak pek çok faydalı bilgi paylaşıldığı için bu çalışmadan da mevcut çalışmanın teorik altyapısının oluşturulmasında faydalanılmıştır.

Öte yandan Garrity, (2010, 266), öğrenme ve bilgi bağlamında geleceğin liderlik davranışlarının nasıl şekillendirilebileceği üzerine bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada geleceğin liderlik davranışlarının büyük ölçüde piyasalarda gelişebilecek olan değişikliklere uygun olarak hedeflerin esnekliğinin sağlanmasını ve uygulanmasını içerdiği ifade edilmektedir. Buradan yola çıkarak çalışma öğrenme ve bilgi paylaşımının gelecekte nasıl şekillendirilmesi gerektiği üzerine bilgiler sunmaktadır. Buna bağlı olarak da adaptif liderlik davranışları üzerinde durulmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde yetkin ve güvenilir liderlik özelliklerine sahip olanların öğrenme ve bilgi paylaşımı hususlarında çalışanları cesaretlendirerek onların örgütsel süreçlerde daha aktif bir şekilde rol almalarını sağlayabilecekleri ifade edilmektedir. Böylece örgütsel desteğin elde edilebileceği ve müşteri ilişkileri gibi geleceğin büyük çaba sarf edilmesi gereken ana hususları ile ilgili olarak daha iyi bir şekilde odaklanmış çabaların gösterilebileceği görülmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışmadan elde edilenler incelendiğinde bilgi paylaşımı ve örgütsel özdeşleşme için liderliğin rolünün açıklanması ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Millward, Banks ve Riga, (2010, 50) ise üretken psikolojik yaklaşımla kendini etkin bir şekilde adapte edebilen takımların incelenmesi konusu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çalışma günümüz ekonomik koşullarına göre kendisini etkin bir şekilde adapte edebilen takımların analiz edilmesi amacını gütmektedir. Bu amaçla takım psikolojisi ile ilgili Hachman'ın teorisini uygulamaktadır. Böylece etkin takım performansını ortaya koyabilecek bir model üzerinde çalışılmıştır. Sonuçları bakımından incelendiğinde etkin takım performansının duyuşsal (bağlılık, adanmışlık), motivasyonel (pozitif benlik algısına sahip olmak, teşvik edici önlemleri özendirmek), algısal (paylaşılan algının yüksekliği) ve davranışsal (takım içi ve takımlar arası süreçler) boyutlar içinde ele alınabileceğinin ifade edildiği görülmektedir. Takım tepkiselliğinin sağlanabilmesi için takım performansının üst düzeylerde sağlanması gerekli olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmadan mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında faydalanılabileceği görülmektedir.

Bunların yanında Arnulf, (2012, 433) örgütsel değişimin kapasitesi ve yönetim takımlarının kompozisyonu ile ilgili yürüttüğü çalışmada örgütsel değişimin dinamikleri üzerinde odaklanmaktadır. Kritik iş ortamlarında takımların örgütsel değişimlere nasıl

teпки verdiğiñin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmada on ayrı finansal yönetim takımının üç yıl gibi bir süreçte göstermiş oldukları değişimlerin incelenmesi yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde takımların rutin işlemleri gerçekleştirmede başarılı oldukları görülürken yeni süreçlere adapte olma hususunda güçlük yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca ortamdaki belirsizliğin artması ile birlikte rutini uygulamaya yönelik eğilimlerin geliştiğı de görülmüştür. Bu sonuçlar mevcut çalışmanın bağlamı içinde değerlendirildiğinde rutin işlemlerin yapılmasında herhangi bir zorluk çekilmediğı, rutinin dışına çıkıldığında takımların performans sergilemelerinin güçleştiğı görülmektedir. Bu nedenle de mevcut çalışmadan takımla ilgili sonuçların desteklenmesi bakımından bu çalışmadan faydalanılabileceğı öngörülmektedir.

Staniforth ve West, (1995, 28) ise takımların yönetilmesi ve liderliğı konulu bir araştırma yapmıştır. Çalışmada liderliğın takımların yönetilmesi için önemli bir husus olduğunun belirtilmesi ile başlayan çalışmada takım ve işletmeler için etkin liderliğın potansiyel faydalarından bahsedilmiştir. Yönetmek ve liderlik etmek arasındaki farkların irdelendiğı görülen çalışmada koçluk sisteminden de bahsedilmektedir. Bu tanımlamalardan yola çıkılarak etkin bir liderlikle takım performansının artırılabilceğı ifade edilmektedir. Böylece, bireylerin takım içinde geliştirecekleri davranışların büyük bir kısmının liderlikle şekillendirilebileceğı anlaşılmaktadır. İş ortamlarının etkin bir liderlik altında daha iyi performans gösterilebilecek bir hale bürünmesi sonucundan yola çıkılarak bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliğı konularının ele alınmasında bu çalışmadan faydalanılabileceğı öngörülmektedir.

Öte yandan Clarke, (2010, 125) duygusal zekâ ve takımlarda öğrenme konusunu işleyen bir çalışma yürütmüştür. Duygusal zekânın takım içinde öğrenme faaliyetlerine nasıl etki yaptığının araştırılması üzerine kurgulanan çalışmada 14 hafta boyunca 80 yüksek lisans öğrencisine fenomenolojik bir yöntem kullanılarak gözlemler gerçekleştirilmiştir. İncelenen ortam içinde yüksek lisans öğrencilerinin duygusal farkındalık ve duygu yönetimi becerilerinin problem analizi yapma, neden sonuç ilişkilerinin farkına varma ve eylem planlama ile birlikte örgütsel özdeşleşme, sosyal entegrasyon, iletişim ve çatışma çözümü hususlarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir şekilde etki yaptığı ortaya konulmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde gelecekte yapılabilecek çalışmalarda kullanılabilecek pek çok faydalı bilginin olduğu görülmektedir. Araştırma önerileri kısmında bu çalışmadan faydalanılması planlanmıştır.

Baumard, (2002, 135) ise profesyonel firmalarda üretilen gizli bilgilerin analizini konu edinen bir araştırma yapmıştır. Profesyonel ortamlarda üretilen gizli bilgilerin şirketlerin deneyimlerinden yola çıkılarak özetlenmesi gibi bir amaç ile gerçekleştirilen çalışmada pek çok farklı bağlamda gizli bilgilerin üretilmekte olduğu ifade edilmektedir. Bu bilgilerin ifade edilemediğı, ancak bu bilgilerin profesyonel

ortamların şekillendirilmesinde kullanıldığı ve çalışanlarla müşterilerin davranışlarını biçimlendirdiği sonucu elde edilmiştir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmada ortaya konan gizli bilgilerin bilgi paylaşımı davranışında etkili olacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle de mevcut çalışmada kullanılacak önermelerin belirlenmesinde de faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanında, Campos, Paz ve Sánchez, (2003, 5) güncel stratejik iş süreçlerinde bilgi yönetimi konusunu incelemektedir. Küreselleşme ile birlikte işletmelerde yaşanan iş süreçlerinin farklılaştığını ve bunun da bilgi yönetimi ile ilgili yeni bir anlayışın benimsenmesi gerektiğinin belirtildiği çalışmada sürdürülebilir rekabet üstünlükleri elde edebilmeleri için işletme yöneticilerinin bilgi yönetimi bağlamında yapmaları gerekenler hakkında önerilerde bulunulmuştur. Sonuç olarak Nonak ve Takeuchi tarafından geliştirilen bilgi üretimi teorisi uygulanmış ve bir takım araştırma önerilerinde bulunulmuştur. Bilgi paylaşımı mevcut çalışmanın dayandığı üç temel kavramdan birisi olduğu için bu çalışmadan mevcut çalışmanın teorik altyapısının oluşturulması hususunda yararlanılmıştır.

Hwang, (2003, 92) ise bilginin yönetiminde öğrenmenin yönetilmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Günümüz ekonomik koşullarında bilgi yönetiminin gelişen koşullara ayak uydurabilmek için önem taşıdığının belirtilmesi ile başlayan çalışma iyi bir şekilde geliştirilmiş olan bilgi yönetim sistemlerinin bile karlılığın sürdürülmesini garanti altına alamayacağını ileri sürmektedir. Bunun etkin bir şekilde kullanılabilmesi için de öğrenme ile ilgili stratejilerin gözden geçirilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır. Buradan hareketle elde edilen bulgular değerlendirildiğinde bilginin iyi bir şekilde yönetilebilmesi için örnek olaylar üzerinden eğitim programlarının hazırlanması ve çalışanların bu gibi durumlara karşı geliştirebilecekleri tepkilerin işletmenin faydasına olacak şekilde düzenlenmesinin önem arz ettiği bildirilmektedir. Ayrıca öğrenme kapasitesinin artırılmasına yönelik olarak yapısal, kültürel ve yönetsel hususların da göz önünde bulundurulması tavsiye edilmektedir. Mevcut çalışma bağlamında bu çalışmanın bulguları değerlendirildiğinde çalışanların etkin bilgi paylaşımı ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte takım tepkiselliklerinin artırılabilmesi için bilgi yönetimi ile ilgili hususlara dikkat edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle bu tür örgütsel süreçlerin geliştirilebilmesi için bilgi yönetimine önem verilmesi gerektiği görülmektedir.

Yine Meyer ve Sugiyama, (2007, 17) çok boyutlu bir model içinde bilgi yönetiminin ele alınmasını sağlayan bir çalışma ile yazına katkı yapmaktadır. Çalışmanın amacı örgütsel süreçler içinde büyük önem taşıyan bilgi paylaşımı davranışının bilişsel süreçler içinde açıklanması olarak belirtilmektedir. Bu amaçla çalışmada geniş kapsamlı bir yazın taraması gerçekleştirilmiş ve bir bilgi paylaşımı ölçeği geliştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde bilişsel

bakımdan bilgi paylaşımı davranışını açıklayan bir model elde edildiği görülmektedir. Bu modelin ve geliştirilen ölçeğin mevcut çalışmada kullanılabileceği öngörülmektedir.

Sackmann ve Friesl, (2007, 142) ise simülasyon yöntemi ile bilgi paylaşımı davranışının kültürel yönlerinin takım performansı bağlamında değerlendirilmesi üzerine yoğunlaşmaktadır. Çalışmada özel projelere yönelik olarak geliştirilen takımların bilgi paylaşımı davranışı göstermelerinde etkili olan kültürel öğeler irdelenmiştir. Bu kapsamda yüksek lisans öğrencilerinden oluşan bir grup ile yönetsel yeterliklerini geliştirme odaklı olarak geliştirilen bir grubun ölçeklere vermiş oldukları cevaplardaki kültürel farklılıklar ele alınmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde takımlardaki bireylerin etnik köken, cinsiyet, kültürel altyapı ve fonksiyonlar bakımından iletişimde güçlükler ortaya koydukları tespit edilmiştir. Böylece bilgi paylaşımı davranışının da bu hususlardan negatif bir biçimde etkilendiği ortaya konulmuştur.

Ayrıca takım üyelerinin karşı kültürle ilgili olarak geliştirmiş oldukları algıların da bilgi paylaşımını olumsuz bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak da takım üyelerine yapmış oldukları katkıların farkına vardırarak değerli hissetmelerinin sağlanmasının da bilgi paylaşımını olumlu bir şekilde etkilediği vurgulanmıştır. Mevcut çalışma bağlamında bu çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgüt dinamiklerinin üst düzeylerde tutulabilmesi için kültürel hususlarla ilgili olumsuz tutumların ortadan kaldırılması gerektiği görülmektedir.

Ayrıca çalışanlara yapmış oldukları katkının bildirilmesine yönelik olarak yapılacak geribildirimlerin performans bakımından önemli katkılar sağlayacağı da anlaşılmaktadır. Böylece çalışanların göstermiş oldukları algıların bu şekilde değerlendirilmesinin mevcut çalışmanın gelecekte yapılacak olan çalışmalara katkılarının açıklanmasında da kullanılabileceği görülmektedir.

Öte yandan, Blackman ve Kennedy, (2009, 547) bilgi yönetimi ve etkin üniversite yönetimi konusunu incelemiştir. Avustralya'dan bir üniversitede etkin yönetim ve bilgi paylaşımı hususlarında yapılan uygulamaların akademik performansa etkileri üzerine yapılan çalışmada Earl'ın geliştirmiş olduğu bilgi taksonomisinden faydalanılmıştır. Böylece nicel bir vaka analizi gerçekleştirilmiş ve buradan elde edilen sonuçlar gözlem ve mülakatlarla desteklenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde etkin bir yönetişimin sağlanabilmesi için bilginin yönetimine yönelik etkin stratejiler benimsenmesinin gerekliliği ortaya konulmuştur. Ayrıca yönetimle ilgili oluşturulan takımların üretilen bilginin transferinden çok daha dar kapsamlı bir bakış açısında sahip oldukları gözlenmiştir. Asıl amaçları bilginin üretilerek toplumun faydasına olacak şekilde yayılımını sağlamak olan üniversitelerde dar kapsamlı tartışmalarla günü kurtarılmaya çalışılmasının akademinin gelişimini baltaladığı ifade edilmektedir. Bu yönüyle mevcut çalışmanın bakış açısının da bankacılık sektöründe üretilen bilginin müşterinin faydasına olacak şekilde

yapılandırılması gerektiği anlaşılmaktadır. Böylece bu çalışmanın bilgi yönetiminde tarafların kararlara katılımının sağlanması bakımından mevcut çalışmanın teorik altyapısının desteklenmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Ayrıca, Wei, Rivadávia, Drummonve Neto, (2010, 592) bilgi temelli organizasyonlarda yönetsel kabiliyetleri incelemektedir. Bilgi temelli işletmelerde kurulan organizasyon yapısının anlaşılabilmesi için bilginin üretiminde etkili olan süreçlerin öncelikle gözden geçirilmesi gerektiği vurgulanarak başlanan çalışmada 135 önceki çalışmadan elde edilen verilerle bir yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma neticesinde elde edilen faktörler gruplara ayrılmış ve bilginin üretilebilmesi için sosyal, davranışsal, algısal, strateji kaynaklı ve yapısal faktörler olduğu ifade edilmiştir. Bu faktörlerin bilginin oluşturulması ile ilgili mevcut çalışmanın teorik altyapısının ortaya çıkarılmasında kullanılabileceği görülmüştür.

Bunların yanında, Geiger ve Schreyögg, (2012, 97) bilgi paylaşımında bilgi kaynaklarının geçerliği üzerinde odaklanmaktadır. Bilginin paylaşımında bilgi kaynağının aktarış biçiminin bilgi paylaşımı davranışının önünde engel teşkil eden pek çok hususun önüne geçebildiği bilgisinin paylaşımı ile başlayan çalışmada detaylı bilgi paylaşımı gerektiren hususlarda bilginin kaynağının ortaya çıkarılabileceği olumsuzluklar incelenmiştir. Shell tarafından yapılan ampirik çalışmanın sonuçlarının vaka analizleri ile test edildiği bu araştırmada bilgi kaynağı ile ilgili pek çok husus dile getirilmektedir. Sonuçları bakımından incelendiğinde çalışmada bilgi kaynağı olan kişilerin doğru yönlendirme ile örgüt kültürüne olumlu katkı sağlamalarının mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Bütün bunlardan hareket ederek bilgi paylaşımının işletmenin faydasına sonuçlanması için bireylerin öncelikle olumlu tavırlar sergilemesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu bilgiden hareket ederek mevcut çalışmadan elde edilmesi planlanan bulguların yorumlanmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Rejeb-Khachlouf, Mezghani ve Quélin, (2011, 278) ise örgüt içi ağlarda ve kişisel ağlarda bilgi paylaşımını ele alan bir çalışma yapmıştır. Örgüt içinde geliştirilen faydalı uygulamaların örgütün tümünde görülebilmesi için hem bireylerin kendi aralarında geliştirdikleri kişisel ağlarda hem de örgüt içindeki ağlarda bilgi paylaşımı davranışının etkin bir şekilde gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmektedir. Buradan hareketle yazarların iki farklı mekanizma içinde bireylerin bilgi edinme kabiliyetleri ve stratejik kaynaklara ulaşma hususlarını ele aldıkları görülmektedir. Tunus bağlamı yüz yüze gerçekleştirilen bir anket çalışmasından elde edilen sonuçların yapısal eşitlik modeli ile test edildiği görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar incelendiğinde işletmenin büyüklüğünün doğrudan geliştirilen ağların etkinliğinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca dolaylı ağların geliştirilmesinde mevcut faktörler bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışmanın bağlamında incelendiğinde bilgi paylaşımının gerek bireylerin gerekse de örgüt içinde oluşan dinamiklerin ortaya koyduğu ağlar sayesinde ortaya

çıktığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç mevcut çalışmanın bulgularının yorumlanmasında kullanılabilecek bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kullanılan analiz tekniklerinden de faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Waring ve Bishop, (2010, 325) ise klinik bir ortamda gayri resmi bilgi paylaşımı davranışının incelenmesi konusuna odaklanmaktadır. Geniş bir sosyo-kültürel çerçeve içinde İngiltere bağlamındaki sağlık kuruluşlarındaki vakalardan yola çıkılarak bilgi paylaşımı ve iletişim hususları ele alınmıştır. Bilgi paylaşımı davranışının hastalığın türü, hastanın kendisi, servisin türü ve kaldığı yerin şartları bağlamında değişiklik gösterdiği anlaşılmıştır. Buradan hareketle bireylerin farklı şartlar altında farklı bilgi paylaşımı ve iletişim biçimleri geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Bu bulgudan hareketle mevcut çalışmanın bağlamının farklı illerle yapılandırılmasının gerekçesinin ortaya konulabileceği anlaşılmaktadır.

Tuan, (2013, 90) ise kurumsal sosyal sorumluluğun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini incelemiştir. Vietnam hastaneleri bağlamında kurumsal sosyal sorumluluk algısının hastaların bilgi paylaşımı davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmada 504 hastane çalışanına gönderilen ve 341 kullanılabılır form elde edilen bir anket çalışmasından elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli içinde analiz edilmesine yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kurumsal sosyal sorumluluğun etik ile ilgili kısımlarının bilgi paylaşımı ve kliniklerin yönetilmesi hususlarında olumlu katkılar yaptığı ortaya konulmaktadır. Kullanılan analiz yöntemi bakımından bu çalışmadan mevcut çalışmanın ampirik kısmında yararlanılması planlanmaktadır. Ayrıca bilgi paylaşımı davranışının alt faktörlerinin elde edilmesinde de bu çalışmadan faydalanılması düşünülmektedir.

Yine, Senior ve Swailes, (2004, 317) takım performansının yönetiminin boyutlarını araştıran bir çalışma yapmıştır. Takım çalışmasının örgütsel süreçlerin etkinliği için vazgeçilmez bir husus olduğu ve bu takımların performansının nasıl ölçülmesi gerektiğinin yazında sürekli tartışılan bir husus olduğunun ifade edilmesi ile başlayan çalışmada 60 adet yapılandırılmış mülakat sonucu elde edilen veriler analiz edilmektedir. Buradan elde edilen sonuçlar takımın amacı, organizasyonu, liderliği, iklimi, bireyler arası ilişkileri, iletişimi ve kompozisyonunun performansında etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bunların yanında takımın diğer takımlarla etkileşiminin de performansının ortaya konulmasında etkili olabileceği ifade edilmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde takım tepkiselliğinin ortaya çıkması için kullanılabilecek pek çok faktörün sıralandığı görülmektedir. Böylece takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılması öngörülmüştür.

Bryman ve Cassell, (2006, 41) ise araştırmacılarla yapılan mülakatlara eleştirel bir bakış açısından yaklaşım gerçekleştirmektedir. Araştırmacılarla yapılan mülakatların yazında yeterince eleştirilmediği bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada

yazarların araştırmacıların görüşlerinden çok kendi algılarını yansıtmaya telaşı içinde oldukları bildirilmektedir. Böylece ortaya araştırmacıların tepkisellikleri ve kişiliklerinin çıktığını ve bunun da araştırma sonuçlarını elde manipüle ettiği iddia edilmektedir. Yöntem bakımından önemli bir noktaya temas eden bu çalışmadan mevcut çalışmanın ampirik kısmının organize edilmesinde kullanılması düşünülmüştür.

Bütün bunların yanında Orr ve Bennett, (2009, 85) akademisyen ve uygulayıcıların birlikte görüşlerinin alındığı çalışmalarda tepkisellik konusunu incelemektedir. Herhangi bir bağlamda herhangi bir konu üzerine yapılan bir çalışmanın akademisyenler ve uygulayıcılar üzerindeki farklı etkilerinin hesap edilmesi gerektiğinin sorgulanması ile başlayan çalışmada etkin sonuçlar elde edilebilmesi için araştırma deseninde dikkat edilmesi gereken hususlara yer verilmektedir. Tarafların tümünün araştırma deseninin oluşturulmasına dâhil edilmesinin tepkiselliklerini artırabileceği ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde araştırma deseninin ortaya çıkarılması için gerekli pek çok faydalı bilginin paylaşıldığı görülmektedir. Ayrıca geri dönüş oranlarının yüksek düzeylerde tutulabilmesi için tarafların dâhil edilmesi de öngörülmektedir. Böylece mevcut çalışmanın araştırma deseninin ortaya konulmasında bu çalışmanın bulgularının ve metodolojisinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Munkejord, (2009, 151) ise araştırmacıların duygularının araştırmalardaki etkisini inceleyerek yazına katkı sağlamıştır. Bilindiği üzere araştırmacıların duygularını araştırmalara dâhil etmeleri tarafsızlıklarını yitirmelerine sebep olmaktadır. Buradan hareketle araştırmacıların duygusal süreçlerini mümkün mertebe araştırma sonuçlarına etki etmeyecek şekilde dizginlemeleri gerekmektedir. Buradan hareketle Fortune 500 listesindeki işletmeler üzerine altı ay süren bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Metodolojik bakımdan duygusal tepkiselliğin empatik bir bakış açısı sunmakla birlikte araştırma sonuçlarını olumsuz bir şekilde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde araştırmacının duygusal tepkiselliğinin araştırma sonuçlarına etki etmemesini sağlayacak şekilde araştırma deseninin ortaya konulması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın bulgularının mevcut çalışmanın deseninin geliştirilmesinde kullanılması öngörülmektedir.

Öte yandan, Mahadevan, (2011, 150) örgüt kültüründe tepkiselliğin artırılmasına yönelik ipuçlarını araştırmıştır. Örgüt içindeki tepkiselliğin artırılması için beş farklı dinamikten bahsedilmektedir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmacının kendi yargılarını dizginlemesi gerektiği ifade edilmektedir. Bunun yanında etnografik olarak kendi geçmişinden sıyrılması gerekmektedir. Böylece tepkisellikten arındırılmış bir yazım biçimi geliştirmesinin önemi vurgulanmaktadır. Sonuç olarak tarafların kendi algıları üzerinden yorumlama yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu çalışmanın da

sonuçları mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde araştırma deseninin geliştirilmesi için kullanılabileceği görülmektedir.

Bouten-Pinto (2016, 136) ise karıştırların yönetiminde tepkiselliği inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Tepkiselliğin örgüt içinde yönetim ile çalışanlar arasında roller, bakış açıları, dil, anlamlar ve anlayışların paylaşılması için önemli bir husus olduğunun belirtilmesi ile başlayan çalışmada nitel bir analiz yönteminin tercih edildiği görülmektedir. Tepkiselliğin bireylerin ve yöneticilerin karıştırlıklarının çözümünde kullanılabilecek etkili bir husus olduğu ve bu sayede örgütsel dinamiklerin artırılmasına yönelik olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir. Bu çalışmanın sonuçlarının mevcut çalışmanın sonuçları ile kıyaslanması sayesinde mevcut çalışmadan elde edilecek olan bulguların kıyaslanabileceği bir ölçüt elde edilmektedir. Bunun yanında takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında da faydalanılması planlanmaktadır.

Khedhaouria ve Jamal (2015, 932) ise takımlarda inovasyon için bilginin üretilmesi ve yeniden kullanımı üzerine yoğunlaşmaktadır. Takımlarda inovasyon faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için bilginin üretiminin çok önemli bir husus olduğu ortaya konularak başlayan çalışmada 341 adet takım üyesinden elde edilen verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde takım üyelerinin öğrenme odaklı olmalarının yeni bilgilerin üretilmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Buradan yola çıkılarak bilgi ile ilgili etkileşimin devam ettirilebilmesi için çalışanların görüşlerinin değerli olduğu yönünde telkinde bulunulması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde çalışanların görüşlerine önem verildiği algısının hissettirildiği örgütsel ortamlarda bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliğinin üst düzeyde olması beklenmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın sonuçlarının desteklenmesi bakımından bu çalışmadan istifade edilebileceği öngörülmektedir.

Öte yandan, Lievre ve Tang (2015, 1069) sağlık sektörü bağlamında Çin ve Fransa işbirliği ile yürütülen bir projede kültürler arası ve örgüt içi bilgi transferini araştırmaktadır. Nonaka tarafından geliştirilmiş olan bilgi teorisinin iki bağlamda da test edilmesi yöntemine dayalı olarak gerçekleştirilen çalışmada başarı ve başarısızlığı tetikleyen faktörler irdelenmiştir. Bilgi transferindeki olumsuzlukların sosyalleşme oranının düşük kalmasına bağlayan çalışmada paylaşılan değerlerin düşük düzeylerde olmasının da etkili olduğu bildirilmektedir. Hem örgütsel özdeşleşme hem de bilgi paylaşımı davranışının gerçekleşebilmesi için örgütsel dinamiklerin üst düzeylerde olması beklenmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçlarının mevcut çalışmanın sonuçlarının yorumlanmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

Mahmood, Qureshi ve Evans (2015, 296) ise eczacılık sektöründe bilgi paylaşımına engel olan hususları incelemektedir. Her sektörde olduğu gibi eczacılık

sektörü için de bilgi paylaşımı önem arz etmektedir. Bu durumu sahada tespit edebilmek için Avustralya bağlamında faaliyet gösteren bir farmakotik işletmesinde yarı yapılandırılmış anketler kullanılarak yöneticilere ve çalışanlar üzerinden araştırma yürütülmüştür. Elde edilen cevaplar ana kategorilere ayrılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak elde edilenler incelendiğinde eczacılık sektörünün çok sıkı kurallar dâhilinde işleyen bir yapısı olduğu, bunun yanında çok etkili rekabet eden rakiplerle mücadele etmek durumunda olduğu ifade edilmektedir. Bunların yanında sosyalleşmenin düşük düzeylerde yaşandığı, bilgi saklama davranışının üst düzeylerde gerçekleştiği, örgüt içindeki güven düzeyinin alt sınırlarda olduğu, düşük liderlik davranışlarının sergilendiği ve zamanın çok kısıtlı olduğu gibi unsurlardan ötürü bilgi paylaşımının sektörde düşük düzeylerde seyrettiği ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmanın sonuçlarının mevcut çalışmadan elde edilecek olan sonuçları açıklamakta çok faydalı olacağı öngörülmektedir. Nitekim benzer sektörel dinamikler bankacılık sektörü için de geçerlidir.

Ayrıca, Marin, Cordier, Hameed (2016, 959) bilgi temelli örgütlerde karmaşanın etkileşimle çözümlenmesi hakkında bir makale yazmıştır. Bilgi yoğun sektörlerde çalışanların bilgi paylaşımı ile ilgili rutin işler hakkındaki görüşlerinin elde edilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmada 14 aylık bir periyotta görüşmeler, mülakatlar ve gözlemler gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak elde edilenler irdelendiğinde çalışanların farklı durumlara karşı karmaşaya farklı tutumlar sergiledikleri, bu nedenle de farklı bilgi paylaşım algılarına sahip oldukları ve son olarak da karmaşanın düzeyinin artması ile birlikte bilgi paylaşımı davranışından kaçındıkları gözlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları mevcut çalışmanın sonuçlarının gerekçelendirilmesi için büyük önem taşımaktadır. Nitekim benzer sonuçlar elde edildiğinde bunun farklı sektörlerde de geçerli bir durum olduğunun ispat edilmesi mümkün olacaktır. Aksi takdirde de yazında yeni çalışmaların yapılması için önemli bir gösterge olarak katkı sağlamak mümkün olacaktır.

Hedman (2016, 592) ise takım iletişimi ve tepkiselliği oluşturmak için liderlik araçları geliştirme konusuna odaklanmaktadır. Takımların yönetilmesi için liderliğin öneminden bahsedilerek başlayan çalışmada takım liderliği araçları olarak adlandırılan ve takım içinde iletişim ile birlikte takımların tepkiselliğini artıran hususlar ele alınmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde Takım liderliği araçları olarak adlandırılan bir takım önerilerde bulunulduğu görülmektedir. Bu önerilerden takım tepkiselliği ile ilgili olanların mevcut çalışmanın tepkisellik ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılması öngörülmüştür.

Ayrıca, Raes, Boon, Kyndt ve Dochy (2015, 476) sözel takım iletişiminin gözlemlenmesi ile takım öğrenmesi davranışlarının ölçümü hususunda bir çalışma yürütmüştür. Takım performansını aşağıya çeken hususların başında takım üyelerinin süreçler ile ilgili gerekli bilgiyi edinmeden işe başlamaları olduğu bilgisinin paylaşımı

ile başlayan çalışmada takım öğrenmesi konusunun örgütsel dinamikler içinde ele alındığı görülmektedir. Bu amaçla iki aşamalı bir gözlem yöntemi benimsenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde takım içinde öğrenme faaliyetlerinin önündeki en büyük engelin bilginin açık ve net bir şekilde paylaşımının gerçekleşmemesi olduğu görülmüştür. Ayrıca konu ile ilgili önceki çalışmaların bu davranışı açıklamakta kullandıkları faktörlerden çok daha fazla faktörün bu hususta etkili olduğu da ifade edilmektedir. Bu nedenle mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi başta olmak üzere gözlem sonuçlarına dayalı olarak belirtilen faktörlerin ölçek geliştirme aşamasında da faydalı olabileceği anlaşılmaktadır.

Lantz, Hansen ve Antoni , (2015, 19) ise yalın üretimde iş bölümünü esas alan bir iş tasarımının ortaya konulması konusunu incelerken örgütsel süreçlere değinmektedir. Çalışmanın amacı yalın üretim sistemlerinde takım tepkiselliğinin süreçlerin sürekli olarak değiştiği bir ortamda nasıl şekillendiğinin ortaya konulmasıdır. 417 anketten elde edilen sonuçlar analiz edilerek bir takım sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde takım öğrenme davranışının etkileşimli karar verme ile takım içi işbirliği ve takımın tepkiselliği arasında aracı bir rol oynadığı anlaşılmaktadır. Mevcut çalışma da örgütsel süreçlerin takım tepkiselliği ile etkileşimini incelediği için bu çalışmadan elde edilen bulguların mevcut çalışmanın sonuçlarının yorumlanmasında kullanılmasının önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca kullanılan analiz yöntemlerinin de araştırma deseninin ortaya konulmasında kullanılabileceği de düşünülmektedir.

Matsuo (2016, 307) ise yansıtıcı liderlik ve takım öğrenmesi üzerine keşif amaçlı bir çalışma yaparak örgütsel süreçler hakkında bilgi edinmemizi sağlamaktadır. Liderlik davranışları ile takım tepkiselliği arasındaki ilişkilerin yazındaki önceki çalışmalarda sıkça ortaya konulmuş olmasına rağmen, örgüt içinde yansıtıcı liderlik ve takım öğrenmesi gibi hususların dinamiklerinin araştırıldığı çalışmaların hayli düşük düzeylerde kaldığı bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada 98 takımdan elde edilen 507 adet anket formunun kullanılması ile analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Takım öğrenmesi davranışı bakımından regresyon analizine tabii tutulan verilerden elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde açık, problem temelli ve amaç temelli olmak üzere üç tür yansıtıcı liderlik davranışının gerçekleştirildiği görülmektedir. Hem takım tepkiselliği ile örgütsel süreçler arasındaki ilişkilerin önceki çalışmalarda az araştırıldığına ifade edilmiş olması yönüyle mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde kullanılabilecek değerli bir bilginin paylaşılmış olması, hem de takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında kullanılabilecek bilgilerin paylaşılmış olması nedenleriyle mevcut çalışmada bu çalışmadan kullanılabilecek pek çok unsurun olduğu görülmektedir.

Öte yandan, Boak, Dickens, Newson ve Brown (2015, 332) sağlık hizmetleri bağlamında dağıtılmış liderlik, takım öğrenmesi ve hizmet geliştirme hususlarını

incelemektedir. Vaka analizleri kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada 24 aylık bir zaman dilimi içinde nicel ve nitel veriler toplanarak analizler gerçekleştirilmiştir. Terapi sonuçlarından elde edilen bu verilerin analizleri ile takım çalışması ve dağıtılmış liderlik davranışlarının çalışılan bölüm ve hastaların yatış süreleri ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan bölümün takım üyelerinin davranışlarının şekillendirilmesinde önemli olduğu bilgisinden hareketle mevcut çalışmada kullanılacak olan demografik faktörlerin bu çalışmanın bulgularına dayandırılarak seçilmesinin önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Cirella, Radaelli ve Shani (2014, 590) ise takım yaratıcılığı konusunu incelemektedir. Takım yaratıcılığının işletmenin bilgi yönetimi ve pazarlama faaliyetlerinde büyük katkılar sağladığı bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada mikro ve makro düzeylerde konu ile ilgili önceki çalışmaların yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Takım yaratıcılığının belirleyicisi ve sonucu olabilecek pek çok faktör ortaya konulmuştur. Takım tepkiselliğinin de takım yaratıcılığının belirleyicileri ve sonuçları içinde gösterildiği gözlemlendiği için mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği görülmektedir.

Bütün bunların yanında, Oertel ve Antoni (2014, 328) takım adaptasyonu ve beklenmeyen olaylar söz konusu olduğunda takım tepkiselliği konusuna odaklanmaktadır. Takım öğrenmesi ile ilgili önceki çalışmaların yazın taraması yapılarak 33 takımdan 131 öğrenci üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmada hiyerarşik regresyon analizlerinin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde beklenmeyen olaylar söz konusu olduğunda takımların tepkiselliklerinin örgüt içi dinamiklere bağlı olarak işletmenin lehine ya da aleyhine sonuçlar doğurabileceğinin ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmanın metodolojisinin mevcut çalışmanın araştırma deseninin ortaya konulmasında ve sonuçlarının mevcut çalışmanın sonuçları ile kıyaslanmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

Liu, Asio, Cross, Glover ve Aken (2015, 361) ise Kaizen kalite zinciri bağlamında takım öğrenmesi ile ilgili hususların incelenmesini sağlamaktadır. Kaizen bağlamında yapılan faaliyetlerin uygulayıcılar üzerindeki etkilerini ölçmeyi hedefleyen çalışmada bunu kolaylaştıran ve güçleştiren unsurlara dikkat çekilmektedir. Araştırma yöntemi bakımından uygulayıcıların algıları üzerinden ölçümler yapıldığı gözlenmektedir. Elde edilen sonuçları bakımından değerlendirildiğinde takım öğrenmesi ile ilgili teknik hususların engelleyici bir nitelikte olduğu ifade edilirken örgütsel hususların kolaylaştırıcı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle işletme yöneticilerinin takım öğrenmesini geliştirmek için teknik hususları örgütsel hususlarla harmanlayarak hareket etmeleri gerektiği sonucuna ulaşmak mümkündür. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde uygulayıcıların algıları üzerinden ölçüm yapıldığı gözlenmektedir. Böylece mevcut çalışmanın araştırma deseninin

oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca teknik ve örgütsel hususların birbirinden ayrı biçimde değerlendirilmesi gerektiği de görülmektedir.

Bunların yanında Boak , (2014, 242) sağlık sektöründe takım öğrenmesi ve hizmet geliştirmeyi hedefleyen bir çalışma yürütmüştür. İngiltere bağlamında sağlık sektöründe faaliyet gösteren 35 takımdan katılımcıların algıları üzerinden hizmet geliştirme ile ilgili hususların takım yöneticileri ile yarı yapılandırılmış mülakatlarla sorgulandığı görülmektedir. Takım içinde örgütsel dinamiklerin örgüt lehine bir durumda olması durumunda takım öğrenmesinin gerçekleştiği; böylece de yeni hizmet geliştirme ve adaptasyon hususlarında olumlu geribildirimlerin alınabildiği ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde takım ile ilgili dinamiklerin örgütsel dinamiklerle paralellik sergilediği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle mevcut çalışmanın hipotezlerinin geliştirilmesinde bu çalışmanın bulgularından yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Meslec ve Graff , (2015, 6) ise takımlarda öğrenmenin belirleyicileri ve sonuçlarını 37 farklı takımdan elde edilen 156 katılımcının algılarından yola çıkılarak Ilgen vd. (2005) tarafından ortaya atılan IMOI modelinin uygulanmasını sağlamıştır. Karşılıklı etkileşimin karşılıklı öğrenmeyi tetiklediği ifade edilmektedir. Ayrıca etkileşimin düzeyinin yüksek olmasının takımın başarısında etkili olduğu da vurgulanmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulguların mevcut çalışmanın sonuçlarının kıyaslanmasında kullanılabileceği görülmektedir. Ayrıca teorik altyapıda takım ile ilgili dinamiklerden de bahsedilmektedir.

Ayrıca, Wickramasinghe (2015, 2) deniz aşırı yazılım geliştirme firmalarında bilgi paylaşımı ve hizmet inovasyonunu incelemektedir. Sri Lanka bağlamından elde edilen 408 cevap üzerinden yazılım geliştirme takımlarındaki bilgi paylaşımı ve hizmet inovasyonu algılarının ölçümünün yapıldığı görülmektedir. Bilgi paylaşımı davranışı bakımından incelendiğinde bilgi paylaşımı uygulamaları ve bilginin elde edilebilirliğinin bilgi paylaşımı davranışında etkili olduğu belirtilmektedir. Ayrıca bilgi paylaşımı düzeyinin artması ile hizmet inovasyonu ile ilgili daha fazla fikir üretilebildiği de gözlenmiştir. Araştırmanın bulgularından yola çıkılarak bilgi paylaşımının takım tepkiselliği ve örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu bir etki yaptığı anlaşılmaktadır. Böylece mevcut çalışmanın hipotezlerinin geliştirilmesinde kullanılabilecek bilgilere ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma deseninin oluşturulmasında da bu çalışmanın metodolojisinden faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Rose, (2015, 289) ise eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik tedbirler içinde açıklık, ölçülebilirlik ve adalet konularına eğilmektedir. Eğitim kalitesinin araştırılmasına yönelik olarak 2000 yılı için belirlenen hedeflerin ne kadarının gerçekleştirildiği, 2015 yılındaki mevcut durum ve 2030 yılında beklenen hedeflerin ne kadarının gerçekleştirilebileceğinin öngörülmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmada

açıklık, ölçülebilirlik ve adalet ile ilgili hususlara değinilmektedir. Takım performansının artırılmasının eğitim kalitesinin artırılmasına bağlı olduğuna dair bilgiler paylaşılmaktadır. Bu araştırmada örgüt içindeki dinamiklerin takım tepkiselliğinin artırılması için nasıl şekillendirilmesi gerektiği hususunda bilgiler paylaşılmaktadır. Bu bakımdan mevcut çalışmanın teorik altyapısının geliştirilmesinde örgütsel dinamiklerle ilgili hususlarda faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Bütün bunların yanında, Patanakul, Pinto ve Pinto (2016, 65) çoklu projelerin yürütüldüğü ortamlarda motivasyonun sağlanması için otonomi, destek, amaç belirliliği ve öğrenme için oluşturulan fırsatları incelemiştir. Motivasyon ile ilgili yazının geniş kapsamlı olmasına rağmen çoklu projelerin yürütüldüğü ortamlarda motivasyonun gelişimi için gerekli hususlar olan otonomi, destek, amaç belirliliği ve takım öğrenmesi gibi unsurların henüz araştırmalara çok konu olmadığı bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada proje personelinin motivasyonunun yüksek tutulması ve karmaşanın önlenmesine yönelik tedbirler ele alınmıştır. Takım performansının artırılması için motivasyonun önemli bir husus olduğu bilgisinin sonuçlar arasında sıralandığı gözlenmektedir. Buradan hareketle hem takım tepkiselliğinin bir belirleyicisi olarak amaç belirliliği ile ilgili teorik altyapı ve kullanılan ölçek bakımından bu çalışmadan mevcut araştırmada faydalanılabileceği görülmektedir.

Collie, Bradley ve Sparks, (2002, 545) ise etkileşimsel ve prosedürel adaletin sosyal ortamlarda ayrıştırıcı etkisi üzerinde odaklanmaktadır. Örgütsel dinamiklerin istenilen düzeylere çıkartılması için örgüt içindeki adalet algısının üst düzeylerde olması gerektiğini belirten çalışmaların sıralanması ile başlayan çalışmada 369 üniversite öğrencisinden toplanan verilerin MANOVA analizi ile irdelendiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar etkileşimsel adalet ile adaletli davranma algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edildiğini göstermekle beraber prosedürel adaletle ilgili anlamlı sonuçlar elde edilemediğini göstermektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın takım tepkiselliğinin belirleyicilerinin ortaya konulması, kullanılan ölçeğin uyarlanması ve sonuçlarının kıyaslanması gibi hususlarda kullanılabileceği öngörülmektedir.

Ayrıca, Hui, Au ve Zhao, (2007, 210) etkileşimsel adalet ve adil olmada belirsizliğin rolünü incelemektedir. 357 adet üniversite öğrencisinden toplanan veri ile etkileşimsel adalet, adil olma ve belirsizlik hususlarının ölçüldüğü görülmektedir. 7 kollu bir Likert ölçeğinin kullanıldığı çalışmada MANOVA ve ANOVA testlerinin uygulandığı görülmektedir. Belirsizliğin etkileşimsel adalet ve adil olma algılarını olumsuz yönde etkilediği bulgusunun paylaşıldığı gözlenmektedir. Buradan hareketle amaç belirliliğinin bu hususların olumlu düzeylerde şekillendirilmesi için kullanılabileceği anlaşılmaktadır. Bu araştırmadan mevcut araştırmanın takım tepkiselliği ile ilgili belirleyicilerin ortaya çıkarılması bakımından faydalanılmıştır. Ayrıca mevcut çalışmanın hipotezlerinin geliştirilmesinde de kullanılabilecek bulguların

olduğu görülmektedir. Her ne kadar çalışmanın son kısmında kullanılan ölçek paylaşılmış olsa da bunun mevcut araştırma için kullanılamayacağı görülmüştür. Bu nedenle de sadece araştırma deseninin oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Bunların yanında, Turel ve Connelly, (2013, 674) web tabanlı hizmet sağlayıcılarında etkileşimsel adaletin belirleyicileri ve sonuçlarını araştırmaktadır. Artan rekabet ile işletmelerin web uygulamalarının etkinliğinin de rekabette öne çıkmakta kullanılabileceğinin bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada yapısal eşitlik modeli ile etkileşimsel adaletin belirleyicileri ve sonuçlarının ortaya konulmaya çalışıldığı görülmektedir. Sonuç olarak algılanan meşguliyet ile ilgilenme süresinin etkileşimsel adalete olumsuz bir etki yaptığı görülürken, etkileşimsel adaletin işte devam etme ve iş ile ilgili olumlu algılara sahip olma hususunda olumlu etkiler yaptığı görülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın araştırma deseninin belirlenmesi, analiz tekniklerinin kullanımı, sonuçların kıyaslanması, takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının oluşturulması ve son olarak da kullanılan ölçeğin uyarlanması hususlarında faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Zapata-Phelan, Colquitt, Scott ve Livingston, (2009, 93) ise prosedürel ve etkileşimsel adalet ile görev performansında içsel motivasyonun rolünü inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Motivasyonun örgütsel dinamiklerin üst düzeylerde tutulabilmesi için önemli bir husus olduğunun dile getirilmesi ile başlayan çalışmada yapısal eşitlik modeli ile adalet algısı ile görev performansı arasında içsel motivasyonun rolü irdelenmiştir. Prosedürel adaletin içsel motivasyonu olumlu bir şekilde etkilediği bulgusunun paylaşıldığı çalışmada etkileşimsel adaletin olumsuz bir etki yaptığı bildirilmektedir. Ayrıca içsel motivasyonun da görev performansını artırdığına dair bulguların da paylaşılmış olduğu gözlenmektedir. Her ne kadar kullanılan ölçekteki önermeler paylaşılmamış olsa da bu çalışmadan mevcut çalışmada öncelikle takım tepkiselliğinin teorik altyapısının oluşturulmasında, sonra da kullanılan analiz teknikleri ile araştırma deseninin oluşturulmasında faydalanılmıştır.

Öte yandan, Bates, Allen ve Watson (2016, 34) genç sürücüler üzerinde hız tespit kameraları ve prosedürel adaletin etkilerini konu edinen bir çalışma yapmıştır. Kanunların uygulanmasında prosedürel bir adalet mekanizmasının olmasının vatandaşların devlete karşı tutumlarının olumlu yönde gelişmesinde etkili olduğu bilgisinden hareketle 237 acemi sürücü üzerinden gerçekleştirilen çalışmada anket yoluyla veri toplandığı gözlenmektedir. Ayrıca elde edilen verilere regresyon analizleri yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde sürücülerin adalet algılarının prosedürel olarak aynı muameleye maruz bırakıldıklarını düşündüklerinde daha olumlu bir şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmada bahsi geçen prosedürel adaletin takım tepkiselliğinin açıklanması için kullanılabileceği görülmektedir. Ayrıca araştırma

desenin ortaya çıkarılmasında da bu çalışmanın metodolojisinden faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Son ve Park (2016, 309) ise iş dışı kuralların işletilmesinde prosedürel adaletin belirleyicilerinin ortaya konulması üzerinde yoğunlaşmaktadır. İş süreçlerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için iş dışındaki süreçlerin de işin gidişatına engel olmayacak nitelikte olması gerektiği ifade edilerek başlanılan çalışmada prosedürel adaletin belirleyicilerinin ele alındığı görülmektedir. Elde edilen bu belirleyiciler incelendiğinde akıcılık, tutarlılık, katılım, düzeltilebilirlik ve etik hususları kapsamında ele alındığı gözlenmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmadan öncelikle takım tepkiselliğinin belirleyicileri arasında gösterilen prosedürel adalet konusunun teorik altyapısının hazırlanmasında kullanılabileceği görülmektedir. Ayrıca kullanılan önermeler bakımından değerlendirildiğinde prosedürel adaletin ölçümü için katılımcılara yöneltilebilecek önermelerin de olduğu görülmektedir. Kısaca bu çalışmadan hem teori hem de ölçek geliştirme konularında yararlanılabileceği anlaşılmaktadır.

Yine, Marques, Lima, Moreira ve Reis (2015, 63) yeni baraj inşaatlarında yerel kimlik ve prosedürel adalet konusunu inceleyen bir çalışma yapmıştır. Çevresel kaygıların teknolojik gelişmelere bağlı olarak arttığı ifade edilen çalışmada örneklem büyüklükleri 248 ve 385 olan iki farklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde yerel hassasiyetlerin dikkate alındığı durumlarda adalet algısının daha yüksek bir düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde prosedürel adalet ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi ile birlikte prosedürel adaletin ölçümü için kullanılan iki önermenin ölçek geliştirme kısmında kullanılabileceği görülmektedir.

Dekker ve Breakey, (2016, 187) ise tazmin edici, prosedürel ve onarıcı adalet ile güvenlik algısının artırılması konusuna odaklanmıştır. Küresel bağlamdaki gelişmelerin kültürel hususlara etkileri bağlamında insanların güvenlik ile ilgili kaygılarının arttığı ifade edilerek başlayan çalışmada toplumun adalet algısını üst düzeylere çıkarabilecek hususlar olarak tazmin edici, onarıcı ve prosedürel adalet kavramlarının ele alındığı görülmektedir. Teorik bir çerçeve ile konuyu ele alan çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde bahsi geçen hususlarla ilgili algının yükseltilmesinin bireylerin güvenlik ile ilgili kaygılarını azaltabileceği iddia edilmektedir. Mevcut çalışmaya katkıları bakımından ele alındığında bu çalışmanın prosedürel adalet ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

Bektaş ve Sohrabifard, (2013, 886) ise örgütsel psikoloji, takım güçlendirme ve takım çalışması ile ilgili terimleri incelemektedir. Personel güçlendirmenin takım performansı ve örgütsel dinamikler üzerinde olumlu etkiler gerçekleştirebildiği bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada teorik bir yaklaşımın benimsendiği

görülmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde iş tatmini, örgütsel bağlılık, kalite algısı, üretkenlik ve inovasyon ikliminin oluşturulması gibi hususlarla ilgili önemli bulguların elde edildiği iddia edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışma değerlendirildiğinde takım tepkiselliğinin belirleyicileri arasında gösterilen takım güçlendirmenin teorik altyapısının ortaya çıkarılmasında kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Ayrıca, Friend, Sieloff, Murphy ve Leeper, (2016, 78) eğitim kuruluşları bağlamında Sieloff-King ve Friend tarafından geliştirilen grup güçlendirme ölçeğinin geçerliğinin test edilmesini hedeflemiştir. Bu kapsamda 320 hemşire üzerinden gerçekleştirilen çalışmada yazarların bir kısmının önceden geliştirmiş oldukları ölçeğin geçerliğinin test edildiği görülmektedir. Sonuç olarak elde edilenler değerlendirildiğinde daha önceden geliştirilmiş olan ölçeğin geçerliğinin olduğu görülmüştür. Mevcut çalışma açısından bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde öncelikle takım güçlendirme ile ilgili kullanılacak olan ölçeğin geliştirilmesinde bu çalışmanın önermelerinin kullanılabileceği görülmektedir. Ayrıca geliştirilecek olan ölçeğin geçerliğinin ölçümünde de bu araştırma deseninin benimsenebileceği de anlaşılmaktadır.

Elbanna, (2015, 1236) ise proje yönetimindeki eksik noktalardan yola çıkarak çevrenin belirleyici ve tepkiselliğin aracı rolünün ortaya konulmasını araştırmıştır. Birleşik Arap Emirlikleri bağlamında 410 projeyi temsil eden 450 kişi üzerinden gerçekleştirilen çalışmada regresyon analizinin kullanıldığı görülmektedir. Takım tepkiselliğinin örgütsel dinamikleri artırıcı aracı bir rolünün olduğu belirtilen çalışmada çevrenin bireysel davranışların şekillendirilmesinde belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde öncelikle takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği görülmektedir. Ayrıca araştırma deseninin de mevcut çalışmaya uyarlanabileceği görülmektedir. Bunlarla birlikte takım tepkiselliğinin ölçümünde kullanılan önermelerin de ölçek geliştirmede kullanılabileceği görülmektedir.

Yine, Gabelica, Bossche, De Maeyer, Segers ve Gijssels (2014, 86) takım performansında takım geribildirimi ve tepkiselliğinin etkilerini incelemektedir. 212 üniversite öğrencisi üzerinden gerçekleştirilen çalışmada tanımsal istatistikler üzerinden analizler gerçekleştirildiği görülmektedir. Takım tepkiselliği ile ilgili olarak bireylerin geçmişlerinden getirdikleri birikimlerin işe başlamadan paylaşılması durumunda takım performansının artırılabilmesi öngörülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında ve araştırma deseninden faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Gurtner, Tschan, Semmer ve Nagele, (2007, 127) ise takım süreçleri, performansı ve paylaşılan değerler üzerine takım tepkiselliğinin etkileri konusuna yoğunlaşmaktadır. West'in geliştirmiş olduğu tepkisellik perspektifinden 49 takımdan

elde edilen verilerle 15 dakika süren yedi farklı oturumdan elde edilen verilerin regresyonla analiz edildiği görülmektedir. Takım tepkiselliğinin performansı artırmada etkili olduğu ve bunun diğer örgütsel dinamikler üzerinde de olumlu etkiler ortaya çıkarabileceği ifade edildiği görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öncelikle mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde kullanılabilecek güçlü bir bulgunun elde edilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının da buradan desteklenebileceği görülmektedir. Ayrıca mevcut çalışmanın ampirik kısmının da burada kullanılan analiz yöntemleri ile gerçekleştirilebileceği de öngörülmektedir.

Ayrıca, Pieterse, Knippenberg ve Ginkel, (2011, 153) amaç birliği, takım tepkiselliği ve takım performansı arasındaki ayrışmayı araştıran bir makale ile yazına katkı sağlamaktadır. Amaç birliğinin takım tepkiselliğini, bunun da takım performansını artırdığına dair bilgilerin sunulması ile başlayan çalışmada tanımsal istatistikler, korelasyon faktör analizi ve regresyon ile analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin testi ile takım tepkiselliğinin amaç birliğinden olumlu yönde etkilendiği, takım performansının da takımın tepkiselliği ile doğru orantılı şekilde gerçekleştiği ortaya konulmaktadır. Bu çalışmadan öncelikle mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ve amaç birliği ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırma deseninin mevcut çalışmaya uyarlanabileceği de görülmektedir. Son olarak mevcut çalışmadan elde edilecek olan sonuçların bu çalışmanın bulguları ile kıyaslanabileceği de düşünülmüştür.

Bunların yanında, Johnston, Pringle ve Buchanan, (2015, 1) sağlık sektöründe palyatif bakım hizmetlerinin etkinliğinin artırılması bağlamında tepkiselliğin incelenmesi konusunu incelemektedir. Hizmet sektöründe faaliyet göstermenin güç olduğu ve herkesin en iyi sağlık hizmetini aldığına dair bir algıya sahip olması gerektiği bilgisinden hareketle çalışmada sağlık çalışanlarının tepkiselliklerinin artırılması için önlemler üzerinde durulmuştur. Teorik bir bakış açısı ile ele alınan konu üzerinde çalışanların tepkiselliklerinin artırılmasına yönelik yapılması gerekenler irdelenmiştir. Ampirik bakımdan uygulama yapılmış olduğu ifade edildiği halde çalışmanın ampirik kısmı ile ilgili herhangi bir bilginin paylaşılmadığı görülen çalışmadan mevcut çalışma bakımından ancak takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Johnson, Duberley, Close ve Cassell, (1999, 1234) ise üretim yönetiminde tepkiselliğe olan ihtiyacın ortaya konulmasını hedeflemektedir. Üretim yönetimi üzerine araştırma yapanların bilgiye ulaşmak için pek çok yöntem benimsedikleri ifade edilmektedir. Ancak ortaya çıkarılan çalışmaların daha etkin sonuçlar verebilmesi için araştırmacıların tepkiselliklerinin artırılması gerektiği de vurgulanmaktadır. Bu kapsamda çalışma üretim yönetimi üzerine çalışanların daha fazla etkileşim halinde olmalarını sağlayabilecek bir çalışma disiplininin bahsetmektedir. Bireylerin

tepkiselliklerinin artırılması ile iş yükünün hafifletilmesi ile birlikte ortaya çıkan sonuçların daha etkili olabileceği bulgusunun paylaşılmış olmasından dolayı bu çalışmadan mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde faydalanılması planlanmaktadır. Bununla birlikte mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapısının hazırlanmasında ve sonuçlarının kıyaslanmasında da kullanılabileceği öngörülmektedir.

Ayrıca, Lee (2008, 548) yeni ürün geliştirme performansında takım tepkiselliği ve inovasyonun etkilerini araştıran bir makale ile yazına katkı sağlamaktadır. Tayvan bağlamındaki teknoloji geliştirme bölgelerinden elde edilen 500 katılımcı üzerinden gerçekleştirilen anketin tanımsal istatistikler, korelasyonlar, faktör analizi, regresyon ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde takım tepkiselliği ile inovasyon kabiliyetlerinin yeni ürün geliştirme etkinliklerine doğru orantılı bir şekilde etki yaptığı görülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmada öncelikle takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde faydalanılmıştır. Bununla birlikte kullanılan ölçeğin takım tepkiselliği ile ilgili kısımlarının uyarlanabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca mevcut çalışma gibi başka bağlamlarda takım tepkiselliğinin irdelenmesi gerektiği de ifade edilmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde de bu çalışmadan yararlanılabileceği düşünülmüştür. Son olarak da bu çalışmanın bulgularının mevcut çalışmadan elde edilecek bulguların kıyaslanmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

Clarke (2010, 125) ise duygusal zekâ ve takım öğrenmesi konusuna odaklanmaktadır. 14 haftalık bir periyotta 80 yüksek lisans öğrencisi üzerinden duygusal zekânın ölçümü hedeflenerek gerçekleştirilen çalışmada bireylerin sosyal ortamlarda nasıl davranış sergiledikleri araştırılmıştır. Bireylerin farklı sosyal ortamlarda farklı benlik türleri sergilediği ve bunun bir sonucu olarak da farklı davranışlar gerçekleştirdiği ifade edilmektedir. Tepkisellik ile ilgili olarak duygusal zekânın yüksek olması durumunda ortaya çıkabildiği ifade edildiği için bu kısmın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde kullanılabileceği düşünülmüştür.

Öte yandan, Steyaert, Marti ve Michels (2012, 34) örgüt iklimi üzerine yapılan araştırmalarda çeşitlilik ve tepkiselliği incelemektedir. Örgüt iklimi üzerine yapılan çalışmalarda pek çok bulgunun elde edildiği, ancak kümülatif bir birikimin sağlanmasından ziyade karmaşık bir desen ortaya konulduğu ifade edilen çalışmada konu ile ilgili yapılmış olan çalışmaların yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Örgütsel süreçlerin daha iyi anlaşılabilmesi için kümülatif bir biçimde araştırmaların değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Buradan hareketle mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi ile takım tepkiselliğinin teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Bunların yanında Akman ve Aydın Keskin (2012, 53) imalat firmalarında çevik üretim algısının ölçümüne odaklanmaktadır. KOBİ'ler bağlamında gerçekleştirilen çalışmada imalatla uğraşan firmaların çevik üretim ile ilgili algılarının ölçüldüğü

görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde çok büyük bir ihtiyaç olmasına rağmen imalatla uğraşan firmaların bilinç düzeylerinin düşük olduğu ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde tepkisel üretim ve tepkisellik üzerine bilgilerin paylaşılmış olduğu görülmektedir. Böylece bu çalışmadan mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Yine, Ateş, Sözen ve Yeloğlu (2014, 106) ise çalışanların eşitsizliğe karşı tutumlarına odaklanmıştır. 120 beyaz yakalı, 159 da mavi yakalı olmak üzere belirlenen örneklem üzerinden gerçekleştirilen ankete tanımsal istatistikler, korelasyon ve faktör analizleri yapıldığı görülmektedir. Adalet algısının düşük seyrettiği örgüt ikliminde bireylerin tepkilerinin de olumsuz yönde geliştiği vurgulanmaktadır. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde takım tepkiselliğinin belirleyicisi olarak ifade edilen prosedürel ve etkileşimsel adalet ile ilgili elde edilecek olan bulguların desteklenmesinde kullanılabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca, Kaplanoğlu, Şahin, Baykasoğlu ve Erol (2011, 185) etmen tabanlı sistem tasarım yöntemi olarak Prometheus'u incelemektedir. Sistem tasarımında en fazla etki eden faktörlerin insan kaynaklı olduğu ve bunun için de örgütsel süreçlerin iyi bir şekilde analiz edilmesi gerektiği bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada Prometheus adlı yazılımın geliştirilmesinde dikkate alınan faktörlerden bahsedilmiştir. En iyi sistem tasarımının gelişen şartlara bağlı olarak esnekliği sağlayabilen tasarım olduğu ifade edilerek özerklik, konumlandırma, tepkisellik ve esnekliğin süreç tasarımını etkilediği belirtilmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bireylerin gelişen şartlara uygun olarak hareket edebilme kabiliyeti olarak tepkiselliğin tanımlanmış olduğunun görülmesi üzerine takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Saklıyan, (2005, 1) ise lojistik yönetim yazılımlarını incelemektedir. Bir depo örneğinde lojistik yönetim yazılımlarının ele alındığı çalışmada süreç analizlerinin gerçekleştirildiği görülmektedir. Yazılımların incelenmesinin gerçekleştirildiği çalışmada tedarik zinciri ve lojistik yönetimi ile ilgili dikkat edilmesi gereken hususların ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada lojistik etkinliğinin sağlanabilmesi için çalışanların tepkiselliklerinin üst düzeylerde gerçekleşmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Buradan hareketle mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında ve elde edilecek muhtemel sonuçların kıyaslanmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

Şimşek, (2009, 1) ise yazılımların etkinliği konusuna odaklanmaktadır. Hazır paket yazılımların etkinliğinin incelendiği görülmektedir. Çalışmada pek çok faktör üzerinden etkinliğin ölçüldüğü görülmektedir. Mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde tepkiselliğin sadece yazılımın tepki verme süresi olarak incelendiği görülmektedir. Bu da takım tepkiselliği ile ilgili yazın taramasında kullanılabilecek

başka bir boyut olarak değerlendirilmiştir. Buradan mevcut çalışma gibi çalışmaların yapılması için gerekçeler de ortaya konulabileceği anlaşılmaktadır.

Yine, Ünüvar (2009, 559) tedarik zinciri yönetimi uygulamalarının örgütsel yapıya etkilerini inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada tedarik zinciri yönetimi uygulamaları incelenerek bunların yönetim, formel performans kontrolü, uzmanlaşma ve bütünleşme boyutları içinde örgütsel yapıya etkileri analiz edilmiştir. Çalışmada etkin bir örgütsel yapının belirli düzeyde tepkiselliği de içermesi gerektiği ifade edilmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın takım tepkiselliği ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu bilginin kullanılabileceği öngörülmektedir.

Chiang, Shih ve Hsu, (2014, 631) ise yüksek düzeyde bağlı iş sistemleri, transaktif bellek sistemi ve yeni ürün performansı konusunu incelemektedir. Yeni ürün geliştirme performansının transaktif bellek sistemi ile artacağı bildirilse de bunun sistematik olarak etkilerinin ortaya konulması gerektiği bilgisinin paylaşılması ile başlayan çalışmada 73 firmadan 336 yeni ürün geliştirme mühendisleri üzerinden yürütülen anketin tanımsal istatistikler ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde yeni ürün geliştirmenin transaktif bellek sistemi ile artırılabilmesinin ortaya konulmuş olduğu görülmektedir. Mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde takım tepkiselliğinin belirleyicisi olarak transaktif bellek sistemi ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği görülmektedir. Ayrıca kullanılan analiz yöntemleri bakımından incelendiğinde araştırma deseninin ortaya çıkarılmasında da bu çalışmadan yararlanılabileceği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Liao, O'Brien, Jimmieson ve Restubog, (2015, 965) farklı disiplinlerden üyelerden oluşan takımlarda transaktif bellek sisteminin incelenmesi konusuna odaklanmaktadır. Takımların performansının artırılması için iletişim kalitesinin artırılması gerektiği bilgisinden hareketle çalışmada 126 farklı disiplinlerden oluşturulan 882 sağlık çalışanından elde edilen anket sonuçlarının tanımsal istatistikler, korelasyon, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde iletişim kalitesinin artırılması ile çalışanların transaktif bellek sistemleri algılarının yükseldiği ifade edilmektedir. Bu çalışmadan takım tepkiselliğinin belirleyicisi olarak transaktif bellek sistemi ile ilgili teorik altyapının oluşturulması ile araştırma deseninde kullanılan analiz yöntemlerinden faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Chung, Lee ve Han, (2015, 564) ise sosyal medyada seyahat deneyimleri ile ilgili paylaşımların transaktif bellek sistemi bakış açısı ile incelenmesini sağlamıştır. Kore bağlamından elde edilen 309 kişilik anket verisinin tanımsal istatistikler, korelasyon, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği gözlenmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde sosyal medya kullanımının lokasyonla ilgili transaktif bellek sisteminin oluşmasına neden olduğu görülmektedir.

Algıların insan davranışlarının yönlendirilmesinde kullanılabileceği gibi değerli bir bilginin paylaşılmış olduğu bu çalışmadan transaktif bellek sistemi ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca araştırma deseninin ortaya çıkarılmasında da bu çalışmadan faydalanılması düşünülmüştür.

Bunların yanında, Peltokorpi ve Hasu (2016, 1) Ar-Ge çalışmalarında kullanılan takımlarda inovasyon ve transaktif bellek sistemlerini incelemektedir. Finlandiya bağlamında 124 araştırma takımından elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği gözlenmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde transaktif bellek sisteminin amaç odaklılık ve takım inovasyonu hususlarında belirleyici bir etki yaptığı görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde ilk olarak transaktif bellek sistemi ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında, sonra da kullanılan araştırma deseninin mevcut çalışmanın deseninin ortaya çıkarılmasında kullanılabileceği görülmektedir.

Fan, Chang, Albanese, Wu, Yu ve Chuang, (2016, 49) ise transaktif bellek sistemlerinin bireysel inovasyon davranışları ve takım inovasyonu üzerindeki etkilerine yoğunlaşmıştır. Tayvan bağlamından 86 takımdan elde edilen 475 kişilik katılımın gösterdiği anket verilerinin regresyon analizi ile analiz edilmiş olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde bireysel bazda transaktif bellek sisteminin inovasyonu kısmen etkilediği görülmüştür. Takım bazında değerlendirildiğinde ise aynı unsurun daha anlamlı sonuçlar ortaya koyduğu rapor edilmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışmadan elde edilecek sonuçların kıyaslanması başta olmak üzere transaktif bellek sistemi ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında da kullanılabilecektir.

Ayrıca, Singh (2004, 187) Güney Afrika İnternet Bankacılığındaki gelişmeleri incelemektedir. Güney Afrika bağlamında 369 internet bankacılığı kullanıcısı üzerinden gerçekleştirilen çalışmada tanımsal istatistikler ve kullanım verileri üzerinden analizler gerçekleştirildiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde güvenlik, web sitesi tasarımı, düşük işlem ücretleri ve online yardım hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bilgi paylaşımının önemi üzerinde vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Baptista, Fenio, Eaglestone ve Wakefield, (2006, 101) ise bilgi yoğun KOBİ'lerde bilgi yönetimi hususunda bir araştırma yapmıştır. İngiltere bağlamında gerçekleştirilen çalışmada kavram geliştirme üzerine mülakat yöntemi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bilgi yoğun sektörlerde işletmelerin bilgi yönetiminin daha fazla inovasyona ihtiyaç duyduğu ortaya konulmaktadır. Mevcut araştırma için bu çalışmadan elde edilen bilgiler değerlendirildiğinde bankacılık sektörünün bilgi yoğun bir özellik

sergilemesi gerektiği göz önünde bulundurulduğunda hipotezlerinin geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Burke (2011, 5) ise gelişen ekonomilerde bilgi paylaşımını incelemektedir. Polonya, Macaristan ve İngiltere bağlamında gerçekleştirilen çalışmada bilgi paylaşımını engelleyen faktörlerin incelendiği gözlenmektedir. Macaristan bağlamından elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde enerji, şevk ve bilgi paylaşımına adanmışlığın bilgi paylaşım davranışını tetiklediği görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bilgi paylaşımının belirleyicilerinin ortaya konulması ile bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde de kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Yine, Pai (2006, 105) bilgi paylaşımı ile stratejik planlama arasındaki ilişkilerin ampirik biçimde incelenmesi üzerine bir çalışma ile literatüre katkı yapmaktadır. Tayvan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 805 kişiden elde edilen verilerin regresyon analizi ile test edildiği görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde stratejik karar verme işlemlerinin gerçekleştirilmesinde bilgi paylaşımının sağlanmış olmasının kararların etkinliğinde olumlu etki yaptığı anlaşılmaktadır. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bilgi paylaşımı davranışının doğrudan ölçümü ile ilgili önermelerin kullanıldığı görülmektedir. Bu önermelerden ölçek geliştirme kısmında faydalanılması öngörülmektedir.

Bunların yanında, Cader, O'Neill, Blooshi, Bakheet, Hussain, Fadaaq ve Ali, (2013, 388) Birleşik Arap Emirliklerindeki İslami Bankalarda bilgi yönetimi konusunu incelemiştir. Birleşik Arap Emirlikleri bağlamında 8 İslami Bankanın üst düzey yöneticileri ile gerçekleştirilen mülakatlardan elde edilen bulguların özetlendiği görülmektedir. Diğer bankalarla kıyaslandığında İslami Bankaların bilgi yönetimi ile ilgili hususlarda daha etkin bir performans sergilediği görülmüştür. Ancak bilginin paylaşımı ve dağılımı ile ilgili daha düşük bir performans sergilendiği de vurgulanmaktadır. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmadan bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılabileceği görülmektedir.

Ayrıca, Broderick ve Vachirapornpuk, (2002, 327) internet bankacılığında hizmet kalitesinde müşterinin yerini inceleyen bir çalışma yürütmüştür. İngiltere bağlamında gerçekleştirilen çalışmada hizmet süreçlerinin sıralandığı ve tarafların beklentilerinin incelendiği gözlenmiştir. Müşteri odaklı hizmetlerin sağlanmasının memnuniyeti artıracığı ifade edilmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde hipotezlerin desteklenmesinde kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Gupta ve Collins, (1997, 10) ise bankalarda bilgi sistemlerinin bankanın işlem etkinliği üzerindeki etkilerini incelemektedir. Amerika Birleşik Devletleri bağlamında gerçekleştirilen çalışmada bankaların bilgi işlem sistemlerinin etkinliğinin bankanın performansına etkilerinin incelendiği görülmektedir. Bilgi işlem sistemlerinin

etkinliğinin artırılmasının banka performansını da artıracakı ifade edilmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmada kullanılacak ölçeğin geliştirilmesinde ve bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında bu çalışmadan yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Yine, Gounaris, Stathakopoulos ve Athanassopoulos (2003, 168) bankacılık sektöründe algılanan hizmet kalitesinin belirleyicileri konusuna odaklanmıştır. Yunanistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada anket yöntemi ile SERVQUAL ölçeğinin kullanılması sağlandığı görülmektedir. 793 kişiden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, korelasyon, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar arasında hizmet kalitesinin belirleyicileri olarak personel yeterliği, bankanın güvenilirliği, ürün inovasyonu, işlemin parasal değeri, fiziksel kanıtlanabilirlik ve kullanım kolaylığının ifade edildiği tespit edilmiştir. Hem bağlam olarak bilgi paylaşımı ile ilgili pek çok bilginin teorik altyapının desteklenmesinde kullanılabilecek olması, hem de analiz yöntemleri bakımından mevcut çalışmanın araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceği görüldüğü için bu çalışmadan belirtilen hususlar bağlamında faydalanılması planlanmıştır.

Aldás-Manzano, Lassala-Navarré, Ruiz-Mafé ve Sanz-Blas, (2009, 53) ise online bankacılık hizmetlerinde algılanan risk ve müşteri inovasyonunun rolünü incelemektedir. 511 İspanyol internet bankacılığı kullanıcısı üzerinden gerçekleştirilen araştırmada yapısal eşitlik modeli ile risklerin belirlendiği görülmektedir. Elde edilen sonuçlar bakımından değerlendirildiğinde müşterilerin süreçlere dahil edilmesinin işlerin kolaylaştırılması ve tatminin artırılması için önemli olduğunun ifade edildiği görülmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde bilgi paylaşımının müşteri tatmininin sağlanması için önemli bir rol oynadığı gibi önemli bir bulgunun paylaşıldığı görülmektedir. Bu nedenle de mevcut araştırmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmanın bulgularından faydalanılabileceği öngörülmektedir. Bunun yanında kullanılan analiz tekniği bakımından araştırma deseninin oluşturulmasında da bu çalışmadan faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Bütün bunların yanında, Al-Eisa ve Alhemoud (2009, 294) Kuveyt bağlamında perakende bankacılık işlemlerinde müşteri tatmininin artırılmasına yönelik çok boyutlu bir yaklaşım geliştirmektedir. Shin ve Elliott tarafından geliştirilen metodolojinin 863 Kuveytli perakende bankacılık işlemleri kullanıcısı üzerinden testinin gerçekleştirildiği çalışmada tanımsal istatistikler ve regresyon analizlerinin kullanıldığı görülmektedir. Çalışma ile ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde perakende bankacılık işlemlerinde hız, çalışanların yaklaşımı ve bankanın hizmetlerinin çeşitlendirilebilirliğinin önemli rol oynadığının belirtildiği görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarının mevcut çalışma bakımından değerlendirilmesi ile çalışanların yaklaşımının müşteri tatminini artırmada etkili olduğu görülmektedir. Buradan hareketle çalışanların bilgi paylaşımı

davranışlarının etkin olmasının müşteri tatminini artıracak varsayımının geliştirilebileceği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak da mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmanın bulgularından da faydalanılabileceği öngörülmüştür.

Ayrıca, Bennett ve Kottasz (2012, 128) küresel finans krizinin İngiltere bankacılık endüstrisindeki etkilerine odaklanmıştır. 1066 kişilik örneklemden elde edilen sonuçların incelenmesi ile müşterilerin krizden ötürü bankalara kızgınlık düzeyleri, krizin nedenleri hakkındaki bilgi düzeyleri, politik eğilimlerine etkisi ile bankalara güven düzeylerinin ölçüldüğü tespit edilmiştir. Çalışma ile ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde İngiltere bağlamında küresel finans krizinin nedenleri ile ilgili bilgi eksikliği olmasına rağmen bankacılık faaliyetlerine olan güvenin azaldığı belirtilmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bireylerin bilgi sahibi olmasalar da güvenlerinin işlerin gidişatına göre şekillendiğini ortaya koymaktadır. Buradan hareketle bankacılık sektöründe müşterinin bilgilendirilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Böylece müşterilerin algılarının olumlu düzeyde yönetilmesinin mümkün olacağı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak bu çalışmadan mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının şekillendirilmesi bakımından faydalanılabileceği öngörülmektedir.

O'Neill ve Adya, (2007, 411) ise bilgi paylaşımı ve psikolojik sözleşmenin farklı çalışan grupları üzerinde etkilerinin incelenmesi konusunu incelemektedir. Yazarların insan kaynakları yönetimindeki faaliyetlerin tümünde bilgi paylaşımı davranışının artırılmasına yönelik önerilerde bulunduklarını iddia ettikleri bir model önerdikleri görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde farklı psikolojik yapılar sergileyen bireylerin bilgi paylaşımı davranışı düzeylerinin de farklılaştığının ortaya konulduğu gözlenmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde mevcut çalışmanın araştırma desenine dâhil edilmesi düşünülen ANOVA ve t-testlerinin gerekçelendirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Kridan ve Goulding, (2006, 211) ise bankacılık sektöründe bilgi yönetimi uygulamalarının incelenmesi hakkında bir araştırma ile yazına katkı yapmaktadır. Sektöre özel durumların değerlendirildiği soruların mülakat yöntemi ile çalışanlara ulaştırılması yönteminin uygulandığı görülen çalışmada bir takım tanımsal istatistiklerin kullanıldığı görülmektedir. Buradan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde her çalışanın kendi bölümü ile ilgili kaygılar olduğu ve bu kaygıların çözümüne yönelik öneriler geliştirildiği gözlenmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir. Bir önceki çalışmada olduğu gibi farklı çalışan gruplarının farklı algılara sahip olduğu görüldüğü için araştırma deseninin desteklenmesinde bu çalışmadan yararlanılabileceği düşünülmektedir.

Öte yandan, Hedgebeth (2007, 49) bilgi paylaşımı teknolojilerinin kullanımını araştırmaktadır. Salesforce, BMC yazılım, DCAsoft ve Atlassian tedarikçilerinin sağlamış oldukları bilgi paylaşım yazılımlarını kullanımını araştıran çalışmada yazılımların kullanışlılıkları üzerine durulmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde kamu, ticari ve akademik bağlamda yazılımların sunulduğu ve bu yazılımların XML, RSS ve HTML gibi yolların kullanımı ile diğer uygulamalarla uyumlu hale getirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışmada bilgi paylaşımı davranışının etkin bir şekilde gerçekleşmesi için çağın gereksinimlerine uygun olarak yazılımların kullanılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu bilginin mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262) ise Vietnam bağlamında bilgi paylaşımı eğilimi konusuna yoğunlaşmaktadır. Nedenli Davranış Teorisi (TRA) bağlamında ele alınan çalışmada farklı altı şehirden çokuluslu şirketlerden elde edilen 128 anketin sonuçlarının analiz edildiği tespit edilmiştir. Çalışma neticesinde TRA'nın bu bağlamda büyük oranda geçerli olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan bilgi paylaşımı belirleyicilerinin mevcut çalışmanın ölçek geliştirme kısmında kullanılabileceği görülmüştür. Bunun yanında kullanılan analiz tekniklerinin araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmüştür.

Salazar (2010, 362) ise bilginin üretimi, paylaşımı ve kullanımını kolaylaştıran ve zorlaştıran unsurları incelemektedir. Sivil toplum kuruluşlarından elde edilen anket verilerinin analizi ile gerçekleştirilen çalışmada tanımsal istatistikler üzerinden analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Bilginin paylaşımı, üretimi ve kullanımını kolaylaştıran veya zorlaştıran unsurların kişisel, kültürel ve politik unsurlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımının teorik altyapısının geliştirilmesi için bu çalışmadan yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Aynı zamanda, Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan (2013, 210) KOBİ'lerin bilgi paylaşımına bakışını inceleyen bir çalışma ile literatüre katkı yapmıştır. Malezya bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 680 işletme belirlenmiş ve bunlardan 250 adet kullanılabilir cevap elde edildiği gözlenmektedir. Elde edilen verilerin faktör ve regresyon analizi ile analiz edildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde teknoloji, güven, etkin ödüllendirme sistemi ve liderlik davranışlarının bilgi paylaşımında etkin bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu belirleyicilerin mevcut çalışmada kullanılması planlanan ölçeğin geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca kullanılan analiz teknikleri bakımından da faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Pasiouras ve Zopounidis, (2008, 198) ise Yunan bankalarının konsolidasyonunu incelemektedir. 1998-2002 yılları arasındaki 24 bankadan elde edilen verilerin lojistik regresyon yöntemi ile analiz edildiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular

incelendiğinde karlılık, likidite ve sermaye gücü bakımından anlamlı bir farklılık olmasa da Pazar payı, toplam varlıklar ve şube sayısında farklılıkların olduğu gözlenmektedir. Bu araştırmada müşteri memnuniyetinin artırılması için bankaların müşterileri ile etkin bilgi paylaşımı gerçekleştirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu bilginin mevcut araştırmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılması planlanmıştır.

Bütün bunların yanında, Sufian, (2007, 174) Malezya İslami bankalarının yabancı bankalara oranla etkinliklerinin belirlenmesi üzerine bir çalışma yürütmüştür. Bankalardan elde edilen verilerin veri zarflama yöntemi ile analiz edildiği görülmektedir. Yabancı bankalarla kıyaslandığında İslami bankaların Malezya bağlamında yanlış operasyonlar yürüttüğü iddia edilmektedir. Bankacılığın gelişmesi için bilgiyi etkin bir şekilde kullanılması gerektiğinin altının çizildiği görülmektedir. Bu bilginin de mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Tuan, (2013, 139) ise örgütsel sağlık ve bilgi paylaşımının altında yatan nedenleri araştırmaktadır. 635 yöneticiden Vietnam bağlamında 412 kullanılabılır cevaptan elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Sosyal sorumluluk bağlamında güvenin yüksek düzeyde örgütsel dinamiklerin elde edilmesinde kullanılabileceği iddia edilmektedir. Hem kullanılan analiz teknikleri ile mevcut çalışmanın araştırma deseninin şekillendirilmesinde, hem de güvenin bilgi paylaşımının belirleyicisi olarak kullanılmış olması nedeniyle bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Ul-Haq ve Howcroft, (2007, 120) ise Avrupa'daki uluslararası bankacılık faaliyetlerinin nedenlerinin ve stratejik banka birleşimlerinin incelenmesi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Konsorsiyum ya da bankacılık kulüplerinin 1964 yılından 1990'lara kadar gelişiminin incelendiği görülmektedir. Küreselleşmenin birlikte hareket etmeye işletmeleri zorladığı ve bankacılık faaliyetlerinin buna uygun olarak yeniden şekillendirildiği ifade edilmektedir. Etkin bir birliktelik oluşturabilmek için bilginin ortaklar arasında etkin bir şekilde paylaşılmasının gerekliliğinin vurgulandığı görülmektedir. Bu nedenle de bu çalışmadan mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı hususunda teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılması planlanmıştır.

Ayrıca, Julibert, (2008, 194) Avrupa Merkez Bankasındaki çalışanların bilgi paylaşımına yönelik algılarının ölçümünü hedeflemiştir. Sadece yedi çalışan üzerinden gerçekleştirilen çalışmada mülakat yönteminin benimsendiği görülmektedir. Çalışanların bilgi paylaşımının kendilerine getirebileceği faydalardan haberdar olmadıkları ve istenmeyen durumlardan kaçınmak için bilgiyi paylaşma niyetinde olmadıkları gözlenmiştir. Mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi için kullanılabilecek bu bulgu çalışanların bilgi paylaşımı için neden isteksiz davranabildiklerinin

açıklanması için bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanında, Spathis, Petridou ve Glaveli, (2004, 90) bankalarda algılanan hizmet kalitesinin cinsiyete göre değişimi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yunanistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 1260 banka müşterisi üzerinden toplanan verilerin t-testi ve faktör analizi ile analiz edildiği görülmektedir. Bankaların müşteri memnuniyetini artırmak için cinsiyetin gerektirdiği şekilde özel hizmetler geliştirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışmanın bulguları incelendiğinde öncelikle araştırma deseninde kullanılması planlanan t-testi ve faktör analizinin gerekçelendirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca ANOVA ve t-testi gibi demografik farklılıkların test edilmesinin sağlayan testlerin de yöntemlerinin buradan elde edilebileceği görülmektedir.

Ayrıca, Lundahl, Vegholm ve Silver (2009, 581) KOBİ-banka ilişkilerinde müşteri tatmininin belirleyicilerini incelemektedir. İsveç bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 221 kişiden veri toplandığı ve bu verinin tanımsal istatistikler ve regresyon analizleri ile test edildiği görülmüştür. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular hem teknik hem de işlevsel belirleyiciler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ayrıca bankaların ilişkilerinin rakamlardan öte bireylerle ilgilenme kabiliyetlerini de kapsadığı ileri sürülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği görülmektedir. Ayrıca bankaların rakamlardan öte insan ilişkileri ile faaliyet gösterdiklerinin ifade edilmiş olması da mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesinde kullanılabilecek değerli bir bilgiyi barındırmaktadır.

Brown ve Kleiner, (1997, 237) ise ABD bankacılık endüstrisinin incelenmesi hususunda bir çalışma yürütmüştür. Teorik bir bağlamda gerçekleştirilen çalışmada bankacılık endüstrisinin gelişmesi için yapılabilecekler hakkında öneriler sunulduğu görülmektedir. Bütün bankaların en yüksek karı elde etmek için uğraştıkları ifade edilmektedir. Bunu gerçekleştirmek için de çalışanlarını güçlendirerek hizmet çeşitliliği sağlamalarının gerektiği vurgulanmaktadır. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde çalışmada yeterli bilgi ile donatılmış bireylerin müşterinin isteklerini daha iyi bir şekilde yerine getirebilmek için kendilerini geliştirmeleri gerektiği ifade edildiği görülmektedir. Bu bilginin bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Laycock, (2005, 523) ise örgütlerde etkin bilgi paylaşımı ile rekabet gücü arasındaki ilişkileri araştırmıştır. 21. yüzyıl ekonomisinin gelişimi ile başlayan çalışmanın kapsamlı bir yazın taraması içerdiği görülmektedir. Çalışmada yönetimin en güncel konuları arasında sayılsa da bilgi paylaşımı ile ilgili müşteri tatmini ve kar optimizasyonu gibi çalışmaların da yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bilgi

paylaşımı ile ilgili çok boyutlu çalışmaların gerçekleştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi için bu çalışmadan faydalanılabileceği görülmektedir.

Öte yandan, Karkoulian, Halawi ve McCarthy (2008, 409) bankacılık bağlamında formal ve informal mentörlük ile bilgi yönetiminin incelenmesi konusuna yoğunlaşmaktadır. Lübnan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada korelasyon analizi ile hipotezlerin test edildiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde informal yapıda gerçekleştirilen mentörlük hizmetlerinin bilgi yönetimi ile daha yüksek korelasyon değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde informal mentörlüğün gelişimi için çalışanların müşterilerle daha fazla bilgi paylaşımı gerçekleştirmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmadan mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması ile sonuçlarının kıyaslanmasında faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Ranjan, (2011, 102) ise ekonomi ile ilgili bölümlerde bilgi paylaşımının değerlendirilmesine yoğunlaşmaktadır. Yazın taraması niteliğindeki çalışmada girişimciliğin okul düzeyinde geliştirilmesi için önerilerde bulunduğu gözlenmektedir. Küresel gelişmelere bağlı olarak bilginin oluşumu, paylaşımı ve yayılımı ile ilgili süreçlerin sürekli olarak değişim içinde bulunduğu ifade edilmektedir. Buradan hareketle bankacılık sektöründe bilgi yönetim süreçlerinin değişim içinde olması gerektiği anlaşılmaktadır. Böylece mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmadan yararlanılabileceği düşünülmektedir.

Yine, Simpson ve Evans (2005, 65) küresel bankacılık faaliyetlerinin sermaye bağlamında değerlendirilmesi konusunu incelemektedir. Küresel bankacılık verilerinin kıyaslanması yöntemi ile araştırmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Teorik olarak gerçekleştirilen çalışmada geliştirilmesi düşünülen modelin sonraki tarihlerde gerçekleştirileceği ifade edilmektedir. Bu çalışmada işletmelere mentörlük yapacak olan çalışanların ve piyasa koşullarına göre analiz yapacak olan uzmanların gerekli bilgi ve donanımına sahip olmaları gerektiği ifade edilmektedir. Buradan hareketle bu bilginin mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ve personel güçlendirme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmüştür.

Holland, (2010, 87) ise bankacılık bağlamında kriz ve bilgi yönetimi üzerine bir çalışma ile bankacılık bağlamı ile ilgili daha fazla bilgi edinmemizi sağlamaktadır. 2007-2009 krizinde ayakta kalan ve zarara uğrayan bankaların mevcut durumlarının analizi gerçekleştirilmiştir. Krizlerden zarar almadan kurtulabilmek için bankaların etkin bilgi paylaşımı ve yönetimi sergilemelerinin gerekliliği vurgulanmaktadır. Mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında çalışmadan elde edilen bu bilginin kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed (2007, 22) ise örgütsel kültür ve bilgi paylaşımındaki kritik başarı faktörlerini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Kritik başarı faktörlerinin tanımsal istatistikler ve ANOVA testleri ile analiz edildiği görülmektedir. Araştırma kapsamında yapılan analizler güven, iletişim, bilgi sistemleri, ödüller ve örgütsel yapının bilgi paylaşımının başarılı olmasında etkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışmadan hem bilgi paylaşımının belirleyicilerinin ortaya çıkarılması, hem kullanılan analiz yöntemleri ile araştırma deseninin oluşturulması, hem kullanılan ölçeğin uyarlanması ile ölçeğin geliştirilmesi ve son olarak da araştırmadan elde edilecek sonuçların kıyaslanmasında faydalanılması planlanmıştır.

Yine, Marouf (2007, 110) örgütlerde sosyal ağlar ve bilgi paylaşımını incelemektedir. Web tabanlı bir anket ile elde edilen verilerin regresyon yöntemi ile analiz edildiği görülmüştür. Çalışanların hizmete özel bilgileri paylaşmaktan kaçındıkları ve açık olan bilgiyi paylaşmakta bir sakınca görmedikleri ifade edilmektedir. Bu çalışma mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanında, Barachini (2009, 98) bilgi paylaşımında kültürel ve sosyal hususları ele almaktadır. Mülakat yöntemi ile elde edilen verilerin Alderfer piramidi ile analiz edildiği gözlenmektedir. Bunun yanında tanımsal istatistiklerin çokça kullanıldığı gözlenmiştir. Bilgi paylaşımı davranışının ortaya çıkmasında motivasyon kaynaklarının önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Bu bulgudan yola çıkılarak bilgi paylaşımının belirleyicileri içinde motivasyonla ilgili hususların teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Rivera-Vazquez, Ortiz-Fournier ve Flores, (2009, 257) ise inovasyon ve bilgi paylaşımının önündeki engellerin aşılması üzerine çalışmıştır. 66 kişiye uygulanan anketin sonuçlarının korelasyon ve regresyon analizi ile test edildiği görülmektedir. Belirtilen hususların güç mesafesi, örgüt ikliminin olumsuz olması, duygusal zekâ yoksunluğu ve yöneticilerin bu işe kendilerini adanmış hissetmemeleri ile engellendiği ifade edilmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların mevcut çalışmadan elde edilecek olan sonuçların kıyaslanması ve bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmektedir. Bunun yanında kullanılan analiz tekniklerinin mevcut çalışmanın araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceği de düşünülmektedir.

Yine, McAdam, Moffett ve Peng (2012, 129) Çinli hizmet kuruluşlarında bilgi paylaşımı konusunu incelemiştir. Toplam 50 gruba ayrılan danışmanlık firmalarından belirlenen örneklem üzerinden gerçekleştirilen çalışmada farklı düzeylerde bilgi paylaşımı davranışının incelendiği görülmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde kültürün farklı düzeylerde bilgi paylaşımı davranışına farklı etkiler yaptığı ifade edilmektedir. Kültürün bilgi paylaşımına etkisinin incelenmesi bakımından

mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanında, Casimir, Lee ve Loon (2012, 740) bilgi paylaşımına güven, bağlılık ve maliyetlerin etkisini incelemektedir. 10 farklı sektörden 15 firmadan 496 kişilik örneklemden elde edilen sonuçların faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi ile test edildiği görülmektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde güvenin bağlılığı etkilediği ve bağlılığın da bilgi paylaşımı eğilimini artırdığı görülmektedir. Bu çalışmadan hem ölçek geliştirmede kullanılacak olan önermelerin geliştirilmesi, hem kullanılan analiz yöntemleri ile ilgili araştırma deseninin oluşturulması, hem de araştırmadan elde edilecek sonuçların kıyaslanmasında faydalanılması planlanmıştır.

Swan, Newell, Scarbrough ve Hislop, (1999, 262) ise bilgi ve inovasyon yönetiminde ağların etkisi üzerine bir makale kaleme almıştır. Teorik bağlamda gerçekleştirilen çalışmada bilgi ve inovasyon yönetiminde networklerin etkisinin incelendiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde networklerin etkin kullanıldığında bilgi ve inovasyon yönetimini kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan mevcut araştırmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında faydalanılması öngörülmektedir.

Uche, (2005, 66) ise bankacılıktaki etik hususları inceleyerek bankacılık bağlamı ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşmamızı sağlamaktadır. Nijerya bağlamında gerçekleştirilen çalışmada bankacılık sektörü ile ilgili etik hususların incelendiği gözlenmektedir. Sektörün gelişimi ile birlikte ortaya çıkan etik hususların ele alındığı gözlenmektedir. Teorik bağlamda gerçekleştirilen bir çalışma olduğu için mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında yararlanılması planlanmıştır. Nitekim çalışmada bilgi paylaşımının sektörün gelişimi için önemli bir etik husus olduğu dile getirilmektedir.

Ayrıca, Chatzoglou ve Vraimaki (2009, 245) banka çalışanlarının bilgi paylaşımı üzerine algılarının ölçümünü gerçekleştirmiştir. Yunanistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada Planlı Davranış Teorisi üzerinden ölçümlerin yapıldığı gözlenmektedir. Çalışmada tanımsal istatistikler, korelasyon, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanıldığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde çalışanların bilgiyi paylaşma eğilimlerinin bilgi paylaşımına olan algıları ile şekillendiğinin tespit edildiğinin ifade edildiği görülmektedir. Çalışmada kullanılan önermelerin mevcut çalışmada kullanılması planlanan ölçeğin geliştirilmesinde kullanılabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte kullanılan analiz teknikleri bakımından incelendiğinde mevcut çalışmanın araştırma deseninin oluşturulmasında ve sonuçlarının kıyaslanmasında kullanılabileceği de anlaşılmaktadır.

Yine, Stoddart (2001, 19) bilgi paylaşımının artırılması için işletme içindeki yerel bilişim ağlarının kullanılması konusunu incelemiştir. Teorik bir bağlamda gerçekleştirilen çalışmada işletme içinde kullanılan yerel bilişim ağlarının bilgi

paylaşımının özendirilmesinde kullanılması için yapılması gerekenlerin özetlendiği görülmektedir. Bu ağların etkin bir şekilde kullanılmasının özendirilmesinin işletmenin performansını artırıcı bir husus olduğu dile getirilmiştir. Mevcut çalışma açısından bu bulgular değerlendirildiğinde bilgi paylaşımı ile işletmelerin performansının artırılabilceği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle bu bilginin mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılması planlanmıştır.

Shih, Chang ve Lin, (2010, 74) ise bankacılık sektöründe entelektüel sermaye ve bilgi üretiminin sağlanması hususunda bir çalışma yapmıştır. Çalışmada 194 kişiden elde edilen anket verilerinin tanımsal istatistikler ve yapısal eşitlik modeli ile analizlerin gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Bulguları bakımından incelendiğinde bilgi üretimi gerçekleştirilen işletmelerde entelektüel sermayenin etkin bir rolü olduğu, bu sermayenin de bankanın başarısının artırılmasında kullanılabilecek dinamik bir unsur olarak kabul edilmesi gerektiğinin vurgulandığı görülmektedir. Bilginin üretimi ve paylaşımının bankanın performansını artırıcı bir husus olarak gösterilmiş olmasının mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

Bunların yanında, Idoro (2009, 264) bankacılık sektöründe proje liderliği üzerine müşteri algılarının ölçümü konusuna odaklanmaktadır. 24 farklı bankadan 80 müşteri üzerinden gerçekleştirilen Nijerya bağlamı çalışmada yapılandırılmış mülakatların gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Müşterilerin liderlik davranışı algılarının sadakatlerini etkilediği ifade edilmektedir. Etkin liderlik davranışları sergilenmesi için etkin bilgi paylaşımının gerçekleştirilmesi gerektiği noktasından hareketle bu çalışmanın mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği düşünülmüştür.

Yao, Kam ve Chan, (2007, 51) ise kamu yönetiminde bilgi paylaşımını inceleyerek yazına katkı sağlamaktadır. Asya bağlamında (Hong Kong) gerçekleştirilen çalışmada nitel araştırma tekniklerinin kullanıldığı gözlenmektedir. Etkin bilgi paylaşımının kamu hizmetleri kullanıcısı olarak vatandaşların bağlılığının artırılması ve şeffaf yönetim anlayışının yaygınlaştırılmasında etkin bir rol oynayacağı ifade edilirken bunun gerçekleştirilmesinin önünde kültürün bir engel teşkil ettiği ifade edilmektedir. Çalışmada bilgi paylaşımının yararlarından bahsedilmekle birlikte bunun gerçekleştirilmesinde kültürün önemli bir engelleyici unsur olarak karşımıza çıkabileceğinin de üzerinde durulmaktadır. Buradan hareketle mevcut çalışmadan elde edilebilecek sonuçların değerlendirilmesi ve kıyaslanmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Al-Muharrami, (2007, 731) ise GCC bankaları bağlamında üretkenliği artıran hususları incelemektedir. 1993-2002 yılları arasında Arap GCC bankalarının üretkenliğini artıran hususların incelendiği çalışmada 52 bankadan elde edilen verilerin ekonometrik bakımdan incelendiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular

incelendiğinde teknik bakımdan hizmetlerin çeşitlenmiş olmasının bankaların toplam varlıkları, karlılıkları ve borçlanma stoklarında olumlu etki yaptığının ifade edildiği görülmektedir. Bilginin doğru işlenmesinin bankaların performansını artıracak yönünde çıkarsamaların gerçekleştirildiği görülen çalışmadan mevcut çalışmanın bilgi yönetimi ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Qin ve Liu, (2008, 142) ise doğrudan yabancı yatırımların Çin'in yerel bankacılığının yönetim biçimine etkilerinin incelenmesi üzerine çalışmıştır. Çin Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurulu ile Çin Finansal Gelişim Raporundan elde edilen veriler ışığında bankacılık faaliyetlerinin yönetimi ile ilgili gelişmelerin değerlendirildiği tespit edilmiştir. Her ne kadar mevcut durumda yerel bankacılık faaliyetlerine yaygın bir yönetim etkisi tespit edilmemiş olsa da bu etkileşimin devamı ile bankacılık faaliyetlerinin çeşitlenebileceği ve değişeceğinin öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımlar küreselleşmenin bir getirisi olarak kabul edildiği için çalışmanın küreselleşmenin dünya ekonomilerine etkilerinin anlaşılabilmesi için kullanılması düşünülen teorik altyapısında bu çalışmadan faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Amin ve Isa (2008, 191) ise hizmet kalitesi ile müşteri tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini sağlamaktadır. Malezya İslami Bankaları bağlamında gerçekleştirilen çalışmada SERVQUAL ölçeğinin kullanılması ile yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmada Müslüman olan müşterilerin gayrimüslim müşterilere oranla bankacılık faaliyetleri ile ilgili daha yüksek bilgi düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca Müslüman olan müşterilerin bankaların kendilerine sundukları hizmetlerden genel anlamda tatmin oldukları da ifade edilmektedir. Son olarak da müşteri tatmini ile hizmet kalitesi arasında istatistiki bakımdan anlamlı ve olumlu bir ilişkinin bulunduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmadan hizmet kalitesinin bir belirleyicisi olarak bilgi paylaşımının müşteri tatminine olumlu bir etki yaptığı bulgusunun araştırmadan elde edilecek olan bulguların kıyaslanmasında, kullanılabilecek analiz tekniklerinin araştırma deseninin oluşturulmasında ve son olarak da bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde faydalanılması planlanmıştır. Ayrıca takım tepkiselliğinin belirleyicisi olarak kullanılabilecek bazı faktörlerle ilgili önermelerin araştırmanın ölçeğinin geliştirilmesinde de kullanılabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanında, Estiri, Hosseini, Yazdani ve Nejad (2011, 295) İslami bankacılık faaliyetlerinde müşteri tatmininin belirleyicileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Araştırmada İran bağlamında faaliyet gösteren İslami bankaların müşteri tatminini belirleyen faktörlerin SERVQUAL ölçeğinin ve faktör analizlerinin kullanımı ile test edildiği gözlenmektedir. Araştırma sonucunda hizmetlerin sunulması ve değer oluşturulması gibi boyutların müşteri tatminini ortaya çıkardığını göstermektedir. Çalışmada bilgi paylaşımının müşterilerin tatminini artıracak bir husus olarak ele

alındığı gözlenmektedir. Bu bilgiden hareketle mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmüştür.

Yine, Erol, Baklacı, Aydoğan ve Tunç, (2014, 114) Türk bankacılık sektöründe İslami bankaların ticari bankalarla kıyaslanması konusuna yoğunlaşmaktadır. 2001-2009 yılları arasındaki verilerin CAMELS yöntemi ile değerlendirilmesi ile analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular değerlendirildiğinde İslami bankaların ticari bankalara oranla daha fazla karlılık ve net varlıklar sergiledikleri ve piyasadaki değişikliklerden daha az etkilendikleri ortaya konulmuştur. Çalışmada hem ticari bankaların hem de İslami bankaların müşterilerinin tatminini artırmak için nitelikli ve özverili çalışanlara ihtiyaç duydukları ifade edilmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın hem bilgi paylaşımı, hem de takım tepkiselliği ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Wahyudi (2015, 260) ise İslami bankacılık faaliyetleri bağlamında bilgi paylaşımı ve stratejik birliktelikleri incelemektedir. 89 kişiden elde edilen verilerin LİSREL kullanımı ile yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Çatışma çözümü, güven ve koordinasyonun bilgi transferi süreçlerini kolaylaştırdığı ifade edilmektedir. Bilgi paylaşımının belirleyicisi olarak güvenin kullanılmış olmasının mevcut araştırmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılabileceğinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte kullanılan analiz tekniğinin de mevcut çalışmanın araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceğini göstermektedir.

Rao, Guo ve Chen , (2015, 106) ise bilişim sistemlerinin olgunluğu, bilgi paylaşımı ve firma performansının incelenmesi üzerine odaklanmıştır. Çin bağlamında gerçekleştirilen çalışmada yapısal eşitlik modeli ile analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen modelin önerdiği bulgulara göre bilişim sistemlerinin olgunluğu firma performansını etkilemektedir. Bunun yanında bilgi paylaşımı bu iki faktörün ilişkisinde aracı bir rol oynamaktadır. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde kullanılan ölçekte bilgi paylaşımının ölçümüne yönelik önermeler bulunduğu görülmektedir. Bunun mevcut çalışmada kullanılması düşünülen ölçeğin geliştirilmesinde kullanılabileceği anlaşılmaktadır. Bunun yanında bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının oluşturulması ve kullanılan analiz yöntemlerinin araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceği de öngörülmektedir.

Bütün bunların yanında, Iqbal, Toulson ve Tweed (2015, 1072) bilgi yoğun işletmelerde çalışanların bilgi paylaşımı konusunu incelemektedir. 19 işletmeden elde edilen 390 cevabın faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili uygulamaların bireylerin bilgi paylaşımı davranışları üzerinde etkili

rol oynadığı görülmektedir. Ayrıca ödül sistemlerinin varlığının çalışanların bilgiyi paylaşma eğilimlerine bir etkisinin olmadığı da bulunmuştur. Çalışmada kullanılan ölçekteki bilgi paylaşımı ile ilgili önermelerin mevcut çalışmada kullanılması planlanan ölçeğin geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir. Bunun yanında kullanılan analiz yöntemlerinin de araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışmada etkin İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarının bilgiyi paylaşma eğilimini artırdığı ifade edilmektedir. Bu bulgunun mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği de görülmüştür.

Ayrıca, Giorgis, Kipkiron, Thomas ve Cheruiyot (2015, 697) bankacılık sektöründe pazarın yapısı ve performansının incelenmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Kenya bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 44 bankanın 2002-2009 yılları arasındaki verilerinden hareketle analizlerin gerçekleştirildiği gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular pazarda etkinliğin bankaların performansı üzerinde olumlu bir etki yaptığını ortaya koymaktadır. Pazara nüfuz edebilmek için çalışanların etkin bilgi paylaşımı gerçekleştirmeleri ifade edilen çalışmadan mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılabileceğinin anlaşılmasını sağlamaktadır.

Aburub (2015, 570) ise ERP sistemlerinin kullanımının işletmelerin örgütsel işlem hızına etkisini incelemektedir. Orta Doğu bankacılık sektörü bağlamından elde edilen bilgilerin yol analizi metodolojisi ile analiz edildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ERP de dâhil olmak üzere bütün bilişim sistemlerinin firmanın örgütsel etkinliği üzerinde olumlu etkiler gerçekleştirdiği görülmektedir. Mevcut çalışmanın bilgi paylaşımında teknoloji kullanımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan elde edilen bulguların kullanılabileceği düşünülmektedir.

Yine, Taha, Dulayami ve Robinson (2015, 198) işletmelerde bilgi paylaşımını belirleyen faktörlerin incelenmesi konusunu araştırmıştır. Yazın taraması şeklinde Suudi Arabistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada yazındaki belirleyicilerin işletmelerin bilgi paylaşımına etkilerinin ele alındığı görülmüştür. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde bilgi paylaşımının bireylerin eğilimleri ile ortaya çıktığı ve bunun örgütsel öğrenme ve personel güçlendirme ile teşvik edilmesi gerektiğinin ifade edildiği gözlenmiştir. Bu çalışma bireylerin bilgi paylaşımı davranışını gerçekleştirmeleri için kendilerini yeterli görmeleri ve bunun ortaya çıkması için teşvik edilmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Bu nedenle de bilgi paylaşımı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerle ilgili mevcut çalışmada geliştirilebilecek hipotezlerin desteklenmesinde kullanılması planlanmıştır. Ayrıca çalışmada bilgi paylaşımı ile ilgili hususlardan faydalanılarak mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde de kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Razmerita, Kirchner ve Nielsen (2016, 1225) örgütlerde bilgi paylaşımını ortaya çıkaran faktörlerin incelenmesi üzerine odaklanmaktadır. Danimarka bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 114 kişiden elde edilen verilerin nitel araştırma teknikleri kullanılarak analiz edildiği görülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde bilgi paylaşımının başkalarına yardım etmeyi sevme, parasal ödüllerin elde edilebilmesi, yönetimin desteğinin sağlanması ve yönetimin bunu teşvik etmesi olduğu ortaya konulmaktadır. Bununla birlikte güven, zaman ve davranışların değişimi gibi faktörlerin bilgi paylaşımını azalttığı da vurgulanmaktadır. Çalışmada bilgi paylaşımının ölçümüne yönelik olarak bazı önermelerin kullanıldığı görülmektedir. Bu önermelerin mevcut çalışmada kullanılması düşünülen ölçeğin geliştirilmesinde faydalı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen bulguların mevcut çalışmadan elde edilecek bulgularla kıyaslanmasının da yazına katkı sağlayabileceği de öngörülmektedir.

Bunların yanında, Rosaria, Peruta, Campanella ve Del Giudice (2014, 1036) banka ve firma ağlarında bilgi paylaşımının incelenmesini sağlamaktadır. İtalya bağlamında gerçekleştirilen çalışmada imalat sektöründeki 17 işletmeden elde edilen 5587 kişi gibi yüksek bir örneklemden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi ile test edildiği gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde bankalarla firmalar arasındaki bilgi paylaşımının genelde kredi verme işlemleri için gerçekleştiği görülmektedir. Bunun yanında Ar-Ge ve ürün geliştirme gibi hususlarla ilgili tarafların bilgi paylaşımında bulundukları ifade edilmektedir. Bu çalışmanın firmalarla bankaların ne şekilde etkileşimde bulunduğunun ortaya konulmuş olması nedeniyle mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

Ayrıca, Connell, Kriz ve Thorpe (2014, 137) bilgi paylaşımı ve kümülatif inovasyon faaliyetlerinde kümelenmenin yerini ele almaktadır. Avustralya ve Dubai bağlamında gerçekleştirilen çalışmada mülakat yönteminin benimsendiği ve sonuçların buna göre analiz edildiği görülmektedir. Kümelenmenin küresel rekabet ortamında büyük faydalar sağladığı ve bu kümelerin etkin bir şekilde kullanımı ile bilgi paylaşımı ve kümülatif inovasyonun gerçekleştirilebileceğinin ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmanın mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesi başta olmak üzere bilgi paylaşımının faydalarının anlatılmasında da kullanılabileceği düşünülmüştür.

Rutten, Blaas-Franken ve Martin (2016, 199) ise güvenin bilgi paylaşımına etkisini incelemektedir. Hollanda bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 102 kişiden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler üzerinden test edildiği gözlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde düşük düzeyde seyreden güvenin bilgi paylaşımını kısıtladığının ortaya konulmuş olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında güvenin etkisinin

açıklanması hususunda bu çalışmadan yararlanılabileceği öngörülmektedir. Bunun yanında kullanılan önermelerin ölçek geliştirmede kullanılabileceği de anlaşılmaktadır.

Bütün bunların yanında, Serenko ve Bontis (2016, 687) bilgi paylaşımı şekillerinin incelenmesini sağlayarak yazına önemli bir katkı yapmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri bağlamında 15 Kuzey Amerikan Kredi Birliğinden elde edilen 691 çalışandan elde edilen verilerin analizinde faktör analizinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde işbirliği, pazarlık ya da karşılık verme gibi amaçlar üzerinden bilgi paylaşımı davranışının gerçekleştiği iddia edilmektedir. Bu bağlamda bilgi paylaşım amacına uygun olarak bilgiyi paylaşma eğiliminin de çeşitlilik gösterdiği ifade edilmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında ve kullanılması düşünülen ölçeğin önermelerinin geliştirilmesinde faydalanılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca bireylerin farklı amaçlarla gerçekleştirilen etkileşimlerde farklı davranış şekilleri sergileyebildiklerinin ifade edilmiş olması mevcut çalışmadan elde edilebilecek sonuçların yorumlanmasında kullanılabilecek bir bilgiyi barındırmaktadır.

Öte yandan, Little ve Deokar (2016, 858) bilgi yoğun işletme süreçlerinde bilginin üretiminin anlaşılması konusuna odaklanmıştır. Farklı bağlamlardan elde edilen 30 kişilik mülakat sonuçlarının analiz edildiği görülmektedir. Bilgi yoğun işletmelerde bilginin üretilmesi için yönetim tarafından desteklenmesinin bireyleri cesaretlendirdiği ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği düşünülmektedir. Nitekim çalışmada bireylerin bilgi ile ilgili süreçlere girişimde desteklenme isteklerinin olduğunu göstermektedir.

Schauer, Vasconcelos ve Sen (2015, 770) ise bireysel algıların bilgi paylaşımına etkilerinin incelenmesini gerçekleştirmiştir. Çin, Hollanda, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletlerinde kolları olan bir işletmeden elde edilen 24 mülakatın sonuçlarının değerlendirildiği tespit edilmiştir. Bireylerin kişiliğini oluşturan etmenlerin bilgi paylaşma davranışını sergilemekte etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular mevcut çalışma için değerlendirildiğinde bireysel faktörlerin bilgi paylaşımında etkili olduğu için yapılması düşünülen çift örneklemli t-testi ve ANOVA testlerinin gerekçelendirilmesinde kullanılabileceği düşünülmektedir.

Bunun yanında, Figueiredo, Pais, Monteiro ve Mónico (2016, 497) insan kaynakları yönetiminin bilgi paylaşımına etkisinin incelenmesi üzerine bir çalışma yürütmüştür. Portekiz bankacılık sektörü bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 634 farklı organizasyondan toplamda 5306 cevaplayıcının yanıtladığı anketin sonuçlarının tanımsal istatistikler, regresyon analizleri ve yapısal eşitlik analizi ile analiz edildiği tespit edilmiştir. Bilgiyi paylaşmaya cesaretlendiren İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarının bireylerin bilgiyi paylaşma eğilimlerini artırdığı ifade edilmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapısının

oluşturulması, ölçeğin geliştirilmesi ve araştırma deseninin oluşturulmasında bu çalışmadan yararlanılabileceği düşünülmüştür. Bunun yanında elde edilen sonuçların desteklenmesinde de bu çalışmanın bulgularının kullanılabileceği öngörülmektedir.

Simpasa (2013, 787) ise yabancı bankaların varlığı ve özelleştirmelerin etkilerinin incelenmesini sağlamaktadır. Zambiya bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 1998-2001 yılları arasında gerçekleşen gelişmelerin ekonomik etkilerinin ekonometrik modellerle incelendiği görülmektedir. Yabancı yatırımlarla özelleştirmelerin yerli işletmelerin rekabet gücünü azaltmakla birlikte bunların süreçlerinin geliştirilmesinde faydalı olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada yabancı bankaların sektöre girmesi ile birlikte yerli bankaların sektörel ve küresel bağlamla ilgili daha fazla bilgi elde edebildikleri ifade edilmektedir. Bu bulgunun mevcut çalışmanın bilgi paylaşımı ve bilginin üretimi ile ilgili kaynakların açıklanmasında kullanılabileceği düşünülmüştür.

Ayrıca, Sloan, Bodey ve Gyrd-Jones (2015, 320) markaların online topluluklarında bilgi paylaşımı konusunu incelemektedir. Teorik bağlamda gerçekleştirilen çalışmada markaların sosyal medya kullanıcıları üzerinden gerçekleştirdikleri pazarlama faaliyetleri ele alınmaktadır. Satın alma davranışının gerçekleşmesinde bilgi paylaşımının etkin bir rol oynadığı ifade edilen çalışmada markaların bu gibi yollarla müşterilere ulaşmasının olumlu bir etki yaptığı ortaya konulmaktadır. Mevcut çalışmanın bağlamı içinde değerlendirildiğinde bilgi paylaşımının çok kolay hale geldiği günümüz şartlarında bilgi paylaşımının yayılımı ile ilgili araştırmanın teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmüştür.

Cham, Lim, Cheng ve Lee, (2016, 2) ise bilgi yönetim sistemlerinin bankacılık bağlamında başarı faktörlerinin belirlenmesini sağlamaktadır. Anket yöntemi ile elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği gözlenmektedir. Bilgi yönetimi sistemlerinin başarısında teknik faktörler kadar sosyal faktörlerin de etkili olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bu sistemlerin etkin kullanımının müşteri tatminini de artırdığı belirtilmektedir. Bu çalışmadan bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapının oluşturulması başta olmak üzere kullanılan analiz yönteminin araştırma deseninin oluşturulması ve elde edilecek olan verilerin bulguları ile kıyaslanması gibi pek çok hususta mevcut çalışmaya katkı sağlanabileceği öngörülmektedir.

Yine, Kaplan (2013, 77) kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel özdeşleşme üzerine etkilerini araştırmıştır. Kayseri ilinde mobilya sektöründen 455 personelden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler ve regresyon analizi ile test edildiği görülmektedir.

Araştırmanın bulguları, kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutları olarak ele alınan ekonomik, etik ve hayırseverlik odaklı sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etki yaptığını ifade etmektedir. Ancak yasal sorumluluk algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı vurgulanmaktadır.

Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında ve sonuçlarının desteklenmesinde faydalanılabileceği öngörülmüştür.

Aliyev ve Işık (2014, 131) ise örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesini sağlamaktadır. Erzurum ilinde bankacılık bağlamında 156 çalışandan elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde sosyalleşmenin artırılması ile özdeşleşmenin de artırılabilirliğinin ifade edildiği görülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Bunlara ek olarak, Eker (2015, 118) öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmesi üzerine geliştirilmiş olan ölçeğin güvenirlik ve geçerliğinin sınanması üzerine yoğunlaşmıştır. Türkiye bağlamında farklı 50 üniversiteden elde edilen 232 cevabın analizi ile geliştirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğinin Cronbach alfa skorları ve faktör analizi sonuçlarına göre değerlendirildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda 13 önerme ve iki faktörden oluşan ölçeğin kapsam geçerliğinin ve güvenirliğinin olduğu görülmüştür. Ancak bu çalışmada uyumla ilgili analizlerin yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin önermelerinin mevcut çalışmada kullanılması düşünülen ölçeğin geliştirilmesinde ve araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında da kullanılabilecek pek çok bilginin paylaşıldığı da gözlenmiştir.

Yine, Ötken ve Erben (2010, 93) örgütsel özdeşleşme ve işle bütünleşme arasındaki ilişkide amir desteğinin rolünün incelenmesi konusuna odaklanmaktadır. İstanbul bağlamından elde edilen 212 beyaz yakalı çalışanın algılarının ölçümüne yönelik olarak yapılan anket çalışmasından elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşmenin işletme performansını artırıcı bir etkisinin olduğu ve bunun gerçekleşmesinde de amirin desteğinin hissedilmesinin katalizör bir etki yaptığının vurgulandığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi, ölçekte kullanılan önermelerin mevcut çalışmada kullanılması planlanan ölçeğin meydana getirilmesinde ve son olarak da kullanılan analiz yöntemlerinin araştırma deseninin ortaya konulmasında yararlanılabileceği düşünülmektedir.

Tüzün ve Çağlar, (2009, 284) ise örgütsel özdeşleşmenin belirleyicilerinin ortaya konulması konusunu incelemiştir. Özel ve kamu bankalarından elde edilen 545 adet cevabın yapısal eşitlik modeli ile test edildiği görülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde algılanan güvenin, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği ve özdeşleşme arasında aracı etki yaptığının ifade edildiği görülmektedir.

Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi, ölçek geliştirme ve araştırmadan elde edilebilecek sonuçların desteklenmesi bakımından bu çalışmadan yararlanılabileceği anlaşılmaktadır.

Bunların yanında, Demir ve Türkmen (2014, 47) kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel bağlılığa etkilerinin incelenmesi üzerine eğilmektedir. 241 kişiden elde edilen anket verisinin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği görülmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular değerlendirildiğinde kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel bağlılıkla doğru orantılı olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada hem kurumsal sosyal sorumluluğun hem de örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilgili olduğu ifade edildiğinden mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmadan yararlanılabileceği düşünülmüştür.

Yine, Turunç ve Çelik, (2010a, 183) çalışan algıları üzerinden örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisinin incelenmesi hususunda bir çalışma yürütmüştür. Savunma sektörü bağlamında faaliyet gösteren 172 kişiden elde edilen anket cevaplarının tanımsal istatistikler ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde stresin olumsuz bir etki yaptığı görülürken desteğin olumlu bir etki yaptığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan araştırma deseninin oluşturulması ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının kurulmasında faydalanılması planlanmıştır.

Tokgöz ve Aytemiz Seymen, (2013, 61) ise örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin incelenmesi ile yazına katkı sağlamaktadır. Balıkesir ili bağlamında sağlık kuruluşlarında görev yapan 220 kişilik bir örneklemden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde güvenin özdeşleşmeyi artırdığı ve özdeşleşmenin de örgütsel vatandaşlık algısına olumlu etki yaptığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan kullanılan önermelerin mevcut çalışmada kullanılması düşünülen ölçeğin geliştirilmesinde, kullanılan analiz yöntemlerinin araştırma deseninin oluşturulmasında ve son olarak da örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında kullanılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca elde edilecek sonuçların desteklenmesinde de bu çalışmanın bulgularının kullanılabileceği anlaşılmıştır.

Ayrıca, Çiftçioğlu (2010, 85) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma yürütmüştür. Teorik bağlamda gerçekleştirilen çalışmada literatürdeki bilgilerden faydalanılarak kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesinin sağlandığı görülmektedir. Sosyal kimlik kuramı bağlamında ele alınan kavramların arasındaki ilişkinin işletmenin örgütsel ikliminin geliştirilmesinde kullanılabileceği ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından

değerlendirildiğinde bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Bunların yanında, Eren ve Titizoğlu (2014, 275) dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma yapmıştır. 352 kişiden oluşan örneklemden elde edilen verilerin faktör analizleri, tanımsal istatistikler ve regresyon analizleri ile test edildiği gözlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışlarının bireylerin örgütsel özdeşleşme algılarını olumlu etkilediğini göstermektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmada kullanılması düşünülen ölçeğin geliştirilmesinde ve kullanılan analiz yöntemlerinin araştırma deseninin oluşturulmasında faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Turunç ve Çelik, (2010b, 209) ise algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelenmesini sağlamıştır. Araştırmacıların bir önceki çalışmalarında olduğu gibi savunma sanayinden elde edilen örneklemden elde edilen anket verilerini tanımsal istatistikler, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz ettikleri anlaşılmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel desteğin çalışanların iş-aile çatışmasını kontrol edebilmelerinde faydalı olduğu, bunun örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırdığı ve işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması ve ölçek geliştirmede yararlanılabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca araştırma deseninin oluşturulması ve bulguların kıyaslanmasında da faydalanılması planlanmıştır.

Bunun yanında, Kaya (2015, 55) işyeri kalabalığı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine odaklanmıştır. Yükseköğrenim bağlamında gerçekleştirilen çalışmada kamu üniversitelerinden elde edilen 123 idari personelin algılarını ölçmeye yönelik anket verilerinin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda işyeri kalabalığının diğer faktörleri olumsuz etkilediği, örgütsel özdeşleşmenin örgüt ikliminin olumlu gerçekleştiği hallerde diğer faktörleri olumlu etkilediği ve bunun iş tatminini artırdığı ortaya konulmuştur. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi, ölçeğin geliştirilmesi, araştırma deseninin ortaya konulması ve son olarak da bulguların desteklenmesi bakımından faydalanılabileceği öngörülmüştür.

Karabey ve İşcan (2007, 231) ise örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkilerin belirlenmesini sağlamaktadır. Erzurum bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 79 kişiden elde edilen anket verilerinin tanımsal istatistikler, faktör analizi ve regresyon analizleri ile test edildiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin örgüt imajı ve vatandaşlığını olumlu etkilediğinin ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının

oluşturulması, ölçek geliştirme ve araştırma deseninin ortaya konulmasında faydalanılması düşünülmektedir. Ayrıca elde edilecek bulguların desteklenmesinde de bu çalışmadan yararlanılabileceği anlaşılmaktadır.

Yine, Polat ve Meyda (2011, 153) örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık arasında örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelenmesini hedeflemiştir. 69 kişiden elde edilen anket verilerinin tanımlayıcı istatistikler, korelasyon, t-testi, regresyon ve faktör analizi ile analiz edildiği görülmektedir. Güç eğiliminin örgütsel bağlılığa olumlu bir etkisinin olduğu ve bu ilişkinin de örgütsel özdeşleşme ile aracılık ilişkisi içinde olduğunun ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde ve araştırma deseninin ortaya konulmasında yararlanılabileceği görülmüştür.

Ayrıca, Karayigit (2008, 1) örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi hususunda odaklanmıştır. İzmir bağlamında gerçekleştirilen yüksek lisans tezi kapsamındaki çalışmada 9 Eylül Üniversitesi İİBF öğretim üyelerinden elde edilen 100 cevabın verilerinin tanımsal istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığı artırdığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan araştırma deseninin oluşturulması, ölçek geliştirme ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılabileceği düşünülmüştür. Bunun yanında araştırmadan elde edilebilecek muhtemel sonuçların da bu araştırmanın sonuçları ile desteklenebileceği de anlaşılmaktadır.

Çırakoğlu, (2010, 1) ise örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi konusunu incelemektedir. Yine yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirilen çalışmada tanımsal istatistikler, korelasyonlar, regresyon ve ANOVA testlerinin yapıldığı tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu artırdığı görülmektedir. Bu çalışmadan da örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulması, araştırma desanın ortaya konulması ve sonuçların yorumlanmasında bu çalışmanın bulgularından yararlanılmasının mümkün olduğu görülmüştür. Ayrıca kullanılan önermeler bakımından incelendiğinde ölçek geliştirmede de kullanılabileceği öngörülmektedir.

Bütün bunların yanında, Fındık (2010, 1) algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesi üzerine yoğunlaşmıştır. Yüksek lisans tezi kapsamında Konya ilinde aile hekimleri üzerinden gerçekleştirilen çalışmada tanımlayıcı istatistikler, ANOVA, korelasyon ve Mann-Whitney U testi ile analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular örgütsel desteğin özdeşleşmeyi artırdığını ve bunun da işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının

geliştirilmesinde ve araştırma deseninin ortaya konulmasında faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Öte yandan, Tiktaş (2012, 1) örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizliğin incelenmesini sağlamaktadır. Çalışmada tanımsal istatistikler, faktör analizi ve korelasyonlarla analizlerin gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Bulguları bakımından incelendiğinde örgüt kültürünün istenilen düzeylerde gerçekleşmesinin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı ve bunun da örgütsel sessizliği azalttığı ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi, araştırma deseninin ortaya konulması ve ölçek geliştirme aşamalarında yararlanılabileceği düşünülmektedir.

Çimenci, (2013, 1) ise örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelenmesini konu edinen bir çalışma ile literatüre önemli bir katkı sağlamıştır. Afyon ilinde alışveriş merkezleri bağlamından elde edilen 160 kişilik anket verisinin korelasyon, regresyon, t-testi ve MANOVA testleri ile analiz edildiği görülmüştür. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlığı pekiştirdiği ve bu iki kavram arasında örgütsel özdeşleşmenin aracı rol oynadığı görülmüştür. Bu çalışmadan da örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi, araştırma deseninin ortaya konulması ve ölçek geliştirme aşamalarında yararlanılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca mevcut çalışmadan elde edilecek bulguların kıyaslanması ve desteklenmesinde de bu çalışmadan yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Ayrıca, Nartgün ve Kalay (2014, 1371) örgütsel destek, özdeşleşme ve sinizm kavramları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine çalışmıştır. Bolu ilinde gerçekleştirilen çalışmada 81 öğretmenden elde edilen anket verilerinin tanımsal istatistikler, t-testi, Kruskall Wallis testi, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda örgütsel desteğin özdeşleşmeyi artırdığı ve bunun sinizmi azalttığı bulunmuştur. Mevcut çalışma bakımından bu çalışma değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde kullanılabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında araştırma deseninin oluşturulmasında ve bulguların kıyaslanması ile ölçek geliştirmede de kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Bunların yanında, Polat ve Meydan (2010, 145) örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ve sinizm üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine odaklanmaktadır. 176 özel sektör çalışanı üzerinden gerçekleştirilen çalışmada anket verilerinin faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgular örgütsel özdeşleşmenin diğer iki faktörü azalttığını işaret etmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında, ölçek geliştirmede ve araştırma deseninin oluşturulmasında faydalanılabileceği anlaşılmıştır.

Tüzün ve Çağlar (2008, 1011) ise örgütsel özdeşleşme ile iletişim etkinliği arasındaki ilişkinin incelenmesini sağlamıştır. Teorik bağlamda gerçekleştirilen çalışmada kapsamlı bir yazın taramasının gerçekleştirildiği görülmektedir. Yazından elde edilen bulgular ışığında örgütsel özdeşleşme ve iletişim etkinliğinin birbirini tamamlayan ögeler olduğunun vurgulandığı gözlenmiştir. Mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği düşünülmektedir. Nitekim örgütsel özdeşleşmenin tanımı ile ilgili faydalı bilgilerin paylaşıldığı tespit edilmiştir.

Öte yandan, Cüce, Güney ve Tayfur (2013, 1) Örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin belirlenmesi 161 kişiden elde edilen anket verilerinin yapısal eşitlik modeli ile test edildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel adaletin özdeşleşmeyi artırdığının tespit edildiği gözlenmektedir. Mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca kullanılan analiz tekniğinin araştırma deseninin oluşturulmasında kullanılabileceği de görülmektedir.

Kırkbeşoğlu ve Tüzün, (2009, 1) ise mesleki ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farkların belirlenmesi konusunu incelemektedir. 23 sigorta şirketinden 209 kişilik bir örneklemde elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, faktör analizi ve t-testi ile analiz edildiği tespit edilmiştir. Birey bazında düşünüldüğünde mesleki özdeşleşmenin, kolektif temelde incelendiğinde de örgütsel özdeşleşmenin olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi, ölçek geliştirme ve araştırma deseninin belirlenmesinde yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Yine, Taştan (2012, 227) örgütsel özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme ve gönüllü performans sergileme algısı üzerindeki etkilerinin incelenmesi üzerine bir çalışma ile yazına katkı sağlamaktadır. Gıda sektörü bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 250 kişiden elde edilen anket verilerinin regresyon analizi ile test edildiği görülmektedir. Psikolojik bakımdan kendisini güçlü hisseden bireylerin özdeşleşme algılarının yüksek olduğu ve bunun da gönüllü davranış sergilemede etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmadan da örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi, ölçek geliştirme ve araştırma deseninin belirlenmesinde yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanında, Erdem ve Kalkın (2016, 771) çalışanlara sunulan hizmetlerin örgütsel özdeşleşme algılarına etkisini araştıran bir makale yazmıştır. Kosova ve Türkiye bağlamında gerçekleştirilen çalışmada çalışanlara sunulan yemek hizmetinin örgütsel özdeşleşmelerine etkileri incelenmiştir. Kosova'dan 101, Türkiye'den de 190 kişiye uygulanan anket verilerinin faktör analizi, korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde yemek gibi ek hizmetlerin sunulmasının çalışanların örgütsel

özdeşleşme algılarını olumlu etkilediğinin ortaya konulduğu gözlenmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulması ve araştırma deseninin belirlenmesinde faydalanılabileceği düşünülmektedir. Araştırmada geçen ek hizmetlerin sunulmasının algıyı yükselttiği bulgusunun geleceğe yönelik araştırma önerilerinin geliştirilmesinde de kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Bunların yanında, Akgündüz ve Güzel (2014, 1) örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide güvenin aracı rolünün araştırılmasını konu edinen bir çalışma yürütmüştür. 276 otel çalışanı üzerinden gerçekleştirilen çalışmada tanımsal istatistikler, faktör analizi, korelasyonlar ve yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı görülmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel adaletin bağlılığı artırdığı ve bunda güvenin etkisinin olduğu görülmüştür. Her ne kadar örgütsel özdeşleşme ile doğrudan etkili olmasa da araştırmada örgütsel bağlılığın özdeşleşmeyi artırdığı ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin diğer kavramlarla ilişkisinin açıklanmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmüştür. Ayrıca araştırma deseninin oluşturulmasında da bu çalışmadan yararlanılması planlanmıştır.

Ayrıca, Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi (2016, 1339) farklılık yönetiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerinin belirlenmesini araştırarak yazına önemli bir katkı gerçekleştirmiştir. Kırıkkale bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 151 akademisyen ve 150 idari personel üzerinden uygulanan anket verilerinin tanımsal istatistikler, t-testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde farklılık yönetiminin tüm boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilediğinin ortaya konulmuş olduğu görülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesi, araştırma deseninin ortaya konulması ve ölçek geliştirmede faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Bartels, Peters, Jong, Pruyn ve Molen, (2010, 210) ise mesleki ve örgütsel özdeşleşmede yatay ve dikey iletişimin etkisini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Hollanda bağlamında gerçekleştirilen çalışmada hastane çalışanlarından 347 kişilik bir örnekleme uygulanan anket verilerinin yapısal eşitlik modeli ve korelasyonlarla test edildiği tespit edilmiştir. Kırkbeşoğlu ve Tüzün, (2009, 1) de olduğu gibi mesleki özdeşleşmenin dikey iletişimle, örgütsel özdeşleşmenin de yatay iletişimle daha fazla etkileşim halinde olduğu bulunmuştur. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması ile araştırma deseninin belirlenmesinde faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Chughtai ve Buckley (2010, 242) örgütsel özdeşleşmenin performans ve öğrenmeye etkilerini incelemiştir. Pakistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 130 lise öğretmeninden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler ve regresyon analizi ile test edildiği gözlenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular örgütsel özdeşleşmenin performansı artırdığını ve öğrenme isteğini canlandırdığını

göstermektedir. Mevcut çalışma bakımından bu çalışma değerlendirildiğinde araştırma deseninin ortaya konulması ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde kullanılabileceği görülmektedir.

Tüzün, (2009, 728) ise örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın iş tatminine etkisinin incelenmesini sağlamıştır. Ankara ili bağlamında bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 578 kişilik bir örneklemden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi ile test edildiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın iş tatminini artırdığı gözlenmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde faydalanılması düşünülmektedir. Bunun yanında araştırma deseninin ortaya konulmasında da bu çalışmadan faydalanılabileceği anlaşılmıştır.

Bunların yanında, Gonzalez ve Chakraborty (2012, 51) kimlik oryantasyonunun örgütsel özdeşleşmeye etkisini araştırmıştır. Alan çalışması şeklinde gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen verilerin regresyon analizi ile test edildiği tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde liderin kimliği ile kendi kimliğinin örtüştüğü durumlarda örgütsel özdeşleşmenin daha yüksek düzeyde görüldüğünün ifade edilmekte olduğu görülmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılabileceği görülmektedir. Bunun yanında kullanılan önermeler bakımından ölçek geliştirmede de bu çalışmadan yararlanılabileceği anlaşılmaktadır.

Ng, (2001, 424) ise kolektivizmin örgütsel dinamikler üzerindeki etkisinin belirlenmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışma kapsamında incelenen faktörler arasında faktör analizi ve yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı görülmektedir. Sonuç olarak kolektivizmin örgütsel faktörler üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çalışmada örgütsel özdeşleşmenin örgüt kültürünün olumlu düzeyde gerçekleştiği zamanlarda daha yüksek düzeylerde seyrettiği ifade edilmektedir. Bu bilginin mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında kullanılması planlanmıştır.

Chan (2006, 249) ise bireylerin örgütsel özdeşleşme ve bağlılıklarının ölçümünü hedeflemektedir. Malezya bağlamındaki bir insani yardım kuruluşu bağlamında gerçekleştirilen çalışmada teorik bağlamda bu kavramlar arasındaki ilişkinin nasıl şekillenmesi gerektiği ile ilgili önerilerde bulunulmuştur. Hizmetlerin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için örgütsel özdeşleşme ve bağlılık düzeyinin üst düzeylerde olması gerektiğinin ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Yine, Lee (2004, 623) sürekli gelişim sürecinde rekabet ortamında güven ve örgütsel özdeşleşmenin incelenmesi konusuna odaklanmaktadır. İngiltere bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 490 tezgâhtar üzerinden toplanan anket verisinin tanımsal istatistikler ve regresyon ile analiz edildiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin

düşük olduğu durumlarda güvenin de düşük düzeylerde seyrettiği görülmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulması ve ölçek geliştirme bakımından faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Cremer, (2005, 4) ise örgütsel özdeşleşmenin prosedürel ve dağıtımsal adaletle ilişkisinin incelenmesini araştırmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anketin analizinde korelasyon ve regresyon analizlerinin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşmenin adalet algılarını olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan mevcut araştırmanın ölçeğinin geliştirilmesi ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının ortaya konulmasında yararlanılabileceği düşünülmektedir.

Yine, Tosti-Kharas (2012, 829) gönülsüz bir şekilde işin bırakılması halinde örgütsel özdeşleşmenin devam ettirilebilirliğinin incelenmesi konusuna yoğunlaşmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri bağlamından toplamda 86 kişiden elde edilen anket verilerinin (45'i işsiz, 41'i çalışmanın yapıldığı tarihler arasında işini kaybeden) tanımsal istatistikler ve regresyon analizleri ile test edildiği görülmektedir. Çalışmada işlerini 2008 krizi sonrasında kaybeden kişiler ele alınmaktadır. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde bireylerin örgütsel özdeşleşme durumlarının devam ettirilmesinin psikolojik olarak iyi durumda olmaları ile sağlanabileceğini göstermektedir. Bunun yanında işlerini kaybetmelerindeki dış faktörleri de çalışanların sorgulamaya devam ettikleri ve örgütsel özdeşleşme durumunun halen sağlanabildiği de ifade edilmektedir. Psikolojik bakımdan bireylerin işlerini kaybetmiş olmalarını başka nedenlere bağlayarak işyerine olan bağlılıklarını sürdürme eğilimi göstermiş olmaları örgütsel özdeşleşme ile ilgili işletme içinde yapılması gereken çalışmaların ne denli önemli olduğunun anlaşılması için yeterlidir. Buradan hareketle bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılabileceği düşünülmüştür.

Camarero ve Garrido, (2011, 266) ise ilişki kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif alma arasındaki ilişkilerin incelenmesini hedefleyen bir çalışma yapmıştır. İspanya güzel sanatlar müzeleri bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 231 kişiden toplanan anket verisinin tanımsal istatistikler, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği gözlenmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artması ile ilişki kalitesinin ve inisiyatif alma eğilimlerinin arttığının ifade edildiği tespit edilmiştir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında, ölçek geliştirilmesinde ve araştırma deseninin ortaya konulmasında faydalanılabileceği düşünülmüştür.

Bunların yanında, Ekmekci ve Casey (2011, 279) örgütsel özdeşleşmenin gösterilmesi için bilgisayar simülasyonunun geliştirilmesi üzerine çalışmıştır. Amerika Birleşik Devletleri bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 567 işçiden elde edilen

verilerin işlenmesi ile Netlogo tabanlı bir bilgisayar simülasyonunun geliştirildiği gözlenmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular bireylerin örgütsel özdeşleşmesinin ne kadar örgüte yönelik iş gerçekleştirdikleri ile doğru orantılı olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Bu bakımdan mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili olumlu bir algının oluşturulabilmesi için bireylerin örgütsel süreçlerde daha aktif rol oynamaları gerektiği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Mukherjee, Hanlon, Kedia ve Srivastava, (2012, 526) ise bireysellik ve kolektivizm bağlamındaki karmaşada örgütsel özdeşleşmenin küresel takımlardaki durumunun belirlenmesi hususunda bir çalışma yürütmüştür. Teorik bağlamda gerçekleştirilen çalışmada karmaşanın engellenmesine yönelik önerilerde bulunduğu görülmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili ampirik olarak çalışılması gereken önerilerden bahsedildiği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmanın kullanılabileceği düşünülmüştür.

Ayrıca, Yurchisin ve Damhorst, (2009, 458) satış temsilcilerinin görünümü ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi konusunu incelemektedir. Amerika Birleşik Devletleri bağlamında gerçekleştirilen çalışmada yarı yapılandırılmış mülakatlarla satış temsilcilerinin görünümü ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilgili bilgilerin paylaşıldığı tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde satış temsilcilerinin kendilerini rahat hissettikleri ortamlarda daha yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme sergiledikleri ifade edilmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılabileceği anlaşılmıştır.

Yine, Adhikari (2012, 642) kurumsal sosyal sorumluluk düzeyinin belirlenmesi hakkında bir araştırma yapmıştır. Nepal bağlamından gerçekleştirilen çalışmada yazın taraması ve yarı yapılandırılmış mülakat yönteminin kullanıldığı gözlenmektedir. Sonuç olarak elde edilen sonuçlar incelendiğinde Nepal bağlamında hem kamu hem de özel sektörde kurumsal sosyal sorumluluk algısının düşük düzeylerde seyrettiğinin ifade edildiği görülmektedir. Mevcut çalışma ile doğrudan ilgili olmasa da bu çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel faaliyetlerde bulunmaya daha meyilli olduklarının ifade edildiği görülmüştür. Bu bilginin mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği düşünülmektedir.

Memili ve Welsh, (2012, 255) ise aile şirketlerinde aileden olmayan kişilerin örgütsel özdeşleşme durumlarının tespiti konusuna odaklanmaktadır. Teorik bağlamda gerçekleştirilen çalışmada aileden olmayan bireylerin örgütsel özdeşleşmelerini

etkileyebilecek faktörlerin sıralandığı görülmektedir. Araştırmadan elde edilenler değerlendirildiğinde aileden olmayan kişilerin örgütsel özdeşleşmelerinin sağlanması için iş yüklerinin aile üyelerininkine yakın olmasının ve örgütsel adalet algısının örgüt ikliminde hâkim olmasının sağlanmasının gerekliliğinin vurgulandığı gözlenmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında faydalanılabileceği görülmektedir.

Bütün bunların yanında, Mozes, Josman ve Yaniv, (2011, 310) kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel özdeşleşme ve motivasyon kavramları arasındaki ilişkilerin belirlenmesini sağlamaya çalışmıştır. 224 kişilik bir örnekleme uygulanan anket verilerinin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi ile test edildiği görülmektedir. Bahsi geçen kavramlarla ilgili pozitif ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu gözlenmektedir. Mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan yararlanılması öngörülmüştür.

Yine, Suliman ve Obaidli (2011, 308) örgüt ikliminin işletmelere katkılarını incelemektedir. Birleşik Arap Emirlikleri bağlamında İslami bankaların çalışanları üzerinden gerçekleştirilen çalışmada 70 kişiden toplanan verilerin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edildiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgüt ikliminin yüksek düzeylerde tutulmasının işletme performansına dolayısıyla da karlılığa etki yaptığı gözlenmiştir. Bu çalışmadan her ne kadar örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilgili olmasa da örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde faydalanılabileceği görülmektedir. Nitekim örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek bireylerin örgüt iklimine daha fazla katkı sağladıkları bildirilmektedir.

Gkorezis, Mylonas ve Petridou, (2011, 550) ise kamu hizmeti görenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesini hedeflemektedir. Yunanistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 159 kişiden toplanan verilerin regresyon analizi ile test edildiği gözlenmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular değerlendirildiğinde cinsiyetin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkin bir rolü olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanında algılanan dış imajın da örgütsel özdeşleşmede etkili olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde ve yapılması öngörülen tek örneklemlili t-testinin gerekçelendirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Bunların yanında, Tak ve Çiftçioğlu (2009, 100) algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesini sağlamıştır. Bursa ili bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 310 beyaz yakalı çalışandan elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği görülmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular örgütsel prestij ile özdeşleşme arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde

ölçek geliştirme ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde bu çalışmanın kullanılabileceğini göstermektedir.

İşcan, (2006, 160) ise dönüştürücü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşmeye etkisinde bireysel farklılıkların rolünün incelenmesi üzerine odaklanmaktadır. 213 kişi üzerinden gerçekleştirilen anket çalışmasının faktör analizi ve regresyon analizi ile test edildiği anlaşılmaktadır. Eren ve Titizoğlu, (2014, 275) 'nın da belirttiği gibi dönüştürücü ve etkileşimci liderlik tarzlarının bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca bireysel farklılıkların gözetilmesinin örgütsel özdeşleşme düzeyine artırıcı bir etki yapmaktadır. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması ve ölçek geliştirme safhalarında faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Yine, Özdemir (2010, 237) örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel desteğe demografik faktörler bağlamında etkisini incelemektedir. Ankara ilinde 247 öğretmenden elde edilen verilerin Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, Basit Regresyon Analizi, t-testi ve varyans analizi ile test edildiği gözlenmiştir. Analizden elde edilen sonuçlar örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında ve yapılacak olan ANOVA ve tek örneklemli t-testlerinin gerekçelendirilmesinde kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Öz ve Bulutlar (2009, 35) algılanan kurumsal itibar ile işten ayrılma niyeti arasında örgütsel özdeşleşmenin rolünün belirlenmesini sağlamıştır. İstanbul ili bağlamından elde edilen 250 kişilik özel sektör çalışanından elde edilen anket verisinin tanımsal istatistikler, korelasyonlar ve regresyon analizi ile test edildiği tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme arttığında işten ayrılma niyetinin azaldığı ve algılanan kurumsal itibarın arttığı ifade edilmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde ölçek geliştirme ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde bu çalışmanın kullanılabileceğini göstermektedir.

Bunun yanında, Çetinkaya ve Çimenci (2014, 237) örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelenmesini sağlamaktadır. Afyon ili bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 160 kişiden elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli ile test edildiği görülmektedir. Sonuç olarak örgütsel adaletin vatandaşlık algısını artırdığı ve bu ilişkinin örgütsel özdeşleşme ile aralandığı ifade edilmektedir. Bu çalışmadan araştırma deseninin belirlenmesi ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Zhou (2014, 683) ise aile firmalarında sosyal sorumluluk ve çalışanların örgütsel özdeşleşme eğilimlerinin araştırılması konusuna odaklanmaktadır. Çin bağlamında gerçekleştirilen çalışmada tanımsal istatistikler, korelasyon ve faktör

analizleri üzerinden analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde kurumsal sosyal sorumluluğun yüksek düzeyde bir örgüt iklimini gerektirdiği ve bunun örgütsel özdeşleşmeyi yükselten bir husus olduğu ifade edildiği görülmektedir. Bunun yanında örgütsel adalet algısının özdeşleşme üzerinde etkili bir rol oynadığı da vurgulanmaktadır. Mevcut çalışma açısından bu çalışma değerlendirildiğinde araştırmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması, ölçek geliştirilmesi ve araştırma deseninin belirlenmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Öte yandan, Çakınberk, Derin ve Demirel (2011, 89) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki nedenselliğin incelenmesini sağlamaktadır. Tunceli ve Malatya illerinde eğitim kurumları bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 135 okul çalışanından elde edilen verilerin tek örneklemlili t-testi, korelasyon, regresyon ve ANOVA testleri ile analiz edildiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık bağlamında düşünüldüğünde çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek olduğu ancak devam bağlılığının daha düşük düzeylerde seyrettiği ifade edilmektedir. Özdeşleşme ile bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde kimi faktörlerle ilgili yazınla paralel sonuçlar elde edilmişken kimileri ile zıt sonuçlara ulaşıldığı belirtilmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulması ve araştırma deseninin belirlenmesinde faydalanılabileceği görülmektedir.

Yine, Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar (2012, 47) örgütsel özdeşleşme, vatandaşlık ve sosyalleşme arasındaki ilişkilerin belirlenmesi hususunda bir çalışma ile literatüre katkı sağlamaktadır. Ankara ili bağlamında 580 ilköğretim okulu müdüründen elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, faktör analizi ve regresyon analizi ile test edildiği tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları incelendiğinde örgütsel sosyalleşmenin özdeşleşmeyi ve vatandaşlık algısını artırdığının ifade edildiği gözlenmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi ve araştırma deseninin ortaya konulmasında faydalanılması planlanmıştır.

He, Wang, Zhu ve Harris , (2015, 1751) ise hizmet sektöründe çalışan performansının belirleyicilerinin ortaya konulmasını sağlamıştır. Kişilik, örgütsel özdeşleşme ve müşteri odaklılık bağlamından konuyu ele alan çalışmada müşteri hizmetleri temsilcilerinden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, korelasyon, faktör analizi ve yapısal eşitlik modelinin testi ile analiz edildiği görülmektedir. Kişisel faktörlerin örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkmasında etkili olduğu ve bunun da müşteri odaklı çalışmayı tetiklediği ifade edilmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmada yapılması düşünülen tek örneklemlili t-testi ve ANOVA testlerinin gerekçelendirilmesi ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Yine, Kesen (2016, 463) çalışanların katılımı, yönetimin açıklığı, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla bir

çalışma yürütmüştür. Kamu üniversitelerinden 7 tanesinden elde edilen 179 idari personel algısının değerlendirilmesinde doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi ve regresyon analizlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Çalışanların katılımı ile yöneticilerin açıklığının örgütsel özdeşleşmeyi artırarak performansı artırdığı ifade edilirken bunların alt faktörleri arasındaki ilişkilerin yazınla tezat içerdiğinin belirtildiği görülmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesi ve araştırma deseninde kullanılacak olan analiz tekniklerinin belirlenmesinde yararlanılması planlanmaktadır.

Turgut ve Tokmak, (2012, 245) ise dönüşümcü liderliğin örgütsel özdeşleşme ve algılanan işyeri ünü üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir makale kaleme almıştır. Üniversite bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 214 akademisyenden elde edilen verilerin analizinde faktör analizi ve regresyon analizinin kullanıldığı gözlenmiştir. Eren ve Titizoğlu, (2014, 275) ‘nun gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın verilerine paralel olarak bu çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde dönüşümcü liderlik ile algılanan işyeri ünü arasında örgütsel özdeşleşmenin aracı bir rol oynadığı görülmektedir. Mevcut çalışma bakımından değerlendirildiğinde bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının oluşturulmasında faydalanılması planlanmıştır.

Bailey ve Al-Meshal (2016, 821) ise banka çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin tespit edilmesi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Suudi Arabistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada yapısal eşitlik modeli ile analizlerin gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular içsel pazarlama faaliyetlerinin banka çalışanlarının iş tatminini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırdığını göstermektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde ve araştırma deseninin ortaya konulmasında faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Yine, Park ve Levy (2014, 1) kurumsal sosyal sorumluluğu belirleyen faktörlerin incelenmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Amerika Birleşik Devletleri bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 575 otel çalışanından elde edilen verilerin tanımsal istatistikler ve faktör analizleri ile değerlendirildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda kurumsal sosyal sorumluluğun çevre ve toplum, çalışanlar, müşteriler ve paylaşılan deneyimler gibi faktörler sonucunda ortaya çıktığı bulunmuştur. Her ne kadar örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilgili olmasa da örgütsel özdeşleşmenin kurumsal sosyal sorumluluğun bileşenlerden birisi olduğunun ifade edilmiş olması nedeniyle mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan yararlanılabileceği öngörülmektedir.

Xing, Weiwen, Junbao, Zhang ve Qiu (2016, 1992) ise otel işletmelerinde rahatsız edici derecede yöneticinin etkisinin hissedilmesinin örgütsel kavramlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi hususunda odaklanmaktadır. Çin bağlamından 12

otelden 198 çalışan üzerinden elde edilen verilerin tanımsal istatistikler, faktör analizi ve regresyon analizi ile test edildiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde rahatsız edici düzeyde gerçekleştirilen yöneticilik faaliyetlerinin örgütsel özdeşleşmeyi engellediği ve bireylerin inisiyatif alma hususunda çekingen davranmalarına sebep olduğu görülmüştür. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesi, araştırma deseninin oluşturulması ve sonuçlarının yorumlanması hususlarında faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Bunların yanında, Shazia, Anis-ul-Haq ve Niazi (2014, 214) liderlik tarzları ile sorun çözme yaklaşımları arasındaki ilişkilerin incelenmesini sağlamaktadır. İmalat işletmelerinden elde edilen 150 kişilik anket verisinin tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirildiği görülmektedir. Dönüşümcü liderlik tarzını benimseyen yöneticilerin çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırdığı ifade edilmektedir. Bu çalışma örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilgili olmasa da çalışanların maruz kaldıkları liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşmelerine etkilerinden bahsedildiği için mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir.

Vijayakumar ve Padma , (2014, 40) ise algılanan örgütsel kültür ve öğrenmenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkilerinin belirlenmesini sağlamıştır. Hindistan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 378 özel sektör sigorta şirketlerinin çalışanlarında elde edilen anket verilerinin tanımsal istatistikler, korelasyonlar, faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği gözlenmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular örgüt kültürü ve örgütsel öğrenmenin düzeyinin yükseldiği durumlarda örgütsel özdeşleşmenin de düzeyinin yükseleceğini göstermektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması ve araştırma deseninin belirlenmesinde faydalanılabileceği düşünülmüştür.

Yine, Kumar ve Jauhari (2016, 760) örgütsel özdeşleşme bağlamında öğrenme, performans ve işe yatkınlık arasındaki ilişkilerin araştırılması konulu bir çalışma yürütmüştür. 365 kişiden elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli içinde testinin gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin bahsi geçen diğer kavramlarla ilgili tatminde %45 düzeyinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin diğer kavramlarla ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması ve araştırma deseninin ortaya konulmasında yararlanılabileceği anlaşılmaktadır.

Ayrıca, Callea, Urbini ve Chirumbolo (2016, 735) nitelikli iş güvensizliği ve iş performansına örgütsel özdeşleşmenin etkilerinin belirlenmesi amacıyla bir çalışma yapmıştır. İtalya bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 201 mavi yakalı çalışandan elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli ile incelendiği görülmektedir. İş güvensizliğinin örgütsel özdeşleşme ile negatif bir ilişki içinde olduğu ve bunun da iş performansını olumsuz etkilediğinin ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın

örgütsel özdeşleşmenin diğer örgütsel faktörlerle ilişkisinin açıklanması bakımından teorik altyapıda kullanılabileceği gözlenmektedir. Ayrıca kullanılan analiz yöntemlerinin araştırma deseninin belirlenmesinde kullanılabileceği de anlaşılmaktadır.

Karanika-Murray, Duncan, Pontes ve Griffiths (2015, 1019) ise işle bütünleşme, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin belirlenmesini sağlayan bir çalışma ile yazına katkı sağlamaktadır. Araştırma kapsamında tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizlerinin gerçekleştirildiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ile işle bütünleşme arasında aracı bir rol oynadığı gözlenmiştir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulması ve araştırma deseninin belirlenmesinde faydalanılabileceği düşünülmüştür.

Bunların yanında, Anaza (2015, 925) örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşme ve müşteri ve çalışan tatmini açısından değerlendirilmesi üzerine bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada tanımsal istatistikler, korelasyon, faktör analizi ve yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı gözlenmiştir. Örgüt içinde kimlik tanımlamasının hem müşteri hem de çalışanlar açısından önemli bir husus olduğunun vurgulandığı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin kimliğin olumlu tanımlanmış olması durumunda örgütsel faaliyetleri destekleyici bir unsur olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Öte yandan, Jorge, Sousa ve Dierendonck (2014, 877) hizmetkar liderlik tarzının yüksek belirsizlik taşıyan durumlarda örgütsel etkilerinin incelenmesini sağlamaktadır. Portekiz bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 1107 kişilik örneklemden elde edilen verilerin analizinde yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı gözlenmiştir. Yüksek düzeyde belirsizliğin olduğu ortamlarda hizmetkar liderlik davranışlarının çalışanların örgütte devamlarının sağlanması için kullanılabileceği ifade edilmektedir. Bunun yanında örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirmenin de etkin olduğu vurgulanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin diğer örgütsel kavramlarla ilişkisinin ifade edilmiş olması nedeniyle bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapının geliştirilmesinde faydalanılabileceği öngörülmektedir.

Kwon, Hyoungh, Moon, Kyoung ve Kim (2014, 530) ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir çalışma yapmıştır. Güney Kore bağlamından elde edilen 284 anket formunun analizinde tanımsal istatistikler, korelasyonlar ve regresyon analizinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin vatandaşlık algısını olumlu etkilediğinin bildirildiği görülmektedir. Mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmadan faydalanılması planlanmıştır.

Yine, Akyüz ve Yılmaz (2015, 137) örgütsel özdeşleşme ve iletişimin işten ayrılma eğilimine etkisinin incelenmesi konusuna odaklanmaktadır. Konaklama işletmeleri bağlamında gerçekleştirilen çalışmada tanımsal istatistikler, korelasyon ve regresyon analizlerinin yapıldığı gözlenmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ve iletişimin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında ve ölçek geliştirmede faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Liu, Zhang, Liao, Hao ve Mao (2016, 130) ise rahatsız edici düzeyde yönetim sergilenmesinin yaratıcılığa etkilerinin incelenmesini sağlamıştır. 423 kişiden elde edilen anket verilerinin yapısal eşitlik modeli ile değerlendirildiği gözlenmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular rahatsız edecek düzeyde yönetim sergilenmesinin yaratıcılığı kısıtladığını göstermektedir. Bu çalışmadan da mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında yararlanılabileceği görülmüştür.

Yine, Lee (2013, 1047) kontrol odağı, sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Tayvan bağlamında gerçekleştirilen çalışmada regresyon analizi ile analizlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışma neticesinde bütün kavramların birbiri ile ilişkili olduğu ortaya konulmaktadır. Örgütsel dinamikler bakımından ele alındığında mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında bu çalışmadan faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Turunç (2010, 251) kontrol algısının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisinin incelenmesi hakkında bir araştırma yapmıştır. Bankacılık sektörü üzerinden gerçekleştirilen çalışmada yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı görülmektedir. Çalışma sonucunda, çalışanların süreç kontrol algılarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performanslarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Bu çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının oluşturulmasında ve ölçek geliştirmede kullanılabileceği öngörülmektedir.

Fettahlıoğlu ve Koca (2015, 218) da örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin incelenmesi konusuna odaklanmaktadır. Üniversitede çalışan meslek yüksekokulu personelinden elde edilen 123 anket formunun analizinde tanımsal istatistikler, faktör analizi ve regresyon analizi yapıldığı tespit edilmiştir. Çalışma neticesinde bütün kavramların birbiri ile ilişkili olduğu ortaya konulmaktadır. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın ölçeğinin geliştirilmesi ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılması planlanmaktadır.

Rodwell, Ellershaw ve Flower (2015, 689) ise psikolojik sözleşme beklentilerinin gerçekleştirilmesi hususuna odaklanmaktadır. Avustralya bağlamından elde edilen 222 hemşirenin algısının tanımsal istatistikler, faktör analizi ve regresyon analizi ile test edildiği gözlenmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin bireylerin psikolojik iyi halinin devamı ile sağlanabileceği ifade edilmektedir. Buna benzer bulgulara O'Neill ve Adya, (2007, 411), Taştan, (2012, 227) ve Jorge, Sousa ve Dierendonck , (2014, 877)'da da rastlamak mümkündür. Mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde bu çalışmanın kullanılabileceği görülmektedir.

Fatma ve Rahman (2014, 591) ise kurumsal sosyal sorumluluk kullanarak bir kurumsal kimliğin oluşturulmasını sağlamaktadır. Hindistan bankacılık sektörü bağlamından elde edilen verilerin tanımsal istatistiklerle incelendiği gözlenmiştir. Çalışmada örgütsel özdeşleşmenin kurumsal sosyal sorumluluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve kurumsal kimliğin oluşturulmasında etkili olduğu ifade edilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmadan mevcut araştırmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Yine, Ishfaq, Ghulam ve Sadiq (2016, 307) kurumsal sosyal sorumluluğun psikolojik ve davranışsal sonuçlarının incelenmesini sağlamaktadır. Malezya bağlamından elde edilen 487 otel çalışanının algılarının faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile incelendiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel özdeşleşmeyi tetiklediği ve bunun da örgütsel vatandaşlık algısını yükselttiğinin ifade edilmiş olduğu görülmektedir. Bu çalışmadan örgütsel özdeşleşme ile ilgili mevcut çalışmanın teorik altyapısının desteklenmesinde faydalanılabileceği öngörülmüştür.

Öte yandan, Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015, 125) algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisinin incelenmesi üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma görevlilerinin algıları üzerinden yürütülen çalışmada 300 kişiden elde edilen anket verisinin tanımsal istatistikler ve korelasyonlarla analiz edildiği görülmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular yöneticinin etik davranışlar sergilemesinin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını ve örgütsel desteğin de aynı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmadan mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, Erdem, Gökmen ve Türen (2015, 38) psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün incelenmesi konulu bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bitlis ili kamu çalışanları bağlamından elde edilen 478 kişilik örneklemin algılarının faktör analizi ve regresyon analizi ile test edildiği gözlenmektedir. Bu çalışmanın bulguları incelendiğinde psikolojik sermayenin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü

ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Son olarak bu çalışmadan da mevcut çalışmanın örgütsel özdeşleşme ile ilgili teorik altyapısının geliştirilmesinde faydalanılabileceği anlaşılmaktadır.

Bütün bu çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde mevcut çalışmanın tüm aşamaları için gerekli olan bilgilerin toplanmış olduğu görülmektedir. Takım tepkiselliği ile ilgili yazında fazla işlenmemiş bir konu olduğu için kısıtlı olsa da bilgi paylaşımı ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili çok fazla kaynağın incelenmesi sağlanmıştır. Çalışmanın bundan sonraki aşamalarında teorik altyapının oluşturulmasına yönelik bölümlerle konunun daha iyi tanıtılması hedeflenmektedir.



3. BİLGİ PAYLAŞIMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal hayattaki dönüşümün temel dinamiği bilgi olarak kabul edilmektedir. Toplumların gelişimi ile ilgili seyir izlendiğinde toplayıcılıktan günümüz bilgi toplumuna gelene kadar bireylerin bilgiye ihtiyaç duydukları gözlenmektedir. Nitekim toplayıcılıkla geçinen toplumlarda örneğin hangi mantarın zehirli hangisinin de zehirli olmadığını belirlenmesi bile bir bilgi birikimini gerektirmektedir. Günümüz toplumları gözleendiğinde bilginin en önemli husus olduğu görülmektedir. Bilginin üretilmesi, kullanımı, yorumlanması ve sonlandırılması da bilgiyi etkin bir şekilde kullanmayı özendirecek bilimsel süreçleri uygulama ile mümkün olmaktadır. Böylece bilginin kuşaktan kuşağa aktarılması önem arz etmektedir.

İşletmeler açısından değerlendirildiğinde yeni elemanların işe alıştırılması ve ortaya çıkan yeni süreçlerden elde edilen bilginin işletmenin kurumsal kültürünün gelişimine fayda sağlaması için bilginin paylaşımı gerekmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde sürekli öğrenen bir örgüt ikliminin oluşturulması ancak bilginin işletme içinde ve dışında etkin paylaşımı ile mümkün olmaktadır.

Çalışmanın bundan önceki bölümlerinde konuya giriş yapıldıktan sonra teorik altyapının oluşturulması için gerekli konu ile ilgili önceki çalışmaların derinlemesine incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bu kısmında ise teorik altyapının sac ayaklarından birisini oluşturan bilgi paylaşımı ile ilgili teorik bilgiler sunulacaktır.

Bu kapsamda önceki çalışmaların teorik altyapılarında kullanmış oldukları yapılar incelenerek bunlar üzerinden konunun anlaşılmasının sağlanmasının uygun olduğu düşünülmüştür. İlk olarak Henderson vd. (2006, 1422) örgütlerde bilgi paylaşımının gerçekleştirilmesi için bilginin içselleştirilmiş olması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde bilginin özümsemesi ile ilgili teorik bilgilerin bu çalışmada olması gerektiği görülmektedir. Obembe, (2010, 656) ise bilginin yönetsel süreçlerin içinde bilgiyi paylaşma tutum ve algısı ile ancak paylaşım açılabilceğine dair yorumlarda bulunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde de bilgi paylaşımına yönelik algı ve tutumların da incelenmesi gerektiği görülmektedir.

Johnson vd., (1999, 1234) yapmış oldukları çalışmada bilginin paylaşılması için örgütsel yapının buna uygun hale getirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Wu ve Zhu, (2012, 1462)'nin da benzer sonuçlar elde etmiş olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Beeby ve Booth, (2000, 75) bilgi paylaşımında örgütsel yapının uygun hale getirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Buradan da örgüt kültürünün uygunluğu ile ilgili hususların da ele alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte Rejeb-Khachlouf, Mezghani ve Quélin, (2011, 278) bireylerin etkin bilgi paylaşımı göstermesi için örgüt kültürünün buna uygun olması gerektiğini iddia etmektedir.

Örgüt içi karmaşanın azaltılması için bilgi paylaşımının etkin bir araç olabileceğine dair yayınların da olduğu gözleendiğinden (Marin, Cordier, Hameed, 2016,

959) bu durumun örgüt yöneticileri tarafından sıkça dillendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Barachini (2009, 98)'nin yapmış olduğu çalışmada da kültürel hususlara sıkça vurgu yapıldığı gözlenmektedir. McAdam, Moffett ve Peng (2012, 129)'in gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın sonuçları arasında da bilgi paylaşımında kültürün önemli bir boyut olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca Serenko ve Bontis (2016, 687) ve Flory, (1998, 225) farklı altyapılara sahip olan kişilerin farklı bilgi paylaşımı algılarına sahip olabileceklerini dile getirmektedir. Buradan da iletişim kanallarının zengin olması gerektiği anlaşılmaktadır. Bütün bunların yanında işletmelerin dış şartlara uyum sağlamak için geliştirmiş oldukları politikaların bireylerin bilgi paylaşımı davranış ve tutumları ile algıları üzerinde etkili olduğuna dair bulgulara Treleaven & Sykes, (2005, 353)'da rastlamak mümkündür. Yine benzer bulguların Schauer, Vasconcelos ve Sen (2015, 770)'in yapmış olduğu çalışmada da gözlenmektedir. Bu da dışsal motivasyon hususunun teorik altyapı içinde değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Baumard, (2002, 135)'in yapmış olduğu çalışmada da gizli bilgilerin paylaşımında dışsallıkların değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Yine bu kapsamda değerlendirilebilecek bir başka çalışma ise Geiger ve Schreyögg, (2012, 97)'un bilgini kaynağı ile ilgili çalışması olarak görülmektedir. Nitekim bilgi kaynağının etkin ve doğru olmamasının bilgi paylaşımı üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceği değerlendirilmektedir. Marouf (2007, 110) da yapmış olduğu çalışmada sosyal ağların bilgi paylaşımını güçlendirebileceğini ifade etmektedir. Stoddart (2001, 19)'ın çalışmasında da ağların güçlü bir şekilde yapılandırılmasının önemi vurgulanmaktadır. Benzer bulgulara Rosaria, Peruta, Campanella ve Del Giudice (2014, 1036)'in yapmış olduğu çalışmada da rastlamak mümkündür.

Yine Spender, (1996, 63) bilgiyi özümseme kapasitesinin ele alındığı bilgilerin incelendiği bir çalışma ile bilginin farklı altyapılarla farklı şekillerde paylaşılma arzusu uyandırdığını dile getirmiştir. Smith, (2005, 563) de çalışmasında farklı bireylerin farklı yeteneklerle geldiği ve bilgi paylaşımının takımın performansı üzerinde etkili olduğu yönünde bulgularla karşımıza çıkmaktadır. Bu tür bulgulara Long, (2012, 119)'un yapmış olduğu çalışmada da rastlamak mümkündür. Nitekim bireylerin ordu gibi çok formel yapıya sahip bir ortamda bile bilgi paylaşımı davranışlarını örgütsel yapı içinde değerlendirmektedir.

Aynı şekilde informal yapıların da bilgi paylaşımı üzerinde etkili olabileceği Waring ve Bishop, (2010, 325)'in eserinde de görülebileceği üzerine geçerlidir. Bu tür olguların Karkoulouian, Halawi ve McCarthy (2008, 409)'nin çalışmasında da olduğu gözlenmektedir. Benzer şekilde Meyer ve Sugiyama, (2007, 17) da bilişsel süreçler bağlamında bilgi paylaşımını değerlendirirken bireysel farklılıkları ele almaktadır. Yine bu kapsamda kültürel farklılıkların ele alınması gerektiğine dair yayınlara da rastlanmaktadır (Sackmann ve Friesl, 2007, 142). Benzer bulgulara Lievre ve Tang

(2015, 1069) de de rastlamak mümkündür. Nitekim bu yazarlar da kültürel uyumun takım performansı ve bilgi paylaşımı davranışı üzerinde etkili olabileceğini iddia etmektedir.

Bilginin örtük ya da açık bir şekilde paylaşılmasının örgüt kültürü üzerindeki etkilerinin sorgulanmasına yol açmıştır. Bu durum etik koşullar ile ilgili kaygıları artırdığı için Tuan, (2013, 90) bilgi paylaşımının etik kurallar dâhilinde gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bunların yanında Uche, (2005, 66) etik ile ilgili kaygıların bilgi paylaşımını etkilediğini belirtmektedir.

Burke (2011, 5) ise bilgi paylaşımını engelleyen faktörleri incelediği çalışmasında enerji, şevk ve adanmışlık eksikliğinin önemli etmenler olarak bilginin paylaşımı davranışını engellediğini ileri sürmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde de bilgi paylaşımının örgütsel süreçlerin tümünde etkili olacağı anlaşılmaktadır. Bu noktaya Pai (2006, 105)'de de önem verildiği gözlenmektedir. Nitekim stratejik kararların uygulanması ve benimsenmesi için bilgi paylaşımına olan olumlu tutumların belirgin rol oynadığına vurgu yapılmaktadır.

Bunların aksine Salazar (2010, 362) bilgi paylaşımını kolaylaştıran faktörler üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmasında kişisel, kültürel ve politik unsurların bilgi paylaşımını kolaylaştırdığı ifade edilmektedir. Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan (2013, 210)'ın çalışmasında ise bilgi paylaşımını kolaylaştıran ve güçleştiren koşulların ele alındığı gözlenmektedir. Bu çalışmada da teknoloji, güven, etkin ödüllendirme sistemi ve liderlik davranışlarının bilgi paylaşımında etkin bir rol oynadığına dair bulgular paylaşılmaktadır. Rutten, Blaas-Franken ve Martin (2016, 199), Razmerita, Kirchner ve Nielsen (2016, 1225), Taha, Dulayami ve Robinson (2015, 198), Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed (2007, 22) ve Tuan, (2013, 139)'ın da yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlar elde ettiği gözlenmektedir.

Örgütsel süreçlerin büyük ölçüde şekillendirildiği liderlik ile ilgili hususların da bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğuna dair yayınlara da rastlanmaktadır. Nitekim Garrity, (2010, 266) etkin liderliğin bireylerin bilgiyi paylaşma arzusunu artırdığını iddia etmektedir. Staniforth ve West, (1995, 28)'in yapmış olduğu çalışmada da liderliğin bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bunlara benzer sonuçların Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262)'in çalışmasında da elde edildiği gözlenmektedir.

Araştırmanın teorik altyapısının sac ayaklarından oluştuğu belirtildiği üzere bilgi paylaşımının diğer ayaklar üzerindeki etkileri üzerindeki çalışmalardan da bahsedilmesinin ampirik içeriğin oluşturulmasında etkili olabileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Russo, (2012, 124) takım performansı ile ilgili yapmış olduğu çalışmada bilgi paylaşımının da bunun belirleyicileri arasında olduğunu ifade etmektedir. O'Neill ve Adya, (2007, 411)'nın bulgularının da bu çalışmaların bulgularını destekler mahiyette olduğu gözlenmektedir.

Benzer biçimde Leonard ve McAdam, (2001, 180) takım tepkiselliği ile ilgili çalışmasında bilgi paylaşımının örgütsel özdeşleşme ile ilgili olabileceği yönünde değerlendirmelerde bulunmaktadır. Yine Flory, (1998, 225) takım performansının artışında bilginin etkin paylaşımının etkili olabileceğini ifade etmektedir. Garavan, Carbery ve Murphy, (2007, 34) ise yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşımı davranışının ortaya çıkması için güvenin sağlanması gerektiğini göstermektedir.

Casimir, Lee ve Loon (2012, 740)'in araştırmasında da güvene olan vurgunun tekrarlandığı gözlenmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin güven temelli olduğu varsayımından bu ayakların birbiri ile ilişkili olması beklenmektedir. Garrity, (2010, 266)'nin gerçekleştirmiş olduğu çalışmada da örgütsel özdeşleşme ile bilgi paylaşımının birbiri üzerinde etkili olduğu iddia edilmektedir. Bunlara benzer bilgilere Hwang, (2003, 92)'da da görülmektedir. Ayrıca Blackman ve Kennedy, (2009, 547) yapmış olduğu çalışmada bilgi paylaşımının bireysel ve örgütsel performans üzerinde olumlu sonuçlar elde edilmesini sağladığını göstermektedir. Performans ölçütleri ile bilgi paylaşımının birbirini etkileyebileceğine dair yayınların da olduğu gözlenmektedir. Nitekim Khedhaouria ve Jamal (2015, 932) yapmış olduğu çalışmada örgütsel performansın bir ölçütü olarak inovasyonu göstermektedir.

İnovasyonun örgüt içinde yayılımı için de etkin bilgi paylaşımına ihtiyaç duyulduğunu özetlemektedir. Benzer bulgulara Swan, Newell, Scarbrough ve Hislop, (1999, 262), Rivera-Vazquez, Ortiz-Fournier ve Flores, (2009, 257), Gupta ve Collins, (1997, 10) ve Wickramasinghe (2015, 2) de rastlanmaktadır. Sektörel çalışmalarda da inovasyonun sağlanması için bilgi paylaşımına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Nitekim Mahmood, Qureshi ve Evans (2015, 296) eczacılık sektörü bağlamında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada bilgi paylaşımının çok alt düzeylerde olduğunu göstermektedir. Hedgebeth (2007, 49) de yapmış olduğu çalışmada bilgi paylaşımı ile ilgili teknolojilerin kullanımının düşük düzeylerde olduğunu rapor etmektedir.

Oysa ki Rao, Guo ve Chen , (2015, 106)'in yapmış olduğu çalışmada bilişim sistemlerini daha etkin kullanan bankaların daha etkin bilgi paylaşımı gerçekleştirebileceğini göstermektedir. Buradan bilgi yoğun işletmelerin bilişim sistemleri kullanarak daha etkin performans sergilemelerinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır (Iqbal, Toulson ve Tweed, 2015, 1072). Bilişim sistemlerinin etkin kullanılmadığı noktalarda da bankaların çalışanlarının bilgi paylaşımı için daha yüksek performans sergilemek durumunda kaldıkları gözlenmektedir (Giorgis, Kipkirong, Thomas ve Cheruiyot, 2015, 697). Cham, Lim, Cheng ve Lee, (2016, 2), Connell, Kriz ve Thorpe (2014, 137) ve Aburub (2015, 570)'un çalışmasında da benzer sonuçlara rastlamak mümkündür.

Bankacılık bağlamı içinde değerlendirildiğinde Singh (2004, 187)'in çalışmasında da belirttiği üzere bilgi paylaşımı örgütsel süreçlerin etkinliği için önemli bir yer teşkil etmektedir. Benzer çalışmalara Sufian, (2007, 174), Kridan ve Goulding,

(2006, 211), Al-Eisa ve Alhemoud (2009, 294), Aldás-Manzano, Lassala-Navarré, Ruiz-Mafé ve Sanz-Blas, (2009, 53) ve Gounaris, Stathakopoulos ve Athanassopoulos (2003, 168)'in çalışmalarında olduğu gibi rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda da bankacılık bağlamında güvenin bilginin etkin paylaşımı ile ortaya çıkabileceğine vurgu yapılmaktadır. Bennett ve Kottasz (2012, 128)'in bulguları incelendiğinde de finansal sistemler için benzer sonuçlar elde edilmiş olduğu tespit edilmiştir. Yine bankacılık sektörü bağlamında konsolidasyonun incelendiği bir çalışmada Pasiouras ve Zopounidis, (2008, 198) bankaların performansının artırılması için birbiri arasında bilgi paylaşımı gerçekleştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca bankaların ayakta kalmaları için bilgi paylaşımına gitmeleri gerektiği Ul-Haq ve Howcroft, (2007, 120)'un yapmış olduğu çalışmada da vurgulanmaktadır.

Bankaların sadece birbirleri ile değil aynı zamanda çalışanlarının da performanslarının artması için bilgi paylaşımı arzusu geliştirmesi gerektiğine dair yayınların da olduğu gözlenmektedir (Julibert, 2008, 194). Bu tür çalışmalarla bankaların müşterilerine daha iyi hizmet sağlayabilecekleri de ifade edilmektedir (Lundahl, Vegholm ve Silver, 2009, 581). Yüksek hizmet kalitesi standartlarının elde edilmesinin bankaların performansları üzerinde olumlu etkiler yapabileceğine dair bulguların da paylaşıldığı gözlenmiştir (Brown ve Kleiner, 1997, 237; Amin ve Isa, 2008, 191).

Yüksek bilgi paylaşımı ile daha yüksek müşteri memnuniyeti elde edilebileceği yönünde bulguların paylaşıldığı çalışmaların da olduğu görülmüştür (Estiri, Hosseini, Yazdani ve Nejad, 2011, 295). Memnuniyetin devamı ile müşteri sürekliliği ve bağlılığının da sağlanabileceği Sloan, Bodey ve Gyrd-Jones (2015, 320)'un yapmış olduğu çalışmada ileri sürülmektedir. Bu sayede daha yüksek rekabet gücü elde edilebileceği de tartışılmaktadır (Laycock, 2005, 523; Wahyudi, 2015, 260). Ranjan, (2011, 102) ise bu tartışmaları daha üst bir düzleme çıkararak ekonomi ile ilgili bütün alanların birbiri ile etkin bilgi paylaşımı gerçekleştirmeleri gerektiğini savunmaktadır. Hatta bunun kamu yönetiminde etkinliğin artırılması için gerekli olgular arasında olması gerektiği ile ilgili iddiaların olduğu çalışmalara da rastlamak mümkündür (Yao, Kam ve Chan, 2007, 51). Chatzoglou ve Vraimaki (2009, 245) ve Simpson ve Evans (2005, 65)'in da bu tür bulgular paylaştığı gözlenmektedir.

Böylece krizlerin önüne geçilebileceği de yapılan değerlendirmeler arasında yer almaktadır (Holland, 2010, 87). Ayrıca etkin insan kaynakları yönetimi uygulamaları sergileyebilmek için firmaların bilgi paylaşımı üzerinde yoğunlaşmaları gerektiğini ifade eden yayınlara da rastlanmıştır (Figueiredo, Pais, Monteiro ve Mónico, 2016, 497).

Bireylerin güçlü bir şekilde kabiliyetlerini sergileyebildikleri işletme ortamlarının sağlanması sayesinde daha etkin bilgi paylaşımı davranışı sergileyebileceklerine dair bulguların paylaşıldığı yayınlara da rastlanmaktadır (Shih,

Chang ve Lin, 2010, 74). Bu kapsamda etkin liderliğin olumlu sonuçlar ortaya çıkartabildiği de yapılan tartışmalar arasında gösterilmektedir (Idoro, 2009, 264).

Bütün bu çalışmaların bir arada incelenmesi ile önceki çalışmalarda bahsi geçen boyutlar üzerinde bilgi paylaşımının dışsal motivasyon (Razmerita, Kirchner ve Nielsen , (2016, 1225), bilgiyi özümseme kapasitesi (Figueiredo, Pais, Monteiro ve Mónico , (2016, 497), iletişim kanallarının zenginliği (Rutten, Blaas-Franken ve Martin , (2016, 199), bilgi paylaşımına yönelik algı ve tutumlar (Serenko ve Bontis , (2016, 687), örgüt kültürünün uygunluğu (Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, 2007, 22; Zhou, 2014, 683) ve bilgi paylaşımı ödülleri (Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan, (2013, 210; Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, 2007, 22; Dong, Liem ve Grossman, 2010, 262) üzerinden incelenmesinin önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmüştür. Bu bölümün bundan sonraki kısmının da bu boyutlar üzerinden şekillendirilmesi hedeflenmiştir.

3.1. Dışsal Motivasyon

Bilgi paylaşımı ile ilgili bireyin tutumlarının ve algısının gelişiminde dış ortamın büyük etkileri olduğu ifade edilmektedir (Schauer, Vasconcelos ve Sen, 2015, 770). Bu algının şekillendirilmesi için bireyin yöneticileri tarafından sürekli teşvik edilmesi önemli bir noktadır. Bu kapsamda liderliğin bilgi paylaşımı tutumunu teşvik edici bir husus olduğu belirtilmektedir (Garrity, 2010, 266). İşletmenin örgüt kültürünün bilgi paylaşımı üzerine olumlu bir hava estirecek şekilde kurgulanmış olmasının da önemli etkiler ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir (Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, 2007, 22; Zhou, 2014, 683). Bireyler bilgi paylaşımı davranışında bulundukları için diğer çalışanlardan önde tutulma gibi bir algıya sahip olduklarında dışsallıkların bilgi paylaşımı üzerinde daha iyi neticeler ortaya çıkarabildiği de tartışılmaktadır (Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan (2013, 210). Ayrıca sistemli bir şekilde bilgi paylaşımı davranışı gerçekleştirenlerin diğerlerine göre daha olumlu karşılanacaklarının hissettirilmesi ile birlikte bireylerin daha çok dışsallıklar dolayısıyla bilgi paylaşımı gerçekleştirebilecekleri de bildirilmektedir (Rutten, Blaas-Franken ve Martin, 2016, 199; Razmerita, Kirchner ve Nielsen, 2016, 1225; Taha, Dulayami ve Robinson, 2015, 198; Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, 2007, 22). Bütün bu çalışmalardan da anlaşılacağı üzere bireyler kendilerinde bilgi paylaşma arzusu oluşturmak için dışsal motivasyon kaynakları aramaktadır. Bilgi paylaşımı ile daha çok etkileşimde bulunacakları için takım tepkiselliğini artıracakları ve bunun da örgütsel özdeşleşme üzerine olumlu etkiler yapabileceği değerlendirilmektedir. Ancak bu varsayımların ampirik olarak test edilmeden kabul edilemeyeceği de öngörülmektedir.

3.2. Bilgiyi Özümseme Kapasitesi

İletişimde bir mesajın iletilmesi için etkin bilgi paylaşımı gerçekleştirilmesi gerektiği görülmektedir. Mesajın etkin bir şekilde iletilmesi için de kaynaktan gelen uyarının alıcıyı harekete geçirebilecek şiddette ve önemde olması gerekmektedir. Kaynağın işletmenin faydasına olacak mesajları eleterek alıcıya ulaştırması kadar alıcının da iletişime hazır olması gerektiği görülmektedir. Bilginin paylaşımında performansın yüksek olması için bu nedenle ilk olarak alıcının iletişime hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleştirilmesi için etkin iletişim ağının oluşturulması gerekmele birlikte alıcının etkin insan kaynakları yönetimi ile belirlenmesi önerilmektedir(Figueiredo, Pais, Monteiro ve Mónico, 2016, 497).

Bilgi elde edildikten sonra rekabette öne çıkmak için özümseme gerekmektedir (Laycock, 2005, 523; Wahyudi, 2015, 260). Bunun için organizasyon kabiliyetinin geliştirilmesi de gerekmektedir. Bu noktada organizasyonun gizliliğe önem verecek şekilde yapılandırılmasının da önemli olduğu belirtilmektedir (Baumard, 2002, 135). Elde edilen bilgilerin en etkin şekilde kullanımını sağlayacak şekilde bilişim sistemlerinin de kullanımına önem verilmektedir (Geiger ve Schreyögg, 2012, 97). Bu kapasitenin geliştirilmesi için hangi bilgilerin önemli olduğunun kararının organizasyon içinde sunulmasına da önem verilmelidir.

Bilgiyi özümseme kapasitesi bakımından örgütün yeteneklerinin artırılması durumunda bireylerin daha etkin bilgi yönetimi performansına ulaşabilecekleri gözlenmektedir. Ayrıca gizli bilgilerin işletme dışına çıkmamasının takım tepkiselliği ve örgütsel özdeşleşme bağlamlarında da bireylere etkili performans sergileme olanağı doğurabileceği değerlendirilmektedir. Ancak bir önceki boyutta da belirtildiği üzere bu tür çıkarsamalar yapılması için ampirik olarak test edilmesi gerekmektedir.

3.3. İletişim Kanallarının Zenginliği

Bilginin elde edilmesinden sonlandırılmasına kadar geçen süreci bir sistem olarak kabul edersek, bilginin etkin kullanımı ve paylaşımı için bireylerin iletişim kanallarını etkin bir şekilde kullanmaları gerektiğini kabul etmek durumunda kalmaktayız. Bireylerin ellerinde bulunan bilgiyi paylaşmaları için iletişim kanallarının zengin olması mesajın muhatabına daha rahat bir şekilde ulaşmasını sağlayacaktır. Bu boyutun bilgi paylaşımını etkileyen faktörler içinde gösterildiği çalışmalara da rastlamak mümkündür (Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, 2007, 22).

Bu konuda önceki çalışmalar incelendiğinde duygusal zekanın iletişim kanallarının zenginleştirilmesi bağlamında etkili olduğu rapor edilmektedir (Clarke, 2010, 125). Ayrıca iletişimin zenginleştirilmesi için kültürel farklılıkların ortadan kaldırılması gerektiği yönünde iddiaların da olduğu gözlenmektedir (Sackmann ve

Friesl, 2007, 142). Waring ve Bishop, (2010, 325) ise iletişimin zenginleştirilmesi için bireyin örgütsel özdeşleşme algısının yüksek olması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bartels, Peters, Jong, Pruyn ve Molen, (2010, 210) ve Tüzün ve Çağlar (2008, 1011)'ın da yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlar elde ettiği gözlenmektedir.

Öte yandan Senior ve Swailes, (2004, 317) iletişimin zenginleştirilmesi sayesinde takım performansının artırılabilirliğini iddia etmektedir. Benzer biçimde Hedman (2016, 592)'ın da takım performansının geliştirilmesi için iletişim yeterliklerinin artırılması gerektiği konusuna değindiği gözlenmektedir. Liao, O'Brien, Jimmieson ve Restubog, (2015, 965) ve Raes, Boon, Kyndt ve Dochy (2015, 476) 'nin de benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Bunların yanında etkin iletişimin sağlandığı yerlerde bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin düşüş gösterdiği yönünde bulgular paylaşılan yayınların da olduğu gözlenmektedir (Akyüz ve Yılmaz, 2015, 137).

Bütün bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde mevcut çalışmanın sacayaklarından birisini oluşturan bilgi paylaşımı için iletişim kanallarının zenginliğinin incelenmesi gerektiği görülmektedir.

3.4. Bilgi Paylaşımına Yönelik Algı ve Tutumlar

Toplumsal yapıdaki çeşitlenme ile birlikte bireylerin aynı olgular üzerinde farklı algılar oluşturmaları kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir. Bunun toplumun gelişimi için gerekli olan fikirlerin çatışması için önemli bir kavram olduğu düşünülmektedir. Ancak örgütlerin ortak amaçları gerçekleştirmek için sergilemiş oldukları algısal farklılıkların aynı amaca yönlendirilmeleri için problem teşkil ettiği değerlendirilmektedir (Marin, Cordier, Hameed, 2016, 959).

Özellikle bilgi temelli topluluklarda bilgi paylaşımına yönelik algının olumlu olması bankacılığın da içinde olduğu pek çok örgütün ayakta kalabilmesi için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu kapsamda Ajzen ve Fishbein (1982)'in Nedenli Davranış Teorisi (TRA) bağlamında değerlendirildiğinde bireylerin davranışa yönlendirilmesi için algı ve tutumlarının yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada üst yönetime büyük görevler düşmektedir. Bilgi paylaşımı davranışının sergilenmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için örgütte bireylerin özendirilmesi gerekmektedir.

Konu ile ilgili önceki çalışmalar değerlendirildiğinde neredeyse tamamının algının ölçümü üzerine kurgulanmış olduğu görülmektedir. Özelde bu çalışmalar incelendiğinde bilgi paylaşımında örgütsel adaletin gözletilmesinin üst yönetime olumlu bakış açısı geliştirmeye neden olduğu gözlenmiştir (Bates, Allen ve Watson, 2016, 34). Ateş, Sözen ve Yeloğlu (2014, 106) da yapmış oldukları çalışmada adaletin gözletilmesine vurgu yapmaktadır. Sackmann ve Friesl, (2007, 142) ise bu tutumun kültürel altyapı ile şekillendirildiği yönünde bulgular paylaşmaktadır.

Bütün bu çalışmaların sonuçları bir arada değerlendirildiğinde bilgiyi paylaşmaya yönelik algı ve tutumların olumlu şekilde yönlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

3.5. Örgüt Kültürünün Uygunluğu

Örgütsel süreçlerin başarılı bir şekilde yürütülmesi için örgüte mensup olan kişilerin kişisel amaçlarının örgütün amaçları ile uyuşması gerektiği görülmektedir. Bunun sağlanması için sürekli öğrenmeyi sağlayabilecek bir örgüt kültürünün oluşturulması gerektiği yönünde bulgular paylaşılmaktadır (Mahadevan, 2011, 150).

Örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının örtüşmesinin bireyin amaçlarını gerçekleştirmek üzere örgütsel faaliyetlere daha çok katılım sağlaması yönünde örgütün faydalanabileceği bir şekle bürünmesini sağlamaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşmenin de artırılabilmesine dair bulgular da paylaşılmaktadır (Polat ve Meyda, 2011, 153). Ng, (2001, 424) ve Tiktaş (2012, 1) da yapmış olduğu araştırmada örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi artırdığına dair bulgular sunmaktadır. Öte yandan Vijayakumar ve Padma (2014, 40) örgüt kültürünün olumlu düzeylerde seyretmesinin örgütsel öğrenmeyi olumlu şekilde etkileyebileceği ve bu sayede işe alıştırma süreçlerinin daha kısa sürelerde gerçekleştirilebileceğini iddia etmektedir. Bunu destekler nitelikte bir çalışma ile Geiger ve Schreyögg, (2012, 97) örgütlerde bilgi kaynağı olan kişilerin örgüt kültürünün olumlu olması ile bilgiyi paylaşmaya daha hevesli olabileceğini değerlendirmektedir.

Örgüt kültürünün bilgi paylaşımına uygun olması işletmelerin örgütsel süreçleri daha kolay yönetmesine olanak sağlamaktadır. Bu sayede bilgi paylaşımı daha rahat bir biçimde ortaya çıkabilmektedir. Bu boyutun araştırmanın teorik altyapısındaki diğer etmenler üzerinde de etkili olduğu yönünde bulgulara ulaşılmış olsa da bunun ampirik olarak test edilmesi gerekmektedir.

3.6. Bilgi Paylaşımı Ödülleri

Yönetim en basit tanımı ile bireylerin önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek üzere sevk ve idare etmek olduğu göz önünde bulundurulduğunda yönetimin gerçekleşmesi için planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme süreçlerinin gerçekleştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda örgütlemeye işe uygun kişilerin alınması ve planlamada işin ortaya çıkarılması sağlandıktan sonra bireylerin beklenen davranışları sergilemeleri için bir motivasyon kaynağına ihtiyaç duydukları gözlenmektedir.

Bireylerin etkin liderlik ile motive edilebileceğini gösteren çalışmaların yanında (Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan, 2013, 210) bunların beklenen davranış olan

bilgiyi paylaşmayı gerçekleştirmeleri halinde ödüllendirilmeleri gerektiğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, 2007, 22). Gerek nakdi gerekse de aynı bir ödül sisteminin bulunmasının işletmede bilgi paylaşımına olan tutumu destekleyebileceğine dair yayınlar gözlenmektedir (Iqbal, Toulson ve Tweed, 2015, 1072). Öte yandan Razmerita, Kirchner ve Nielsen (2016, 1225) bilginin etkin paylaşımı için yönetsel destek mekanizmalarının da olması gerektiğini ifade etmektedir.

Sonuç olarak etkin ve adil bir ödül ve terfi sisteminin işletmede yürürlükte olmasının bireylerin sadece bilgi paylaşımı değil aynı zamanda tüm örgütsel süreçlerde aktif görev almalarına yol açabileceği değerlendirilmektedir. Bu boyutun da diğer boyutlar gibi araştırmanın teorik altyapısındaki diğer faktörler ile ilişkili olması beklenmektedir. Fakat bunun bilimsel bir çıkarsama olabilmesi için ampirik olarak sınanması gerekmektedir.

Böylece araştırmanın bu kısmında bilgi paylaşımı ile ilgili teorik altyapı oluşturulmuş ve bunun belirleyicisi olabilecek boyutların önceki çalışmalarda bulunan bulgular kapsamında yorumlanması sağlanmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümünde ise örgütsel özdeşleşme ile ilgili bilgiler sunulacaktır.

4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bireyin içinde bulunduğu örgütü benimsemesi ve özümsemesi örgütsel süreçlere daha kolay bir şekilde katılımını sağlamaktadır. Başka kişilere karşı örgütün amaçlarını savunur hale gelmesi ile örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için büyük önem taşınmaktadır. Farklı altyapılara sahip olan bireylerin örgütsel özdeşleşmeyi gerçekleştirebilmesinin güç olduğu, fakat başarılı bir şekilde yönetilebildiklerinde ortaya etkin yönetim süreçlerinin çıkabileceğini ifade eden çalışmaların da olduğu gözlenmektedir (Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi (2016, 1339). Bu kapsamda örgütsel özdeşleşmenin kimlik oryantasyonu ile ilgili olduğunu ifade eden çalışmalara da rastlanmaktadır (Gonzalez ve Chakraborty, 2012, 51). Kimlik ile ilgili bir başka çalışmanın ise Anaza (2015, 925) tarafından yapılmış olduğu gözlenmektedir. Bu çalışmada da örgütsel özdeşleşmenin örgüte bağlılığı artıracağı ve kimlik oluşumunda etkili sonuçlar doğurabileceği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla etkin bir örgüt iklimi oluşturulmasının örgütsel özdeşleşmenin ve diğer örgütsel süreçlerin daha kolay bir şekilde gerçekleştirilmesine yardımcı olacağı ifade edilmektedir (Suliman ve Obaidli (2011, 308).

Kişinin örgütü özümsemesi olarak tanımlanabilecek bu kavram ile ilgili önemli bir yazının olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda genelde örgütsel özdeşleşmeyi ortaya çıkaran faktörler ile birlikte örgütsel özdeşleşmenin diğer örgütsel kavramlarla ilişkisi ele alınmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2009, 284). Bu faktörler içinde güven ve örgütsel kimliğin çekiciliğinin ele alındığı gözlenmiştir. Örgütsel güvenin vurgulandığı başka çalışmaların da olduğu gözlenmektedir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013, 61; Fındık, 2010, 1; Lee, 2004, 623).

Bu çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde genelde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık içinde değerlendirildiği görülse de bu konu ile ilgili pek çok çalışmanın olduğu gözlenmektedir (Çiftçioğlu, 2010, 85; Karayığit, 2008, 1; Çakınberk, Derin ve Demirel 2011, 89). Ayrıca mesleki özdeşleşme ile örgütsel özdeşleşme kavramlarının incelendiği çalışmaların da olduğu görülmektedir (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009, 1). Bu kavramların incelendiği başka çalışmalara da rastlanmıştır (Bartels, Peters, Jong, Pruyn ve Molen, 2010, 210).

Bunlardan ilki Leonard ve McAdam, (2001, 180)'ın yapmış olduğu çalışmadır. Bu çalışmada toplam kalite zinciri içinde bireylerin örgüte bağlılığının ve özdeşleşme kabiliyetlerinin artırılmasının örgütün amaçlarının daha kolay bir şekilde ortaya çıkarılabileceğini göstermektedir. Garrity, (2010, 266)'nin öğrenme bağlamındaki çalışmasının da örgütsel özdeşleşmenin gerçekleştirilmesi ile yeni süreçlere ayak uydurmanın daha kolay gerçekleşebileceği yönünde bulgular paylaştığı gözlenmektedir. Benzer biçimde Khedhaouria ve Jamal (2015, 932) inovasyonun yayılımı için de örgütsel özdeşleşmeye büyük önem düştüğünü dile getirmektedir. Wickramasinghe

(2015, 2)'nin yapmış olduğu araştırmada da inovasyonun hızının artırılması için örgütsel özdeşleşmeye ihtiyaç duyulacağı belirtilmektedir.

Yine öğrenme bağlamında gerçekleştirilen bir başka çalışma olan Clarke, (2010, 125) da aynı konuyu vurgulamaktadır. Bunların yanında Kumar ve Jauhari (2016, 760), Vijayakumar ve Padma , (2014, 40) ve Hwang, (2003, 92)'in çalışmasının da benzer bulgular içerdiği tespit edilmiştir.

Bir takım çalışması olarak değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşmenin örgütün amaçlarını kolaylaştıran bir unsur olarak kabul edilebileceğini gösteren yayınlara da ulaşılmıştır (Staniforth ve West, 1995, 28).

Bilginin paylaşımı açısından değerlendirildiğinde bilgiyi paylaşma davranışı ile ilgili algı ve tutumun gerçekleşebilmesi için örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi gerektiğini iddia eden çalışmalara rastlanmaktadır (Lievre ve Tang, 2015, 1069). Yine bilgi paylaşımının gerçekleşmesi için örgütsel özdeşleşmeye ihtiyaç olduğuna dair bulguları olan Taha, Dulayami ve Robinson (2015, 198)'un çalışmasının da değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır.

Personel güçlendirme açısından konuyu ele alan Erol, Baklacı, Aydoğan ve Tunç, (2014, 114)'un çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile insan kaynaklarının daha etkin bir şekilde kullanılabilceği iddia edilmektedir. Bunun yanı sıra Taştan (2012, 227) yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme kavramlarının birbiri ile ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Erdem ve Kalkın (2016, 771) ise yapmış oldukları çalışmada bireylere sağlanan hizmetlerin örgütsel özdeşleşme algılarına yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmalardan da anlaşılabileceği üzere örgütsel özdeşleşme örgüt kültürünün bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015, 125)'in yapmış oldukları çalışma da örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki olumlu etkilerine değinmektedir. Bu kapsamda Özdemir (2010, 237) ve Ng (2001, 424)'nin yapmış olduğu çalışmanın bu önermeyi desteklediği gözlenmektedir. Hatta Yurchisin ve Damhorst, (2009, 458) satış performansı ile ilgili örgütsel özdeşleşme durumlarının etkisini incelemektedir. Memili ve Welsh, (2012, 255) ise aile şirketlerinde aileden olmayanların örgütsel özdeşleşme durumlarını inceleyen bir çalışma ile yazına katkı sağlamaktadır.

Ayrıca güç eğilimi ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinin Polat ve Meyda (2011, 153) tarafından yapılan araştırmada da incelendiği gözlenmektedir. Bu ilişkinin Çetinkaya ve Çimenci (2014, 237) tarafından yapılan araştırmada da incelenmiş olduğu görülmektedir.

Bunun yanında örgütsel özdeşleşmenin kurumsal sosyal sorumluluk algısı üzerinde de etkileri olabileceği değerlendirilmektedir (Kaplan, (2013, 77). Aynı şekilde Demir ve Türkmen (2014, 47)'in yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşme ile sosyal sorumluluğun birbiri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bunlara ek olarak örgütsel özdeşleşmenin örgüt içinde sosyalleşmeyi artıran bir husus olduğu yönünde

bulgular paylaşılan çalışmaların da olduğu gözlenmektedir (Aliyev ve Işık, 2014, 131; Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar, 2012, 47). Adhikari (2012, 642) ise örgütsel özdeşleşmeyi kurumsal sosyal sorumluluğun bir belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedir. Mozes, Josman ve Yaniv, (2011, 310)'in çalışmasının da benzer bulguları içerdiği gözlemlenmiştir. Yine sosyal sorumluluk ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin Ishfaq, Ghulam ve Sadiq (2016, 307), Fatma ve Rahman (2014, 591), Park ve Levy (2014, 1) ve Zhou (2014, 683) tarafından yürütülen çalışmada da incelenmiş olduğu tespit edilmiştir.

Bunlara paralel olarak örgütsel özdeşleşmenin işle bütünleşme üzerinde etkilerinin olduğunu ileri süren yayınların da olduğu anlaşılmaktadır (Ötken ve Erben, 2010, 93). Bunun yanında örgütsel özdeşleşmenin iş performansı ile ilişkisini inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010a, 183). Aynı yazarların bir başka çalışmasında ise örgütsel özdeşleşmenin iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelediği gözlenmektedir (Turunç ve Çelik, 2010b, 209). İşin bırakılmasında örgütsel özdeşleşmenin ne kadar etkili olduğunu inceleyen çalışmaların da olduğu gözlenmektedir (Akyüz ve Yılmaz, 2015, 137; Tosti-Kharas, 2012, 829). Performans bağlamında Chughtai ve Buckley (2010, 242)'in yapmış olduğu çalışmada da örgütsel özdeşleşme arttıkça performansın ileri düzeylere çıkabildiği değerlendirilmektedir. Buna benzer bulgulara He, Wang, Zhu ve Harris , (2015, 1751)'in çalışmasında da rastlanmak mümkündür. Gkorezis, Mylonas ve Petridou, (2011, 550)'nun yapmış olduğu çalışmanın bulguları da örgütsel özdeşleşmenin performansı artıracağı yönündedir.

İşten ayrılma niyeti ile ilişkisinin işyeri kalabalığı ve örgütsel bağlılık ile birlikte incelendiği başka bir çalışmanın ise Kaya (2015, 55) tarafından gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Chan (2006, 249)'ın bulgularının da bu önermeyi desteklediği görülmektedir. Ancak Xing, Weiwen, Junbao, Zhang ve Qiu (2016, 1992)'nin yapmış olduğu çalışmada bireyleri rahatsız edecek kadar örgüte bağlı olmaya zorlamanın performansa olumsuz etki edebileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanında Callea, Urbini ve Chirumbolo (2016, 735) yapmış oldukları çalışmada iş güvensizliğinin örgütsel özdeşleşmeyi ve dolayısıyla da performansı olumsuz etkileyebileceği yönünde uyarılarda bulunmaktadır.

Tokgöz ve Aytemiz Seymen, (2013, 61) ise yapmış oldukları çalışmada güven ve örgütsel vatandaşlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yine örgütsel vatandaşlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışmanın ise Karabey ve İşcan (2007, 231) tarafından gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini iş tatmini ile birlikte inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Fettahlioğlu ve Koca, 2015, 218; İşcan, 2006, 160; Eren ve Titizoğlu, 2014, 275; Turgut ve Tokmak, 2012, 245; Kwon, Hyoungh, Moon, Kyoung ve Kim, 2014, 530). Bunun yanı sıra iş tatmini ile örgütsel

özdeşleşmenin birlikte incelendiği çalışmaların da olduğu görülmektedir (Çırakoğlu, 2010, 1). Jorge, Sousa ve Dierendonck (2014, 877), Karanika-Murray, Duncan, Pontes ve Griffiths (2015, 1019), Shazia, Anis-ul-Haq ve Niazi (2014, 214), Bailey ve Al-Meshal (2016, 821) ve Tüzün, (2009, 728)'ün çalışmalarının da bu bağlamda gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır.

Diğer çalışmaların aksine örgütsel sessizliğin örgütsel özdeşleşme ile birlikte incelendiği Tıktaş (2012, 1)'in çalışmasına da rastlanmaktadır. Öte yandan Çimenci (2013, 1) örgütsel vatandaşlığı örgütsel adalet kavramı ile birlikte değerlendirmektedir. Yine Cüce, Güney ve Tayfur (2013, 1) örgütsel adalet kavramı ile birlikte örgütsel özdeşleşmeyi incelemektedir. Her ne kadar tam olarak örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilgili olmasa da örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların da olduğu görülmektedir (Akgündüz ve Güzel, 2014, 1). Bu bağlamı prosedürel ve dağıtımsal adalet üzerinden genişleten çalışmalara da rastlanmıştır (Cremer, 2005, 4). Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin gerçekleştirilmesi için örgütün açık ve şeffaf bir şekilde yönetilmesi Kesen (2016, 463)'in çalışmasında ifade ettiği şekilde görülmektedir.

Bunların yanında sinizm ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini Nartgün ve Kalay (2014, 1371)'in incelediği gözlenmektedir. Polat ve Meydan (2010, 145)'in da sinizmi incelediği görülmüştür. Bütün bunların yanında örgütsel iletişim ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinin incelendiği çalışmaların da olduğu görülmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008, 1011). Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile aralarındaki ilişkinin işin kalitesi ve inisiyatif alma boyutları ile incelendiği çalışmalara da rastlanmıştır (Camarero ve Garrido, 2011, 266). Öte yandan, Mukherjee, Hanlon, Kedia ve Srivastava, (2012, 526) karmaşa ortamlarında örgütsel özdeşleşmenin etkilerini incelemektedir. Ayrıca örgütün algılanan prestijinin örgütsel özdeşleşme algısında etkili olabileceği de ifade edilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009, 100). Bu çalışmanın bulgularının Öz ve Bulutlar (2009, 35)'in yapmış olduğu çalışmada da desteklendiği görülmektedir. Rodwell, Ellershaw ve Flower (2015, 689) ise psikolojik sözleşme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu kapsamda Erdem, Gökmen ve Türen (2015, 38)'in yapmış olduğu çalışma da psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemektedir.

Yazında bu kadar fazla ilgi gören bir kavram ile ilgili kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliğinin test edildiği çalışmaların da olduğu görülmektedir (Eker, 2015, 118). Bunun yanı sıra Ekmekci ve Casey (2011, 279) bir simülasyon üzerinden örgütsel özdeşleşmeyi gösteren bir çalışma gerçekleştirmiştir.

Bütün bu çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel diğer kavramların neredeyse tümüyle ilişkilendirilmiş olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşımı ile örgütsel özdeşleşmenin doğrudan incelendiği bir çalışmanın olmadığı görülmekle birlikte takım tepkiseliliği ile ilişkisinin incelendiği henüz başka

çalışmaya rastlanmamıştır. Yazında bu denli çok işlenmiş olan kavramlar olan bilgi paylaşımı ile örgütsel özdeşleşmenin ilişkisinin henüz incelenmemiş olması hayretle karşılanırken, bir yandan da mevcut çalışmanın yazındaki önemli bir boşluğu doldurabileceğinin görülmesi açısından önemlidir. Ayrıca mevcut çalışma ile takım tepkiselliği ile ilgili henüz yeni yapılanan bir alanın da ortaya çıkarılması bu çalışmanın özgünlüğünü artırmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmenin Patanakul, Pinto ve Pinto, (2016, 78), İşcan, (2006, 160), Ng, (2001, 424), Tokgöz ve Aytemiz Seymen, (2013, 61), Eker, (2015, 118), Eren ve Titizoğlu, (2014, 275), Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262) ve Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan, (2013, 210)'ın belirlemiş olduğu boyutlar olan örgütsel açıklık, prestij ve rekabet kavramları üzerinden değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

4.1. Örgütsel Açıklık

Bir sistem olarak örgütsel yapılar incelendiğinde örgütün devamlılığının sağlanabilmesi için dış dünya ile iletişim halinde olması ve gerekli değişiklikleri zamanında gerçekleştirmesi gerektiği görülmektedir. Nokia ve Fuji film örneklerinden de görüleceği üzere örgütün dış dünyada olan biteni gözlemlememeye başlaması örgütsel amaçlardan sapmalara neden olmaktadır. Bu nedenle örgüt yapısının dış dünyadaki değişimlere ayak uydurabilecek şekilde tasarlanması gerekmektedir.

Bamford ve Griffin, (2008, 215) yapmış oldukları çalışmada takımların etkin çalışabilmesi için dış dünyadaki gelişmelere ayak uydurmalarını önermektedir. Raes, Boon, Kyndt ve Dochy (2015, 476) de gerçekleştirdikleri çalışmada iletişim ağlarının etkin bir şekilde kullanılmasının örgütsel özdeşleşmeye fayda sağlayabileceği yönünde bulgular paylaşmaktadır. Rose (2015, 289)'un gerçekleştirdiği araştırmada da eğitimlerin dış unsurları dikkate alarak planlanmasının örgütün eğitim ile ilgili amaçlarını gerçekleştirmeyi kolaylaştırabileceğini ifade etmektedir. Marouf (2007, 110)'un yürüttüğü çalışmada ise bireylerin açık ve gizli bilgileri birbirinden ayırt edebildiğine işaret etmektedir. Böylece açıklığın düzeyinin de belirli kurallara bağlı olması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda Kesen (2016, 463)'in yapmış olduğu çalışmada ifade edildiği üzere ilk başta yönetimin açık ve şeffaf bir yönetim tarzı benimsemesi gerekmektedir. Bireylerin şeffaf ve kararlara katılma özgürlüğü olan yerlerde daha fazla örgütsel özdeşleşme sergileyebilecekleri değerlendirilmektedir. Ancak Arnulf, (2012, 433)'un çalışmasında bahsedildiği üzere örgütlerde rutinin dışına çıkılmasının performans üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarabileceği de değerlendirilmesi gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan da Millward, Banks ve Riga, (2010, 50)'nın çalışması kendisini etkin şekilde değişime adapte edebilen takımların daha iyi performans ortaya koyduğunu göstermektedir.

Bütün bu çalışmalardan hareketle Lee, (2008, 548)'nin ve Patanakul, Pinto ve Pinto, (2016, 78)'nin önerdiği üzere örgütsel yapının dış gelişmelere karşı ve örgütün kendi içinde de gelişmelere açık bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu kapsamda karar alma süreçlerine bireylerin dâhil edilmesi, örgütün hedeflerinin açık ve net bir şekilde ortaya konulması ve kararlarda katılıma özen gösterilmesinin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu kavramın mevcut çalışmada sorgulanan diğer kavramlarla ilişkili olduğu düşünülmekle birlikte bu konu hakkında ampiri bir uygulama gerçekleştirilmeden böyle bir ilişkinin varlığından söz edilemeyeceği görülmektedir.

4.2. Örgütsel Prestij

Bireyin örgütte devam etme ve benimsemesi örgütün diğerlerine göre daha prestijli olmasına bağlıdır. Aidiyet duygusu Maslow (1982)'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden bu yana örgütsel çalışmalarda sıkça işlenen bir olgudur. Bireylerin günlük davranışlarında, siyasi eğilimlerinde hatta destekledikleri futbol kulüplerinde bile prestiji önde tuttukları görülmektedir. Bunun yanında sürekli en fazla prestij sağlayacak ürünleri ekonomik yeterlikleri olmasa bile elde etme isteği nedeniyle ürünlerin piyasa fiyatlarından daha yüksek bedeller ödeyerek ihtiyaçlarını karşıladıkları ve ekonomik yönden güçsüz durumlara düştükleri gözlenmektedir.

Bu husus ile ilgili önceki çalışmalar incelendiğinde Tak ve Çiftçioglu (2009, 100)'nun yapmış oldukları çalışmada örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme ile ilişkili bir kavram olduğu dile getirilmektedir. Öz ve Bulutlar (2009, 35)'in çalışmasında itibarın örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını ve işten ayrılma niyetini azalttığı ifade edilmektedir. Tuan, (2013, 90)'ın çalışması da kurumsal itibarın iletişim kalitesini artırdığına yönelik bulgular elde etmemizi sağlamaktadır.

Bütün bu çalışmalardan da anlaşılabacağı üzere prestij örgütsel özdeşleşme için önemli bir boyutu oluşturmaktadır. İşcan, (2006, 160), Ng, (2001, 424), Tokgöz ve Aytemiz Seymen, (2013, 61) ve Eker, (2015, 118)'in çalışmalarında da ifade edildiği üzere bu kavram her ortamda mensup olunan örgütün gururla dile getirilmesini, başka kişilerle iletişime geçildiğine örgüt hakkında olumlu bildirimlerde bulunulmasını, örgütün başarılarının kendi başarısı olarak kabul edilmesini ve örgütün imajının dış toplumda kendisini çok iyi bir şekilde temsil ettiğini gösteren bir kavramdır.

Bu kavramın diğer örgütsel dinamiklerle ilişkisini gösteren pek çok bulgu olmasına rağmen bunun ampirik olarak sınanmasının daha önemli sonuçlar ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir.

4.3. Örgütler Arası Rekabet

Porter (1979)'ın ortaya attığı rekabet stratejilerinden bu yana örgütün muadillerine karşı ayakta kalabilmesi için yapması gerekenler pek çok tartışmanın yapılmasına neden olmaktadır. Örgütler arası rekabet bireylerin örgütün ileri olduğu durumlarda örgütü daha çok benimsemesine yol açmaktadır. Bu nedenle de rekabetin örgütsel özdeşleşmenin ölçümü için önemli bir husus olduğu görülmektedir.

Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262) yapmış oldukları çalışmada ortaya çıkan değerlerin paylaşımının işlerin daha kolay gerçekleştirilebilmesini, piyasadaki rakiplerine oranla daha fazla başarı elde edilmesini, örgüt içi süreçlerin daha doğru bir şekilde yapılmasını ve üretkenliğin artacağını ifade etmektedir. Tranfield vd. (2000, 253) ise gerçekleştirdiği çalışmada örgütün rekabet gücünün bilgiyi yönetme kabiliyeti ile orantılı olduğunu belirtmektedir. Bu noktada örgüt içindeki güvenin artırılmasının örgütsel özdeşleşme ile birlikte rekabette de fayda sağlayabileceği değerlendirilmektedir (Lee, 2004, 623).

Çok sıkı kurallar dahilinde rekabet etmek zorunda kalan işletmelerin bile etkin sosyalleşme ile örgütsel özdeşleşmeyi artırabilecekleri anlaşılmaktadır (Mahmood, Qureshi ve Evans, 2015, 296). Turel ve Connelly, (2013, 674) ise artan rekabetin aşılması için bilişim teknolojilerinin kullanılmasına ağırlık verilmesi gerektiği yönünde bulgular paylaşmaktadır. Yine Laycock, (2005, 523) işletmelerin rekabet edebilmeleri için bilgi paylaşımına önem vermeleri gerektiği yönünde iddialarda bulunmaktadır. Paylaşılan bilgilerin rekabette öne çıkmak için Connell, Kriz ve Thorpe (2014, 137)'un belirttiği üzere inovasyona yönlendirilmesi tavsiye edilmektedir. Bu noktada küreselleşmenin yerel işletmelerin rekabet gücünü azalttığına dair bulguların da olduğu gözlenmektedir (Simpasa, 2013, 787). Ancak yerel işletmelerin rekabet algısının artık yerelden küresele doğru yönlendirilmesi gerektiği görülmektedir.

Bu çalışmaların bulguları bir arada değerlendirildiğinde örgütler arası rekabetin işletmede çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde etkili olabileceği görülmektedir. Ancak bundan önceki boyutlarda da ifade edildiği üzere bu gibi bir çıkarsamanın ampirik olarak test edilmesi gerekmektedir.

4.4. Örgüt İçi Rekabet

Örgüt içinde öne çıkma her insanda olan bir dürtüdür ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirttiği üzere fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik kaygıları ortadan kalktıktan sonra bireyler saygınlığı elde etme üzerine çalışmalarını yürütmektedir. Bunu bir ileri aşama olan kendini gerçekleştirmeye doğru yönelten bireylerin de olduğu gözlenmektedir. Örgütsel süreçler içinde örgütün amaçlarına en uygun hareket edenler ister istemez örgütsel süreçlerle ilgili daha fazla söz sahibi olma eğilimindedir. Bu

kapsamda değerlendirildiğinde Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan, (2013, 210) ve Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262)'ın çalışmalarında ifade edildiği üzere bireyler örgütsel faaliyetlerde gönüllülük esasında davranış sergileyerek örgütün yönetiminde hak sahibi olmak istemektedir. Bu sayede günlük yaşantısını daha kolay gerçekleştirebileceği ekonomik imkânlarla sahip olma ve bunların da ötesinde örgütteki diğer kişileri yönetmeye başlama arzusu bireylerin örgüt içinde rekabet etmelerine neden olmaktadır.

Anaza (2015, 925) yapmış olduğu çalışmada örgütte kimliğin iyi tanımlanmasının örgütsel özdeşleşmeyi gerçekleştirmede kolaylaştırıcı bir unsur olduğunu tartışmaktadır. Beeby ve Booth, (2000, 75) ise örgüt içinde ve dışında iletişim ağlarının geniş olmasının örgütte yükselmede kullanılabilecek bir husus olduğunu dile getirmektedir. Bu çalışmaların bulgularından da anlaşılabileceği üzere örgütün bireyler arası rekabet koşullarını adil bir şekilde fırsat eşitliği ilkesi temelinde gerçekleştirmesi tavsiye edilmektedir.

Böylece bireylerin öncelikle örgütün devamı olmak üzere amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde daha olumlu bir tavır sergilemeleri ve özdeşleşmeyi gerçekleştirmeleri umulmaktadır. Diğer boyutlarda olduğu gibi bu boyutun da diğer örgütsel kavramlarla ilişkili olduğuna dair bulgular elde edilse de bunun ampirik olarak test edilmesinin gerekli olduğu da görülmektedir. Böylece konu ile ilgili araştırma yapacakların ve konu hakkında karar verme pozisyonunda olanların kullanabilecekleri bir takım bulgular elde edildiği gibi yazının geliştirilmesinde de katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

5. TAKIM TEPKİSELLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütlü yapılarda bireylerin olan bitene karşı örgütlü tepkiler vermeleri birlik ve beraberlik için önemli bir nokta olarak görülmektedir (Pieterse, Knippenberg ve Ginkel, 2011, 153). Bireyler kendi altyapılarından getirdikleri farklılıklar olmasına rağmen olan bitene karşı olumlu tepkiler ortaya çıkarmaları örgütün farklılıklarını zenginlik olarak kullanmasına olanak sağlamaktadır (Steyaert, Marti ve Michels, 2012, 34; Liao, O'Brien, Jimmieson ve Restubog, 2015, 965). Bu noktada takım ruhunun oluşturulması örgütün devamı için önemlidir. Bireylerin tek başına yapamayacağı işleri birlik ve beraberlik içinde gerçekleştirebilecekleri gözlenmektedir. İster mal isterse de hizmet üretiminde takım tepkiselliğinin işletmenin başarısı için önemli bir nokta olduğu vurgulanmaktadır (Johnson, Duberley, Close ve Cassell, 1999, 1234). Örgütün rekabette diğer örgütlere karşı ne durumda olduğunun bir göstergesi olarak da takım üyelerinin birbiri ile uyumunun sorgulanması gerektiği çıkarsamasını yapmamızı sağlayan çalışmaların da olduğu gözlenmektedir (Erol, Baklacı, Aydoğan ve Tunç, 2014, 114).

Takım tepkiselliği yazına yeni girmiş bir kavram olarak takımların oluşabilecek durumlar karşısında bireyleri destekleyecek şekilde kararlar alma ve uygulama becerisi olarak tanımlanmaktadır (Lee, 2008, 548; Elbanna, 2015, 1246; Oertel ve Antoni, 2014, 328). Bu kavram ile ilgili önceki çalışmalar incelendiğinde henüz gelişen bir yazının olduğu görülmektedir.

Lee, (2008, 548) yapmış olduğu çalışmada takım tepkiselliğinin artırılması ile yeni ürün geliştirme süreçlerinin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir (Akman ve Aydın Keskin, 2012, 53; Chiang, Shih ve Hsu, 2014, 631). Buna benzer sonuçlara Dayan ve Başarır, (2009, 18)'da da görmek mümkündür. Leonard ve McAdam, (2001, 180) ise takımın tepkiselliğinin artırılması ile işlemlerdeki doğruluk oranının toplam kalite bağlamında artırılabilirliğine yönelik bulgular paylaşmaktadır. Öte yandan Khedhaouria ve Jamal (2015, 932) yapmış olduğu çalışmada takım tepkiselliğinin artırılması ile inovasyon süreçlerinin daha olumlu sonuçlar elde etmemizi sağlayabileceğini ifade etmektedirler. Yine inovasyon bağlamında tepkisellik düzeyinin artırılması ile takım yaratıcılığının artabileceğine dair bulguların gözlenebildiği çalışmalara da rastlanmıştır (Cirella, Radaelli ve Shani, 2014, 590). Wickramasinghe (2015, 2)'nin yürüttüğü araştırmada da inovasyonun artabileceğine dair bulgular elde edilmektedir.

Andres, (2013, 38)'in yapmış olduğu çalışmada ise takım tepkiselliğinin artırılması için bireylerin olan bitenden bilişim teknolojileri ile haberdar edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bilgi yönetiminin takımın tepkiselliğinin artırılması için önemli bir nokta olduğu vurgulanan çalışmalara da rastlanmaktadır (Hwang, 2003, 92; Kaplanoğlu, Şahin, Baykasoğlu ve Erol, 2011, 185; Saklıyan, 2005, 1; Şimşek, 2009,

1). Böylece yönetimin daha yalın bir yapıya büründürülebileceği Lantz, Hansen ve Antoni , (2015, 19)'nin çalışmasında önemle altı çizilmektedir.

Tepkiselliğin psikolojik altyapısı üzerine yoğunlaşan bir çalışma ile Millward, Banks ve Riga, (2010, 50) bireylerin oluşan yeni durumlara karşı birlikte hareket etmelerinin performans üzerinde olumlu etkiler ortaya çıkarabileceğini değerlendirmektedir. Yine performans bağlamında gerçekleştirilen bir çalışmada Senior ve Swailes (2004, 317) tepkiselliğin artırılması ile performansın ileri düzeylere taşınabileceğini belirtmektedir. Bunun gerçekleştirilmesi için etkin ve destekleyici liderliğin sağlanması üzerine tavsiyelerde bulunan çalışmalara da rastlanmaktadır (Staniforth ve West, 1995, 28). Takımlarda liderliğe vurgu yapan bir çalışma ile Hedman (2016, 592) performansın artırılması için iletişim yollarının açık halde bulundurulması gerektiği yönünde bulgular paylaşmaktadır.

Benzer şekilde Matsuo (2016, 307)'nun çalışmasının da etkin liderliğin takım tepkiselliğini artıran bir husus olduğu yönünde bulgulara ulaşmış olduğu gözlenmektedir. Yine Patanakul, Pinto ve Pinto (2016, 65) yapmış oldukları çalışmada takım tepkiselliğinin takım performansının belirleyicileri arasında olduğunu ifade etmektedir. Gurtner, Tschan, Semmer ve Nagele, (2007, 127) ve Gabelica, Bossche, De Maeyer, Segers ve Gijssels (2014, 86)'ın çalışmasının da bu bulguları desteklediği görülmektedir. Bunların yanında Elbanna, (2015, 1236)'nın yapmış olduğu çalışma proje yönetiminde takım tepkiselliğini projenin başarısını artıran bir husus olarak göstermektedir.

Sektörel çalışmalarda da takım tepkiselliğinin süreçlerin iyileştirilmesi ile ilgili faydalar elde edilmesini sağladığı görülmektedir (Johnston, Pringle ve Buchanan, 2015, 1). Bunların yanında takım tepkiselliği ile müşteri memnuniyetinin artırılabilmesine yönelik çıkarsamalara ulaşmamızı sağlayan çalışmaların da olduğu gözlenmiştir (Amin ve Isa, 2008, 191).

Yine yönetim üzerine kurgulanan bir çalışmada Bryman ve Cassell, (2006, 41) takımlarda bireylerin tepkiselliği engellemek adına kendi görüşlerini ileri çıkarma eğiliminde olabileceklerini ifade etmektedir. Munkejord, (2009, 151)'un yürüttüğü çalışmanın da benzer sonuçlara ulaştığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle karşıtların yönetiminde de takım dinamiklerinin korunması gerektiğine yönelik bulgular elde etmemizi sağlayan çalışmalar da tespit edilmiştir (Bouten-Pinto, 2016, 136). Bu gibi durumlardan kaçınmak için tarafların tümünün karar alma ve uygulama süreçlerine dâhil edildiği örgüt yapısının oluşturulması gerektiğine dair bulgular paylaşılan çalışmaların da olduğu görülmektedir (Orr ve Bennett, 2009, 85). Mahadevan, (2011, 150)'ın yapmış olduğu çalışmanın bulguları da benzer özellikler göstermektedir.

Örgütün yapısı şekillendirilirken eğitim ile ilgili hususların tepkiselliği artıracak şekilde yapılandırılmasının örgüt ikliminin geliştirilmesinde kullanılabileceği yönünde bulgulara da rastlanmaktadır (Rose, 2015, 289; Clarke, 2010, 125; Ünüvar 2009, 559).

Yine örgüt yapısının oluşturulmasında adaletli bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerektiği ile ilgili bulgulara da rastlanmaktadır (Collie, Bradley ve Sparks, 2002, 545; Hui, Au ve Zhao, 2007, 210; Ateş, Sözen ve Yeloğlu, 2014, 106; Zapata-Phelan, Colquitt, Scott ve Livingston, 2009, 93; Son ve Park, 2016, 309). Benzer biçimde örgüt yapısının oluşturulmasında takım üyelerinin desteklenmesinin takım tepkiselliği üzerinde olumlu etkiler ortaya koyabileceği yönünde bulgulara Bektaş ve Sohrabifard, (2013, 886)'da rastlanmaktadır.

Bütün bu çalışmalardan da anlaşılabacağı üzere etkin bir örgüt ikliminin oluşturulması için takım tepkiselliğine ihtiyaç olduğu görülmektedir. Yazındaki eserlerde genelde performans ve yeni ürün geliştirme üzerine yoğunlaşıldığı gözlenmektedir. Mevcut çalışmanın sacayaklarından birisini oluşturan bu kavramın belirleyicilerinin Lee, (2008, 548) ve Elbanna, (2015, 1246)'nın da önerdiği şekilde amaç belirliliği, takım güçlendirme, trans-aktif bellek sistemi ile etkileşimsel ve prosedürel adalet üzerinden incelenmesi uygun görülmüştür.

5.1. Amaç Belirliliği

Bireylerin örgütlü yapılara katılma amacının kendi amaçlarının örgütün amaçları ile örtüşmesi olduğu belirtilmektedir. Örgütte devamların sağlanması ve ortaya çıkabilecek yeni durumlarda ortak tepkilerin verilmesi için amaçların herkes tarafından özümsemesi gerekmektedir. İşletmenin bütün faaliyetleri bir uyum içinde olduğunda performans ile ilgili hedeflerin daha kolay bir şekilde gerçekleştirilebileceği görülmektedir. Aynı zamanda bu amaçlar hakkında takım üyelerinin karar alma ve uygulama süreçlerine etkin şekilde dahil edilmelerinin amaçlardan haberdar olma ve bunların gerçekleştirilmesinde çaba sarf etmeleri için önemli bir nokta olarak değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda Patanakul, Pinto ve Pinto, (2016, 78) ve Lee, (2004, 623)'nin bakış açıları değerlendirilerek bireylerin kendi amaçlarının olup olmadığı, sorumluluklarının farkında olup olmadıkları, beklentileri yerine getirip getiremedikleri ile ilgili geribildirim alma durumları ve kendilerinden beklenen işlerle ilgili yeterli açıklama yapıp yapılmadığı gibi hususlar değerlendirilmiştir. Bunun yanında örgütün kendi amaçlarının olup olmadığının farkında olmaları ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinin kendileri için de fayda sağlayıp sağlayamayacağı gibi algılarının da ölçülmesi planlanmıştır.

5.2. Takım Güçlendirme

Takımların başarılı bir şekilde işlerin yürütülmesini sağlaması ve ortaya çıkabilecek yeni durumlar karşısında doğru tepkileri verebilmesi için takım üyelerinin

hem psikolojik hem de bilişsel açıdan güçlendirilmesi gerekmektedir (Friend, Sieloff, Murphy ve Leeper, 2016, 78). Performans hedeflerinin etkin bir şekilde başarımı ancak bireylerin kendilerini yeterli ve güçlü hissetmeleri ile ortaya çıkabilecek bir durumdur. Bu nedenle de bireylerin kendilerini güçlü hissetmelerini sağlayacak yönetsel desteğin kendilerine sunulması önerilmektedir (Ötken ve Erben, (2010, 93).

Bu kapsamda bireylerin başarımlarının tüm işletme tarafından benimsenmesi ve çalışanların birbirini bu hususlar üzerinden desteklemesi önemli bir husustur. Yine yeni başlayanların işe alıştırılması konusunda diğer çalışanlar tarafından desteklenmeleri ve üst yönetimin örgüt iklimini buna motive etmesinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Benzer biçimde bireylerin çalışma ortamında kendilerini mutlu hissetmeleri ve işe karşı olumlu tavırlar sergilemeleri önemsenmektedir. Bireylerin işle ilgili süreçleri diğer şeylerin önünde tutmaları da işlerinde kendilerini güçlü hissettiklerinin bir göstergesidir. Bu boyutun diğer örgütsel kavramlarla ilişkili olduğu değerlendirilse de bunun bir bulgu olarak ampirik biçimde sınanmadan söylenmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

5.3. Trans-Aktif Bellek Sistemi

Çalışma ortamında bireyler rutin işleri bile yerine getirirken her geçen gün yeni bilgi ve kavramlarla birlikte farklı ortamları tecrübe etmektedir. Bu noktada ortaya çıkan yeni bilgilerin işlenmesi ve örgütün amaçlarına uygun olarak diğer çalışanlarla paylaşımı önemli bir nokta olarak görülmektedir. Böylece ortaya çıkan her yeni durumda örgütün kurumsal hafızasının güçlenmesi söz konusu olabilmektedir. Trans-aktif bellek sistemi Dayan ve Başarır, (2009, 18)'ın da ifade ettiği üzere takım tepkiselliğinin bir belirleyicisi olarak kullanılmaktadır. Bu kavram kullanışlı olan bilgilerin işletme içinde diğer çalışanlarla farklı ortamlarla karşılaştıklarında kullanmalarını sağlayan bir husustur. Chiang, Shih ve Hsu, (2014, 631) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada bu sistemin yerleştirilmesi ile yeni ürün geliştirme süreçlerinin daha etkin bir şekilde ortaya çıkarılabildiğini iddia etmektedir. Liao, O'Brien, Jimmieson ve Restubog, (2015, 965)'ün elde etmiş olduğu bulgular da trans-aktif bellek sisteminin etkin kullanımının takım performansını artırıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Böylece bireylerin ortaya çıkan yeni durumla ilgili bilinmeyen bilinebilir hale getirdiği de Chung, Lee ve Han, (2015, 564)'ın yapmış olduğu çalışmadan anlaşılmaktadır.

Trans-aktif bellek sisteminin kullanımı ile Ar-Ge çalışmalarının daha kolay ve etkin sonuçlar ortaya çıkarabildiğine dair bulguların olduğu çalışmalara da rastlanmaktadır (Peltokorpi ve Hasu, 2016, 1). Bunun yanında bu sistemin etkin kullanımının inovasyon süreçlerini kolaylaştırdığı da elde edilen bulgular arasında yer almaktadır (Fan, Chang, Albanese, Wu, Yu ve Chuang, 2016, 49). Mevcut çalışmada bireylerin işin gereklerini yerine getirme konusundaki bilgi düzeyleri ile birlikte işin

gerçekleşmesinde ortaya çıkabilecek yeni durumların çözümünde eski bilgileri uyarlayabilme becerileri üzerinden ölçüm yapılmasında Dayan ve Başarır, (2009, 18)'ın yönteminden yararlanarak kullanılması planlanmaktadır.

5.4. Etkileşimsel Adalet

Bireylerin örgütsel adalet içinde yaşadıkları iş süreçlerinde kendilerine adaletli bir şekilde davranıldığını bilmelerinin örgütsel süreçlere daha etkin ve hevesli bir şekilde katılmalarında etkili olduğu bilinmektedir (Zapata-Phelan, Colquitt, Scott ve Livingston, 2009, 93; Dayan ve Başarır, 2009, 18). Her ne kadar etkileşimsel ve prosedürel adalet kavramları önceki çalışmaların çoğunda örgütsel adaletin belirleyicisi olarak görülse de Collie, Bradley ve Sparks, (2002, 553) ve Turel ve Connelly, (2013, 674)'nin çalışmalarında gözlemlendiği üzere takım tepkiselliğinin belirleyicileri olarak kullanılabilmektedir. Takım içinde değerlendirildiğinde bireylerin fikirlerinin etkileşimsel olarak herkes kadar değer gördüğünü hissetmeleri kendilerine olan güveni artırarak takımla ilgili yeni ortamlar gerçekleştiğinde takımın lehinde tepki vermelerini sağlamaktadır. Hui, Au ve Zhao, (2007, 210) yapmış oldukları çalışmada etkileşimsel adalet algısının yüksek olması durumunda bireylerin belirsizlik algısının düştüğünü ifade etmektedir. Böylece bireylerin ortaya çıkabilecek yeni durumlar hakkında takımın lehinde görüş ve eylem göstermeleri daha mümkün hale gelmektedir. Bilişim sistemlerinin kullanımında bile etkileşimsel adaletin yüksek olduğu durumlarda bireylerin daha olumlu tepkiler ortaya koyabildikleri rapor edilmektedir (Turel ve Connelly, 2013, 674).

Bu kapsamda bireylerin kendilerine nazik bir şekilde davranıldığının farkında olmaları, önemsendiklerini hissetmeleri, üst yönetimin kendi sorunları ile ilgilendiklerinin farkında olmaları ve işyerinde kendilerini değerli hissetmelerinin sağlandığı gibi noktalar üzerinden bu boyutun incelenmesi hedeflenmektedir. Diğer örgütsel süreçlerle ilişkili olabileceği değerlendirilen bu boyutun da ampirik olarak test edilmesi gerektiği görülmektedir.

5.5. Prosedürel Adalet

Etkileşimsel adalette olduğu gibi prosedürel adalet de takım tepkiselliğinin belirleyicileri arasında gösterilmektedir (Dayan ve Başarır, 2009, 18). Bu kavram süreçlerin işletilmesinde adaletin gözetilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Bates, Allen ve Watson, 2016, 34). Konu ile ilgili yapılan çalışmalar süreçlerde adaletin gözetildiği algısına sahip olan bireylerin ortaya çıkabilecek cezaları daha makul karşılayabildiklerini göstermektedir. Bu nedenle de takım tepkiselliğinin sağlanması için önemli bir kavram olduğu değerlendirilmektedir.

Süreçlerin adaletli bir şekilde yönetiminin bireylerin takım lehine tepkiler oluşturmada etkili sonuçlar elde edilebileceğini göstermektedir (Ateş, Sözen ve Yeloğlu, 2014, 106). Zapata-Phelan, Colquitt, Scott ve Livingston, (2009, 93) ise bireylerin adalet algılarının yüksek olmasının içsel motivasyonlarını artırabileceğini ifade etmektedir.

Bu kavramın Son ve Park, (2016, 320) ve Marques, Lima, Moreira ve Reis, (2015, 69)'in belirtmiş olduğu şekliyle işyerinde adil kuralların olduğu ve karar verme eylemlerinde bireylerin görüşlerinin alınması üzerinden ölçümü planlanmaktadır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde bu boyutun da diğer örgütsel kavramlarla ilişkili olması beklendiği halde bunun da ampirik olarak sınanmadan belirtilmesinin bilimsel bir çıkarsama olamayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca sofistike bir yanlışlamacılık anlayışı ile bireylerin önceki teorilerden daha çok ampirik içeriği olan bulgular üzerinden bilimin ilerlemesinin sağlanmasının daha etik bir anlayış olabileceği değerlendirilmektedir.

6. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE TAKIM TEPKİSELLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİ, TR 63 BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA

Araştırmanın bu kısmında bankacılık sektörü bağlamında örgütsel özdeşleşme, bilgi paylaşımı ve takım tepkiselliği arasındaki ilişkilerin TR 63 (Kahramanmaraş, Osmaniye ve Hatay) Bölgesi bağlamında belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen uygulamanın sonuçları incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak demografik özellikler üzerinden örneklemin evreni temsil yeteneği ele alınmıştır. Daha sonra anekete verilen cevapların değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki aşamada veriye araştırmanın kavramsal çerçevesinin yansıyıp yansımadığının test edilebilmesi için Keşif Amaçlı Faktör Analizi (EFA) gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada faktör yükü 0,5'ten düşük olan maddelerin analiz kapsamından çıkarılması sağlanmış ve Cronbach alfa skorları üzerinden güvenilirlik test edilmiştir. Bundan sonraki aşamada verinin normal dağılıma uyup uymadığının belirlenmesi için normallik testleri faktör analizinden elde edilen maddeler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analizin bir sonraki aşamasında ise ölçmeyi hedeflediği değişkeni ölçmek amacıyla ankete dâhil edilmiş diğer önermelerle birlikte alınan aritmetik ortalamalar kullanılarak korelasyonlar incelenmiştir. Bundan sonraki aşamada ise demografik özelliklerin değişkenler üzerindeki etkilerinin belirlenmesi için varyans testleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak yapısal eşitlik modeli kullanılarak değişkenler arasındaki etkiler incelenmiştir.

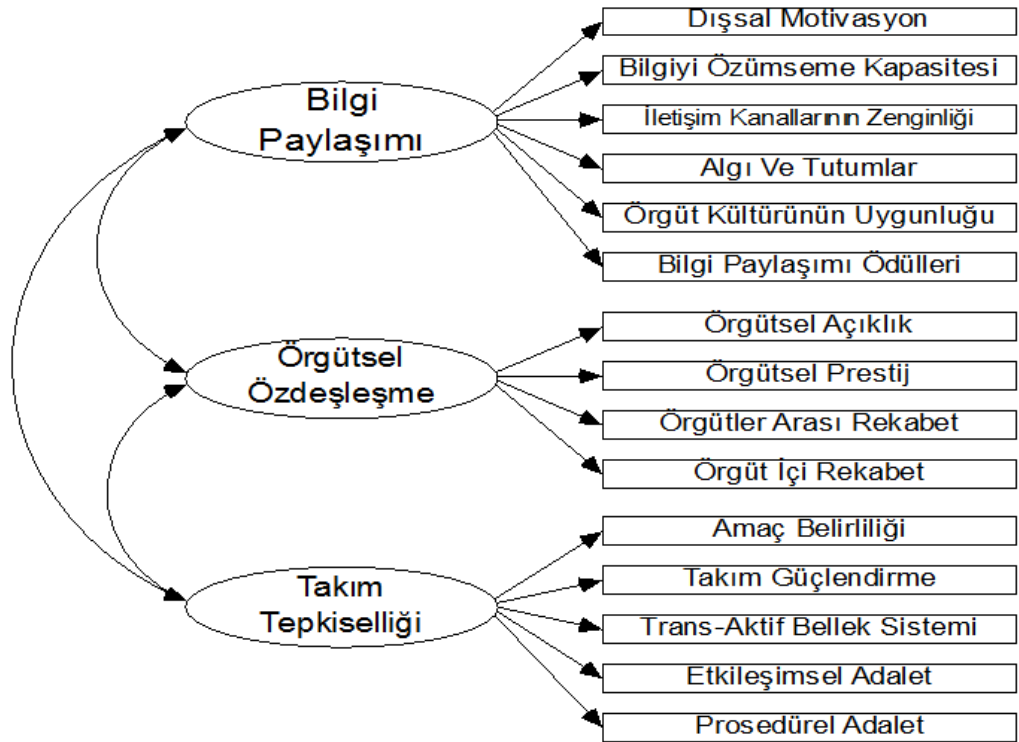
6.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı bankacılık sektöründe bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Bu kapsamda örneklemin TR 63 (Kahramanmaraş, Hatay ve Osmaniye) Bölgesindekilerden yola çıkarak seçilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla bilgi paylaşımının dışsal motivasyon, bilgiyi özümseme kapasitesi, iletişim kanallarının zenginliği, bilgi paylaşımına yönelik algı ve tutumlar, örgüt kültürünün buna izin vermesi ve bilgi paylaşımı ödülleri ile ölçülmesi hedeflenmektedir (Patanakul vd., 2016, 65). Örgütsel özdeşleşmenin ise örgütsel (örgütsel açıklık, örgütsel prestij, örgütler arası rekabet, örgüt içi rekabet) ve bireysel belirleyicileri (örgütsel görev, üyeliğin yeniliği, kıyaslanabilir örgütlerin varlığı, danışmanlık desteğinin sunulması, örgütsel tatmin ve duyarlılık) ile birlikte ele alınması planlanmaktadır (Mael & Ashforth, 1992, 103; Oertel, 2014, 328). Son olarak takım tepkiselliğinin de amaç belirliliği, takım güçlendirme, trans-aktif bellek sistemi, etkileşimsel adalet ve prosedürel adalet ile ölçülmesi hedeflenmektedir (Johnson vd., 1999, 1234). Bu hususların tamamlanması ile bahsi geçen kavramların arasındaki ilişkilerin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Çalışma belirtilen bağlamda bu ilişkileri araştıran ilk çalışma olduğu için araştırma konusu önemlidir. Ayrıca bölgesel çalışmalarla kalkınma adımlarında akademinin kamuya ve özel sektöre yol göstermesini sağladığı için de önemli bilgiler barındırmaktadır.

6.2. Araştırmanın Yöntemi

Toplumsal gelişme ile birlikte bilgi toplumu haline geldikten sonra işletmeler için bilgiye sahip olma en önemli hususlardan birisi haline gelmiştir. Bu bilginin elde edilmesi ve yenilerinin üretilmesi için örgütsel bağlamda bilgi paylaşımına açık bir örgüt ikliminin oluşturulması gerekmektedir. Bankacılık sektörü için düşünüldüğünde bilgiye olan ihtiyacın sürekli olarak arttığı anlaşılmaktadır. Küresel gelişmelerin lokal ekonomilere etkilerinin bu denli fazla olduğu bir konjonktür içinde hareket kabiliyetlerini artırmak için bütün sektörlerin bilgiyi doğru analiz edebilme yeteneğini geliştirmiş olması gerekmektedir. Bütün sektörlerle ilgili olması nedeniyle bilgi paylaşımına en çok ihtiyaç duyan sektörün haliyle bankacılık sektörü olması gerekir.



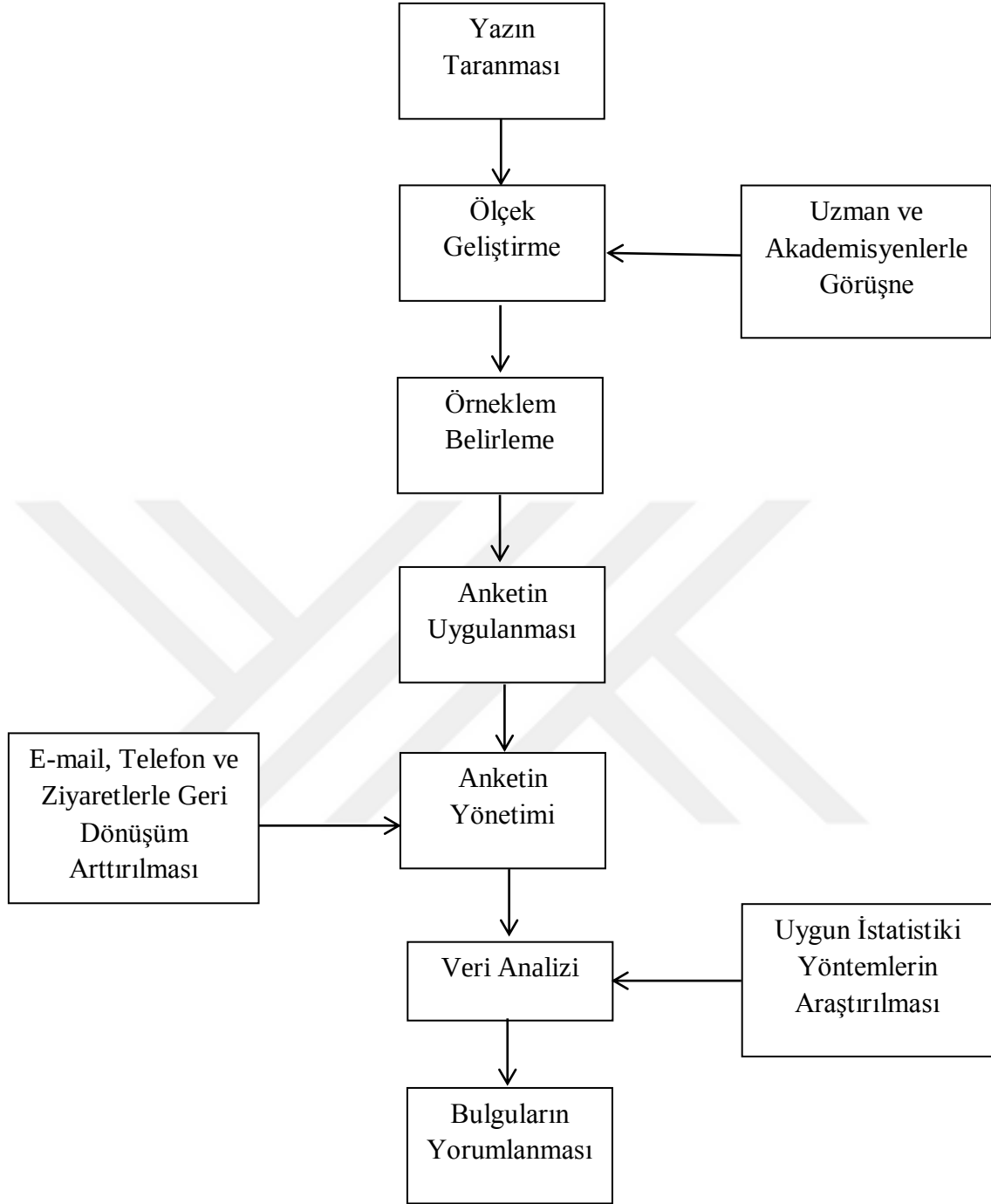
Şekil 6.1. Araştırma Deseni

Buradan yola çıkarak bankacılık sektöründeki örgüt ikliminin analiz edilebilmesine yönelik çabaların gerçekleştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Böylece banka çalışanlarının bilgi paylaşımı üzerine geliştirmiş oldukları algıların örgütsel dinamiklere nasıl etki ettiğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği bireylerin örgüt içinde birlikte hareket etme yönündeki eğilimlerini göstermektedir (Lee, 2008, 548; Hui vd., 2007, 210). Bu nedenle bu iki kavramın alt değişkenleri ile birlikte ölçülmesi ve bunun değişkenler arasındaki ilişkilerin gösterilmesi için kullanılması hedeflenmiştir.

Çalışma kapsamında bilimsel araştırma yönteminin aşamaları mümkün mertebe uygulanmaya çalışılmış ve TR 63 bölgesinde bankacılık sektöründe bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği konuları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak kapsamlı bir yazın taraması gerçekleştirilerek önceki çalışmaların konu, yöntem, kapsam ve bulgular bakımından incelenmeleri sağlanmıştır.

Yazın taramasından elde edilen değişkenlerle araştırmanın teorik altyapısı oluşturulacak ve bu değişkenlerle ilgili yapılan çalışmalarda önermelerin derlenmesi sağlanacaktır. Derlenen maddeler bir anket formu haline getirilerek akademisyen ve bankacıların görüşleri alınarak son hali verilmiştir. Anket uygulaması neticesinde elde edilen verilerin öncelikle örneklemin bankacılık profiline uygun olup olmadığının testinin gerçekleştirilebilmesi için demografik faktörler bakımından incelenmesi sağlanmıştır. Daha sonra Keşif Amaçlı Faktör Analizi (EFA) ile kavramsal çerçevenin ne kadar veriye yansımış olduğu ölçülmüştür. İlerleyen kısımlarda Cronbach alfa skorları üzerinden güvenirlik ölçülmüştür. EFA sonuçlarına göre elde edilen maddelerin normal dağılıma uyup uymadığının test edilebilmesi için Kolmogorov-Smirnov uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar bir de standart sapmalar ve aritmetik ortalamalar bakımından incelenmiştir. Bunun yanında değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenebilmesi için korelasyon analizi ve demografik faktörlere göre istatistiki olarak anlamlı cevaplar verilip verilmediğinin test edilebilmesi için de varyans testleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak ortaya çıkan ortalamaların kullanılması ile oluşturulan regresyon modelleri kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.



Şekil 6.2. Araştırma Yöntemi

İstatistiki analizler neticesinde anlamlı sonuçlar elde edildiğinde bulguların önceki çalışmaların bulgularıyla birlikte yorumlanması sağlanarak akademisyenler, uygulayıcılar ve politika geliştiriciler için önerilerin sunulması sağlanacaktır.

6.3. Ölçeğin Uyarlanması

Ölçeğin uyarlanmasında ilk olarak kişisel bilgi formu demografik özelliklerin belirlenmesi için kullanılmıştır. Araştırmacının sektör deneyiminden hareketle çalışanların çok detaylı şekilde istenilen demografik verilerin kişilerin vermiş oldukları cevapların açığa çıkması korkusundan dolayı istediklerinden ziyade istenilen şekilde cevap verme eğilimine girebilmeleri göz önünde bulundurularak detaya inilmemiştir. Bu kapsamda yaş, cinsiyet, gelir, bankanın statüsü ve kıdem değişkenlerine yer verilmiştir. Öte yandan araştırmanın teorik altyapısı üç temel unsur ve bunların alt boyutları üzerinden şekillendiği için bunların tümünü içeren bir ölçek tespit edilememiştir. Bu nedenle farklı çalışmaların önermelerinin uyarlanması ile bir ölçek elde edilmiştir. Ölçekle ilgili akademisyenlerin ve sektör temsilcilerinin görüşleri elde edilerek gelen geribildirimlere göre uyarlamalar yapılmıştır. Araştırmanın bu kısmının ilerleyen başlıklarında maddelerin hangi çalışmalardan alındığı ayrıntılı şekilde gösterilecektir

6.3.1. Bilgi Paylaşımının Ölçümü

Bilgi paylaşımı araştırmanın teorik altyapısındaki üç temel öğeden birisi olarak tasarlanmıştır. Bu değişkenin ölçümü için elde edilebilen tüm kaynaklar taranmış ve anket önermelerinden örtüşenler çıkarılarak toplamda 16 önerme ile ölçümü sağlanmıştır. Bu kapsamda;

- 1- İşlerimizi planlama aşamasındayken paydaşlarla ön raporları paylaşıyoruz.
- 2- Planlama aşamasındayken paydaşların uygulanacak işlemlerden haberi vardır.
- 3- Planlama aşamasında bile daha önceki iş deneyimlerimizi paydaşlara aktarıyoruz.
- 4- Planlamada bile paydaşların konu ile ilgili uzmanlık ve eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak bilgiler sunarız.
- Pai, (2006, 105)
- 5- Şube çalışanları ile bilgi paylaşma düzeyim iyidir.
- 6- Şube çalışanları ile bilgi paylaşımı yapmam onlara zarar verir. (Ters Kodlanmıştır (TK))
- 7- Diğer çalışanlarla bilgi paylaşmak eğlencelidir.
- 8- Diğer çalışanlarla bilgiyi paylaşıyor olmam beni değerli kılar.
- 9- Başka çalışanlarla bilgi paylaşmak erdemli bir davranıştır.
- 10- İlerleyen günlerde çalışma arkadaşlarımla daha fazla bilgi paylaşımında bulunmayı düşünüyorum.
- 11- Başka çalışanların da iş yapış süreçlerimi bilmelerini sağlayacağım.

12- Diğer çalışanların deneyimlerini benimle paylaşmaları için onlara bildiklerimi anlatacağım.

Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262)

13- Örgüt içinde paylaşılan bilgilerden yöneticilerin haberi olur.

14- Çalışanlarımızın bilgiyi nasıl paylaşacaklarına yönelik yeterlikleri üst düzeydedir.

15- İşlerimizi daha kolay yapabilmemiz için bilgiyi paylaşacak ortamlar oluşturulur.

16- Çalışanlarımızın bilgiyi paylaşma eğilimi yüksektir.

Casimir, Lee ve Loon, (2012, 740)

önergeleri kullanılmıştır.

6.3.1.1. Dışsal Motivasyonun Ölçümü

Bilgi paylaşımının alt boyutlarından olan dışsal motivasyonun ölçümü ile ilgili 4 önerme kullanılmıştır.

1- Bilgiyi paylaşmam için sürekli olarak yöneticilerim tarafından teşvik ediliyim.

2- Bilgi paylaşımı işyerimizin önemli bir parçasını oluşturur.

3- Bilgi paylaşımında bulunduğumuz için diğer çalışanlara göre öne çıkarılırız.

4- Bilgi paylaşımında bulununca paydaşlardan olumlu geribildirimler alırız.

Razmerita, Kirchner ve Nielsen , (2016, 1225).

6.3.1.2. Bilgiyi Özümseme Kapasitesinin Ölçümü

Bilgiyi özümseme kapasitesinin ölçümüne yönelik olarak beş önerme kullanılmıştır.

1- Şube içinde elde ettiğimiz bilgilerin diğer bankalarla rekabette önemli bir araç olarak kullanılabileceğini düşünürüz.

2- Şubede iş amaçlarına uygun bir şekilde organizasyon sağlanmıştır.

3- Rakiplerimizin bizimle ilgili bilgi toplayamamasını sağlayacak şekilde bilgi paylaşımı yaparız.

4- Elde ettiğimiz bilgiyi en iyi şekilde kullanmak için çaba sarf ederiz.

5- Performansımızı etkileyebilecek bir bilgiyi elde ettiğimizde bunu yöneticilerle paylaşarak önlem almaya çalışırız.

Figueiredo, Pais, Monteiro ve Mónico , (2016, 497)

6.3.1.3. İletişim Kanallarının Zenginliğinin Ölçümü

İletişim kanallarının zenginliği de önceki çalışmalarda bilgi paylaşımının bir boyutu olarak ele alınmaktadır. Bu değişkenin ölçümü için 7 önerme kullanılmıştır.

- 1- Başka bir çalışanla iletişime geçmek istesem pek çok kanal bulabilirim.
- 2- İş arkadaşlarımla e-posta ile iletişime geçerim.
- 3- İş arkadaşlarımla telefonla iletişime geçerim.
- 4- İş arkadaşlarımla resmi yazışmalarla iletişime geçerim.
- 5- Diğer çalışanlarla iletişime geçmek istesem rahatlıkla odasına gidip konuşabilirim.
- 6- Herhangi bir çalışanla bilgi paylaşmak istesem bunun için bir kanal aramama gerek yoktur.
- 7- Başka bir çalışanla işle ilgili olmasa da (dedikodu bile) bilgi paylaşımını rahatlıkla yapabiliriz.

Rutten, Blaas-Franken ve Martin , (2016, 199)

6.3.1.4. Bilgi Paylaşımına Yönelik Algı Ve Tutumların Ölçümü

Benzer biçimde çalışanların bilgi paylaşımına yönelik algı ve tutumlarının ölçümü için de 5 önerme uyarlanmıştır.

- 1- Diğer çalışanlarla bilgiyi paylaşmak isterim.
 - 2- İş arkadaşlarımla işine yarayabileceğini düşündüğüm bilgilerin onlarla paylaşırım.
 - 3- İş arkadaşlarımla deneyimlerimi paylaşarak onların da bilgimden faydalanmalarını sağlarım.
 - 4- Diğer çalışanlarla eğitimimden gelen bilgileri paylaşmakta bir sakınca görmem.
 - 5- Benim hazırladığım rapor, sözleşme vb. evrakı diğer çalışanlarla paylaşırım.
- Serenko ve Bontis , (2016, 687)

6.3.1.5. Örgüt Kültürünün Uygunluğunun Ölçümü

Örgüt kültürünün bilgi paylaşımına uygun olması da bilgi paylaşımının alt boyutları içinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda iki çalışmadan uyarlanan 6 önerme kullanılmıştır.

- 1- Şubemizde toplantılarda bilgiyi paylaşmaya yönelik katılımcı bir karar verme politikası uygulanır.
- 2- Bilgiyi paylaşmayı kolaylaştırıcı uygulamalar gerçekleştirilir.

3- Farklı departmanlardaki kişilerle bilgi paylaşımını sağlayacak ortamlar oluşturulur.

4- Çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesine yönelik uygulamalar vardır.

5- Birbirimizle yaptığımız görüşmelerde ortak bir dil geliştirmiş durumdayız.

Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, (2007, 22)

6- Yaptığım iş becerilerimi gösterebilmek için büyük fırsatlar sunar.

Zhou , (2014, 683)

6.3.1.6. Bilgi Paylaşımı Ödüllerinin Ölçümü

Bireylerin bilgi paylaşımı için teşvik edilmelerini sağlayacak ödüllerin ölçümünün de önceki çalışmalarda bilgi paylaşımının alt boyutları içinde ele alındığı görülmektedir. Bu kapsamda benzer önermelerin elenmesi ile üç çalışmadan 9 önermenin uyarlanması sağlanmıştır.

1- Bilgi paylaşımında bulunduğum için daha fazla ödül alırım.

2- Yöneticilerimden bilgi paylaşımında bulunduğum için takdir alıyorum.

3- Paydaşlarla gerekli bilgileri paylaştığım için işlerimi daha kolay yürütürüm.

4- Bilgi paylaşımında bulunduğum için işimi kaybetme korkusu yaşamam.

5- Bilgi paylaşımında bulunduğum için diğer çalışanlarca da takdir edilirim.

Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan, (2013, 210)

6- Bilgiyi paylaşımını özendirecek ödüllendirme mekanizmaları mevcuttur.

7- Bilgi paylaşımı için verilen ödüller özendiricidir.

8- Bireysel ödüllerin yanında takım olarak ödüllendirilmemizi sağlayan mekanizmalar mevcuttur.

Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, (2007, 22)

9- Bilgi paylaşımında bulunduğum için para ödülü alabilirim.

Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262)

6.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Ölçümü

Araştırmanın teorik altyapısının ikinci ana başlığı olan örgütsel özdeşleşmenin ölçümüne yönelik yapılmış olan çalışmalar da incelenmiş ve benzer önermelerin çıkarılması ile beş çalışmadan 17 önermenin uyarlanması gerçekleştirilmiştir.

1-Diğer bankalarla kıyasladığımda çalıştığım banka benim için mükemmelliğin bir örneğidir.

2- Kariyerimin geri kalanında bu bankada çalışmayı isterim.

3- Bu şubeyi ailem gibi görürüm.

4- Stratejik karar vermem gerekirse bankanın menfaatlerini ön planda tutarım.

5- Başarı ya da başarısızlık olduğunda bunda benim de katkımın olduğunu düşünürüm.

6- Kendimi çalıştığım bankanın sahibi gibi hissederim.

7- Şubeye katkısı olacak işleri görevim olmasa da üstlenirim.

8- Çalıştığım bankadan bahsederken “biz” söylemini kullanırım.

Eker, (2015, 118)

9- Çalıştığım banka ile ilgili bir övgü aldığımda bunda kendi payımın da olduğunu düşünürüm.

10- Bankamla ilgili kötü bir haber duysam üzülürüm.

11- Bankam eleştirildiğinde kendi payıma düşen kısmı da gözden geçiririm.

Tokgöz ve Aytemiz Seymen, (2013, 61)

12- Başka birisi çalıştığım bankayı eleştirse bunu kendime yapılmış bir hakaret olarak kabul ederim.

13- Diğer insanların bankamla ilgili görüşleri beni de ilgilendirir.

Eren ve Titizoğlu, (2014, 275)

14- Bankam kişiliğimi yansıtır.

15- Kurumum için ne gerekiyorsa yaparım.

16- Kurumun meseleleri benim de meselemdir.

Karayiğit, (2008, 1)

17- Bu bankada gönülsüz olarak çalışıyorum.

Çırakoğlu, (2010, 1)

6.3.2.1. Örgütsel Açıklığın Ölçümü

Örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları ile ilgili de önceki çalışmaların incelenmesi sağlanmıştır. Bu kapsamda iki çalışmadan toplamda beş önermenin uyarlanması gerçekleştirilmiştir.

1- Örgüt içinde iletişim açık kanallarla gerçekleştirilir.

Lee, (2008, 548)

2- Örgütsel planlardan ilgili herkesin haberi vardır.

3- Kendisini ilgilendiren hususlarda herkesin bilgi sahibi olması sağlanır.

4- Kararlar tüm çalışanların katılımı ile alınır.

5- İş ile ilgili beklentiler açık ve net olarak yöneticiler tarafından ifade edilir.

Patanakul, Pinto ve Pinto, (2016, 78)

6.3.2.2. Örgütsel Prestijin Ölçümü

Örgütsel prestijin ölçümü için her biri farklı çalışmalardan alınan 4 önerme kullanılmıştır.

- 1- Bulunduğum her ortamda bu bankanın çalışanı olduğumu gururla söylerim.
İşcan, (2006, 160)
- 2- Arkadaşlarımla konuşurken bankamla ilgili olumlu şeyler söylerim.
Ng, (2001, 424)
- 3- Çalıştığım bankanın başarısını kendi başarıım gibi görürüm.
Tokgöz ve Aytemiz Seymen, (2013, 61)
- 4- Çalıştığım bankanın imajı toplumda beni çok iyi bir şekilde temsil ediyor.
Eker, (2015, 118)

6.3.2.3. Örgütler Arası Rekabetin Ölçümü

Bu hususun ölçümü için 4 önerme ankete dâhil edilmiştir.

- 1- Bilgiyi paylaşmam örgüt içindeki diğer arkadaşlarımla problemlerini daha kolay çözmelerini sağlar.
 - 2- Bilgi paylaşımı sayesinde piyasadaki rakiplerimize karşı yeni iş fikirleri geliştirebiliriz.
 - 3- Bilgi paylaşımı örgüt içindeki süreçlerin daha doğru yapılmasını sağladığı için rekabette üstünlük elde ederiz.
 - 4- Bilgi paylaşımı örgütün üretkenliğini artıracak için rakiplerimize oranla bizi öne çıkarır.
- Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262)

6.3.2.4. Örgüt İçi Rekabetin Ölçümü

Örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarından sonuncusu olan örgüt içi rekabetin ölçümü için iki çalışmada da benzer şekilde geçen dört önerme kullanılmıştır.

- 1- Bilgi paylaşımı ile diğer örgüt çalışanları arasında öne çıkabilirim.
 - 2- Bilgi paylaşımı gerçekleştirdiğim için terfi almam diğer arkadaşlarıma göre daha muhtemeldir.
 - 3- Bilgi paylaşımında bulunmam örgüt içindeki diğer arkadaşlarıma oranla kendimi daha fazla geliştirmemi sağlar.
 - 4- Bilgi paylaşımı ile örgüt içinde sözü daha muteber birisi haline gelirim.
- Cyril, Gerald, Gan, Choon, Tiong ve Tan, (2013, 210), Dong, Liem ve Grossman, (2010, 262)

6.3.3. Takım Tepkiselliğinin Ölçümü

Çalışmanın teorik altyapısının son ayağını oluşturan takım tepkiselliği ile ilgili iki çalışmadan elde edilen 9 önerme kullanılmıştır.

1- Şube çalışanları olarak işimizi ne kadar iyi yaptığımızı sürekli olarak gözden geçiririz.

2- Değişen piyasa koşullarına göre yeni stratejiler geliştiririz.

3- İşlerin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi için yeterince zaman harcarız.

4- Uygulanan strateji ve iş yapış şekillerinin uygunluğunu gözden geçiririz.

5- Şube olarak yaptığımız işten çok şey öğreniyoruz.

Lee, (2008, 548)

6- Takım olarak işimizin başarıya ulaşması için gerekli analizleri yaparız.

7- Değişen koşullara göre iş yapış şeklimizi uyarlayabiliriz.

8- İşimizde başarıyı yakalamak için yeterince özen gösteririz.

9- Yaptığımız eylemlerin ne kadar uygun olduğunu sürekli değerlendiririz.

Elbanna, (2015, 1246)

6.3.3.1. Amaç Belirliliğinin Ölçümü

Takım tepkiselliğinin alt boyutları arasında gösterilen amaç belirliliği için iki çalışmadan uyarlanan 6 önerme kullanılmıştır.

1- İşimle ilgili belirli amaçlarım vardır.

2- Sorumluluklarımın ne olduğunu bilirim.

3- Benden beklenenler hakkında bilgi sahibiyim.

4- İş ile ilgili yapılan açıklamaları yeterli bulurum.

Patanakul, Pinto ve Pinto, (2016, 78)

5- Bu bankanın amaçları benim de amaçlarımdır.

6- Bankanın büyümesi benim de hayat kalitemi artırır.

Lee, (2004, 623)

6.3.3.2. Takım Güçlendirmenin Ölçümü

Bu boyutta pek çok çalışma yapılmış olduğu için bu hususun ölçümünde 16 önermeden faydalanılmıştır.

1- Bir çalışanın elde etmiş olduğu başarı tüm şubenin başarısı olarak görülür.

2- Çalışanlar arasında birbirini destekleyici bir örgüt kültürü hâkimdir.

3- Şubenin başarısını olumsuz etkileyebilecek faktörler belirlenir ve bunlara çözüm getirilir.

4- Yeni çalışanların eski çalışanların gözetiminde işe alışmaları sağlanır.

5- Yeni çalışanların işe adapte olabilmelerini sağlayacak mekanizmalar geliştirilir.

6- Yöneticiler çalışanların motivasyonunu yüksek tutabilecek önerilerde bulunur.

7- Yöneticilerin şubenin başarısını artırmak için bilgi ve kabiliyetleri yüksek düzeydedir.

8- Yöneticilerin iletişim becerileri üst düzeydedir.

9- Şubenin daha yüksek performans elde etmesi için çalışanlar cesaretlendirilir.

Friend, Sieloff, Murphy ve Leeper, (2016, 78)

10- Çalıştığım bankada yaptığım işlerin tümünü mantıklı görürüm.

11- Bana göre işim pek çok zorluğu yenmemi sağlar.

12- İşimle ilgili sürekli iyi duygular beslerim.

13- İşteyken kendimi enerji dolu hissederim.

14- İşimden ilham alırım.

15- Sabah kalktığımda işe gitmek için can atarım.

16- Çalıştığım sürece kendimi mutlu hissederim.

Ötken ve Erben, (2010, 93)

6.3.3.3. Trans-Aktif Bellek Sisteminin Ölçümü

Trans-aktif bellek sisteminin ölçümüne yönelik olarak üç önerme uyarlanmıştır.

1- Şube içinde herkes diğerlerinin neler yapabileceğini bilir.

2- Şube çalışanlarının iş için gerekli olan beceriler hakkında bilgisi vardır.

3- Şube çalışanları diğer çalışanlardan hangisinin iş için gerekli niteliklere sahip olduğunu bilir.

Dayan ve Başarır, (2009, 18)

6.3.3.4. Etkileşimsel Adaletin Ölçümü

Etkileşimsel adaletin ölçümünde iki kaynaktan toplamda sekiz önermeden faydalanılmıştır.

1- İşyerimde bana adalet ve saygı kuralları içinde muamele edilir.

2- İşverenimin beni önemseydiğini hissederim.

3- İşverenimle görüşmelerimizde bana nazik bir şekilde davranılır.

4- Bana kaba bir şekilde davranıldığını hissediyorum. (Ters kodlanacak (TK)

Collie, Bradley ve Sparks, (2002, 553)

5- Banka müdürüm benim problemlerimle ilgilenir.

6- Banka müdürüm beni önemsemez. (TK)

7- Müdürüm benimle iletişim tarzı makuldür.

8- Müdürüm bana hak ettiğim değeri vermez. (TK)

Turel ve Connelly, (2013, 674)

6.3.3.5. Prosedürel Adaletin Ölçümü

Son olarak prosedürel adaletin ölçümü için iki çalışmadan uyarlanan beş önerme kullanılmıştır.

- 1- İşyerimin performansla ilgili adil kuralları vardır.
 - 2- İşyerimin işlerin yapılış şekli ile ilgili belirlediği adil kuralları vardır.
 - 3- İşyerimin belirlediği kurallar adil bir şekilde uygulanır.
- Son ve Park, (2016, 320)

4- Çalışanlarla ilgili karar verenler toplumun buna tepkisinin ne olacağını hesaba katmaz. (TK)

- 5- Karar verme eylemlerinde çalışanların görüşlerine başvurulmaz. (TK)
- Marques, Lima, Moreira ve Reis, (2015, 69)

6.4. Anketin yayıma hazır hale getirilmesi

Anket formu şekillendirildikten sonra 133 önerme ve 5 demografik faktörden oluşan bir form elde edilmiştir. Anketin giriş ifadeleri ile birlikte sonuç ifadelerinin de eklenmesi ile birlikte anket formu taslak haline getirilmiştir.

Bir sonraki aşamada ise bankacılık mesleğini icra edenlerle birlikte akademisyenlerin görüşleri alınarak gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmacının eski bir bankacı olmasının büyük faydası görülmüştür.

6.5. Örneklem Belirleme

Araştırmanın evreni TR 63 Bölgesinde bankalarda çalışan bütün personel oluşturmaktadır. Ancak bu evrenin tümüne erişmek mümkün olmayacağı için rastsal yöntemlerle örneklem yapılması uygun görülmüştür. Buna göre ilk olarak Türkiye Bankalar Birliği (TBB) web sitesi kullanılarak Antakya'da 1310 çalışan, Kahramanmaraş'ta 860 çalışan ve Osmaniye'de de 410 çalışan olabileceği öngörülmüştür. Buna göre örneklem %50,77 oranında Hatay, %33,33 oranında Kahramanmaraş ve geriye kalan %15,89 oranında Osmaniye ilinden seçilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Buna göre örneklem %10 kabul edilebilir hata ile %90 güven seviyesinde

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot Z^2 \alpha}{d^2} \text{ formülü ile;}$$

N= Evren birim sayısı;

n= örneklem büyüklüğü;

σ = Evrenin standart sapması;

$Z^2 \alpha$ = 0,05, 0,01 için 1,96, 2,58, 3,28;

d = örneklem hatası;
olmak üzere 247 olarak belirlenmiştir. Bunların 125 adedi Hatay, 82 adedi Kahramanmaraş ve 40 adedi de Osmaniye illerinden tespit edilmiştir. Uygulama hizmet alımı yöntemi ile gerçekleştirildiği için 247 adet anket formu elde edilmiştir.

6.6. Anketin Uygulanması

Anketin uygulanması hizmet alımı şeklinde gerçekleştirilmiştir. İlk olarak anket şartnamesi oluşturularak piyasada faaliyet gösteren danışmanlık şirketlerinden teklifler istenmiş ve en uygun teklifi veren şirketin belirlenen süreç içinde anketleri uygulaması istenmiştir. Sonuç olarak 247 adet kullanılabilir anket formu teslim alınmış ve hizmet alımı içinde veri girişlerinin yapılması sağlanmıştır. Veri girişlerinde yanlış kodlamalar olabileceği ihtimali üzerine rastgele çekilen formların doğru olarak kodlanıp kodlanmadığı kontrol edilmiştir. Ayrıca elde edilen formların bilgisayar ortamına geçirilmesinde Eren (2018, 76)'ın yöntemi kullanılarak elektronik ortama aktarılması sağlanmıştır. Daha sonra veri kaybı olup olmadığının kontrol edilmesi için rastgele anket formları seçilerek kontrol edilmiş ve verinin güvenliği sağlanmıştır.

6.7. Ankete Verilen Cevaplar

Ankete verilen cevaplar ilk önce veri kaybı olup olmadığı yönünde analize tabii tutulmuştur. Kimi formlarda veri kaybı olduğu görülmüştür. Bunların çoğunlukta olmadığı anlaşıldığı için bu formların set içinde kalmasında bir sakınca görülmemiştir.

İkinci aşamada ise demografik faktörlere verilen cevaplar üzerinden örneklem evreni temsil kabiliyeti olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak illere göre dağılım gözlenmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken istenilen sayıların elde edilmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 6.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

		<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Şehir	Kahramanmaraş	82	33.2	33.2	33.2
	Osmaniye	40	16.2	16.2	49.4
	Hatay	125	50.6	50.6	100.0
	21-25 arası	91	36.8	36.8	36.8
Yaş	26-30 arası	23	9.3	9.3	46.2
	31-35 arası	68	27.5	27.5	73.7
	36-40 arası	29	11.7	11.7	85.4
	41 ve üzeri	36	14.6	14.6	100.0
Cinsiyet	Erkek	160	64.8	64.8	64.8
	Kadın	87	35.2	35.2	100.0
Bankanın Statüsü	Kamu	138	55.9	55.9	55.9
	Özel	109	44.1	44.1	100.0
Gelir	1601 ila 2500	104	42.1	42.1	42.1
	2501 ila 5000	120	48.6	48.6	90.7
	5000 ve üzeri	23	9.3	9.3	100.0

Kıdem	1-5	173	70.0	70.0	70.0
	6-10	30	12.1	12.1	82.2
	11-15	31	12.6	12.6	94.7
	16-20	2	0.8	0.8	95.5
	21 ve üzeri	11	4.5	4.5	100.0
	Toplam	247	100.0	100.0	

Anket formlarının demografik özellikler bakımından incelenmesi ile en fazla katılımın Antakya’da olduğu, bunu Kahramanmaraş ve Osmanyie illerinin takip ettiği görülmektedir. Hizmet alımı kapsamında yükleniciye verilen sayıların elde edilmiş olduğu da görülmektedir. Yaşları bakımından incelendiğinde 21-25 (%36,8) grubunun önde olduğu, bunu diğer grupların takip ettiği gözlenmiştir. Dağılım kıdem ile birlikte incelendiğinde yaş ve kıdemlerin birbiri ile tutarlı olduğu görülmektedir. Erkeklerin yoğun olduğu bir örneklemin elde edildiği görülmektedir. Sektör dinamikleri içinde incelendiğinde erkeklerin yoğun olarak çalıştığı gözlenmektedir. Bankaların statüsü incelendiğinde eşite yakın bir dağılımın olduğu görülmüştür. Gelir bakımından incelendiğinde anketin uygulandığı zamana göre sektör dinamikleri ile uyumlu olduğu ve kıdem ile kıyaslandığında bu sonuçların da uyumlu olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak bütün demografik özelliklerin sektör dinamikleri ile birlikte uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu da temsil kabiliyeti olan bir örneklem elde edilmiş olduğunu düşündürmektedir. Ancak bu yeterliğin faktör analizlerinde kapsam geçerliği bakımından açıklanan toplam varyans değeri ile birlikte belirlenebileceği de düşünülmektedir.

6.8. Parametri testi

Sosyal bilimlerde araştırma yaparken toplumda gözlenen herhangi bir özelliğin normal dağılıma uyarak uç değerlerin kısıtlı, genel değerlerin yoğunlukta olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımın yapılan ölçüm için geçerli olup olmadığının test edilebilmesi için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri uygulanmıştır (Giorgis vd., 2015, 704).

Tablo 6.2. Normallik Testi Sonuçları

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>
BilPay1	,275	154	,000	,812	154	,000
BilPay2	,258	154	,000	,811	154	,000
BilPay3	,280	154	,000	,846	154	,000
BilPay4	,191	154	,000	,909	154	,000
BilPay5	,213	154	,000	,905	154	,000
BilPay6	,173	154	,000	,911	154	,000
BilPay7	,262	154	,000	,883	154	,000
BilPay8	,263	154	,000	,877	154	,000
BilPay9	,225	154	,000	,882	154	,000
BilPay10	,238	154	,000	,878	154	,000

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>
BilPay11	,234	154	,000	,896	154	,000
BilPay12	,244	154	,000	,885	154	,000
BilPay13	,186	154	,000	,912	154	,000
BilPay14	,225	154	,000	,900	154	,000
BilPay15	,215	154	,000	,905	154	,000
BilPay16	,290	154	,000	,860	154	,000
DışMot1	,237	154	,000	,893	154	,000
DışMot2	,246	154	,000	,887	154	,000
DışMot3	,267	154	,000	,880	154	,000
DışMot4	,244	154	,000	,892	154	,000
BilÖzKap1	,284	154	,000	,858	154	,000
BilÖzKap2	,247	154	,000	,876	154	,000
BilÖzKap3	,223	154	,000	,890	154	,000
BilÖzKap4	,242	154	,000	,894	154	,000
BilÖzKap5	,203	154	,000	,895	154	,000
İlKanZen1	,246	154	,000	,889	154	,000
İlKanZen2	,244	154	,000	,891	154	,000
İlKanZen3	,302	154	,000	,829	154	,000
İlKanZen4	,371	154	,000	,642	154	,000
İlKanZen5	,282	154	,000	,867	154	,000
İlKanZen6	,272	154	,000	,865	154	,000
İlKanZen7	,262	154	,000	,853	154	,000
BPAİTut1	,286	154	,000	,855	154	,000
BPAİTut2	,264	154	,000	,872	154	,000
BPAİTut3	,248	154	,000	,872	154	,000
BPAİTut4	,248	154	,000	,887	154	,000
BPAİTut5	,290	154	,000	,858	154	,000
ÖrKülUy1	,303	154	,000	,787	154	,000
ÖrKülUy2	,294	154	,000	,811	154	,000
ÖrKülUy3	,299	154	,000	,798	154	,000
ÖrKülUy4	,301	154	,000	,798	154	,000
ÖrKülUy5	,298	154	,000	,793	154	,000
ÖrKülUy6	,258	154	,000	,792	154	,000
BPÖdül1	,223	154	,000	,899	154	,000
BPÖdül2	,275	154	,000	,875	154	,000
BPÖdül3	,214	154	,000	,898	154	,000
BPÖdül4	,289	154	,000	,836	154	,000
BPÖdül5	,261	154	,000	,860	154	,000
BPÖdül6	,244	154	,000	,879	154	,000
BPÖdül7	,274	154	,000	,859	154	,000
BPÖdül8	,233	154	,000	,836	154	,000
BPÖdül9	,228	154	,000	,891	154	,000
ÖrÖz1	,299	154	,000	,820	154	,000
ÖrÖz2	,241	154	,000	,876	154	,000
ÖrÖz3	,281	154	,000	,821	154	,000
ÖrÖz4	,295	154	,000	,757	154	,000
ÖrÖz5	,271	154	,000	,792	154	,000
ÖrÖz6	,253	154	,000	,807	154	,000
ÖrÖz7	,259	154	,000	,786	154	,000
ÖrÖz8	,271	154	,000	,798	154	,000
ÖrÖz9	,291	154	,000	,735	154	,000
ÖrÖz10	,259	154	,000	,788	154	,000
ÖrÖz11	,242	154	,000	,820	154	,000
ÖrÖz12	,341	154	,000	,691	154	,000
ÖrÖz13	,205	154	,000	,836	154	,000
ÖrÖz14	,386	154	,000	,740	154	,000
ÖrÖz15	,305	154	,000	,681	154	,000

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>
ÖrÖz16	,272	154	,000	,768	154	,000
ÖrÖz17	,296	154	,000	,798	154	,000
ÖrAc1	,222	154	,000	,856	154	,000
ÖrAc2	,298	154	,000	,794	154	,000
ÖrAc3	,280	154	,000	,801	154	,000
ÖrAc4	,273	154	,000	,829	154	,000
ÖrAc5	,221	154	,000	,846	154	,000
ÖrPres1	,245	154	,000	,806	154	,000
ÖrPres2	,287	154	,000	,780	154	,000
ÖrPres3	,257	154	,000	,798	154	,000
ÖrPres4	,342	154	,000	,716	154	,000
RekÖrAra1	,314	154	,000	,771	154	,000
RekÖrAra2	,309	154	,000	,750	154	,000
RekÖrAra3	,239	154	,000	,817	154	,000
RekÖrAra4	,309	154	,000	,731	154	,000
RekÖrİci1	,253	154	,000	,821	154	,000
RekÖrİci2	,241	154	,000	,867	154	,000
RekÖrİci3	,294	154	,000	,771	154	,000
RekÖrİci4	,311	154	,000	,759	154	,000
TakTep1	,304	154	,000	,751	154	,000
TakTep2	,316	154	,000	,766	154	,000
TakTep3	,270	154	,000	,771	154	,000
TakTep4	,340	154	,000	,708	154	,000
TakTep5	,321	154	,000	,761	154	,000
TakTep6	,296	154	,000	,773	154	,000
TakTep7	,321	154	,000	,761	154	,000
TakTep8	,317	154	,000	,764	154	,000
TakTep9	,325	154	,000	,747	154	,000
AmBel1	,371	154	,000	,642	154	,000
AmBel2	,322	154	,000	,703	154	,000
AmBel3	,324	154	,000	,739	154	,000
AmBel4	,278	154	,000	,757	154	,000
AmBel5	,412	154	,000	,617	154	,000
AmBel6	,375	154	,000	,631	154	,000
TakGüc1	,258	154	,000	,792	154	,000
TakGüc2	,233	154	,000	,869	154	,000
TakGüc3	,296	154	,000	,824	154	,000
TakGüc4	,238	154	,000	,882	154	,000
TakGüc5	,281	154	,000	,821	154	,000
TakGüc6	,295	154	,000	,757	154	,000
TakGüc7	,328	154	,000	,737	154	,000
TakGüc8	,268	154	,000	,797	154	,000
TakGüc9	,253	154	,000	,807	154	,000
TakGüc10	,259	154	,000	,786	154	,000
TakGüc11	,271	154	,000	,798	154	,000
TakGüc12	,291	154	,000	,735	154	,000
TakGüc13	,403	154	,000	,650	154	,000
TakGüc14	,259	154	,000	,788	154	,000
TakGüc15	,242	154	,000	,820	154	,000
TakGüc16	,341	154	,000	,691	154	,000
TransABS1	,246	154	,000	,823	154	,000
TransABS2	,276	154	,000	,779	154	,000
TransABS3	,298	154	,000	,769	154	,000
EtADA1	,298	154	,000	,701	154	,000
EtADA2	,255	154	,000	,805	154	,000
EtADA3	,262	154	,000	,807	154	,000
EtADA4	,273	154	,000	,801	154	,000
EtADA5	,229	154	,000	,831	154	,000

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>İstatistik</i>	<i>Ser. Der.</i>	<i>Anlamlılık</i>
EtADA6	,342	154	,000	,716	154	,000
EtADA7	,326	154	,000	,694	154	,000
EtADA8	,308	154	,000	,704	154	,000
ProADA1	,314	154	,000	,771	154	,000
ProADA2	,309	154	,000	,750	154	,000
ProADA3	,239	154	,000	,817	154	,000
ProADA4	,309	154	,000	,731	154	,000
ProADA5	,245	154	,000	,806	154	,000

Gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonuçları istatistiki açıdan anlamlı çıkmıştır. Bu da verinin parametrik özellikler taşımadığı anlamına gelmektedir. Ancak Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık ve basıklık bakımından -1,5 ila +1,5 arasında olan verilerin normal kabul edilebileceğini göstermektedir. Böylece verilerin parametrik dağılıma uyduğu görülmektedir. Bu kapsamda ilk olarak örneklemin demografik özelliklerinin önermeler üzerinde anlamlı şekilde dağılıp dağılmadığını görebilmek için ANOVA ve T-Testleri uygulanmasına ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson Korelasyonu kullanılmasına karar verilmiştir.

6.9. Tanımsal İstatistikler

Ankete verilmiş olan cevapların daha iyi anlaşılabilmesi için standart sapma ve aritmetik ortalama üzerinden tanımsal istatistikleri incelenmiştir. Ayrıca bütün değişkenleri ölçmeyi hedefleyen önermelerin değişken bazında ortalamalarının alınması ile birlikte devam eden tablolarda görülebilecek ortalama değerleri de sunulmuştur. Bununla birlikte araştırmanın Ekler kısmında daha detaylı bir şekilde ankete verilen cevapların incelenmesini sağlayacak tablolar da paylaşılmıştır.

Tablo 6.3. Bilgi Paylaşımı İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
BilPay1	247	1.00	5.00	3.9474	1.04437
BilPay2	247	1.00	5.00	2.1215	.93782
BilPay3	247	1.00	5.00	3.1903	1.31294
BilPay4	247	1.00	5.00	3.1417	1.10070
BilPay5	247	1.00	5.00	3.2794	1.10381
BilPay6	247	1.00	5.00	3.3117	1.19449
BilPay7	247	1.00	5.00	3.5304	.99086
BilPay8	247	1.00	5.00	3.6842	.96981
BilPay9	247	1.00	5.00	3.6599	1.02297
BilPay10	247	1.00	5.00	3.6437	1.06810
BilPay11	246	1.00	5.00	3.2154	1.13853
BilPay12	247	1.00	5.00	3.3401	1.08469
BilPay13	247	1.00	5.00	3.0850	1.15684
BilPay14	247	1.00	5.00	3.3644	1.10285
BilPay15	247	1.00	5.00	3.3158	1.15006
BilPay16	245	1.00	5.00	3.5551	1.03327
BilpayMEAN	247	2.00	4.60	3.3370	.50668

Bilgi paylaşımının doğrudan ölçümüne yönelik olarak anketi cevaplayanlara yöneltilen önermelerin standart sapmaları ve aritmetik ortalamaları incelendiğinde bir iki önerme haricinde diğerlerinin tutarlı olduğu görülmektedir. BilPay2 kodlu “Planlama aşamasındayken paydaşların uygulanacak işlemlerden haberi vardır.” önermesine diğerlerine göre daha düşük bir algının olduğu görülmektedir. Bu da banka yöneticilerinin tarafların kendilerine uygulanacak olan işlemlerle ilgili daha fazla bilgilendirme yapmalarını gerektiren bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 6.4. Dışsal Motivasyon İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
DışMot1	247	1.00	5.00	3.5749	1.09017
DışMot2	242	1.00	5.00	3.3719	1.13512
DışMot3	247	1.00	5.00	3.5182	1.03135
DışMot4	247	1.00	5.00	3.4211	1.14446
DışMotMEAN	247	1.00	5.00	3.4750	.81063

Dışsal motivasyon ile ilgili önermelerin standart sapmaları ve aritmetik ortalamalarının birbiri ile tutarlı olduğu gözlenmiştir.

Tablo 6.5. Bilgiyi Özümseme Kapasitesi İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
BilÖzKap1	247	1.00	5.00	3.5506	1.05753
BilÖzKap2	244	1.00	5.00	3.2623	1.30402
BilÖzKap3	246	1.00	5.00	3.3984	1.24041
BilÖzKap4	247	1.00	5.00	3.4211	1.11932
BilÖzKap5	247	1.00	5.00	3.0972	1.29676
BilÖzKapMEAN	247	1.00	5.00	3.3488	.80164

Bilgiyi özümseme kapasitesi ile ilgili olarak yapılan değerlendirmede BilÖzKap5 kodlu “Performansımızı etkileyebilecek bir bilgiyi elde ettiğimizde bunu yöneticilerle paylaşarak önlem almaya çalışırız.” önermesi haricinde daha yüksek değerler elde edilmiş olduğu görülmektedir. Bu önermenin standart sapmasının diğerlerine nazaran daha yüksek olması da örneklemin bu husus hakkında fikir birliği olmadığını göstermektedir.

Tablo 6.6. İletişim Kanallarının Zenginliği İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
İlKanZen1	247	1.00	5.00	3.5749	1.00479
İlKanZen2	242	1.00	5.00	3.5165	1.10155
İlKanZen3	240	1.00	5.00	3.8833	1.01192
İlKanZen4	247	1.00	5.00	1.7247	.58878
İlKanZen5	244	1.00	5.00	3.6516	1.02918
İlKanZen6	242	1.00	5.00	3.7562	1.05180
İlKanZen7	246	1.00	5.00	3.8252	1.09075
İlKanZenMEAN	247	1.14	4.57	3.4162	.63854

İletişim kanallarının zenginliği ile ilgili olarak yapılan değerlendirmede İlKan Zen4 kodlu “İş arkadaşlarımla resmi yazışmalarla iletişime geçerim.” önermesine örneklemin şiddetli bir şekilde karşı çıktığı görülmektedir. Bu da örgütsel süreçlerin formalden ziyade informal değerler üzerinden geliştiği hakkında önemli bir bulgudur.

Tablo 6.7. Bilgi Paylaşımına Yönelik Algı ve Tutumlar İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
BPAITut1	247	1.00	5.00	3.4980	1.10385
BPAITut2	247	1.00	5.00	3.5870	1.10040
BPAITut3	247	1.00	5.00	3.6518	1.11541
BPAITut4	247	1.00	5.00	3.6478	1.03271
BPAITut5	247	1.00	5.00	3.6802	.93646
BPAITutMEAN	247	1.00	5.00	3.6130	.79786

Bilgi paylaşımına yönelik algı ve tutumların ölçümüne yönelik olarak örnekleme yöneltilen ifadelerin birbiri ile tutarlı sonuçlar verdiği görülmektedir.

Tablo 6.8. Örgüt Kültürünün Uygunluğu İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
ÖrKülUy1	240	1.00	5.00	3.9292	1.16036
ÖrKülUy2	244	1.00	5.00	3.9098	1.16184
ÖrKülUy3	244	1.00	5.00	3.9631	1.11235
ÖrKülUy4	241	1.00	5.00	4.0000	1.06458
ÖrKülUy5	247	1.00	5.00	3.9879	1.07628
ÖrKülUy6	247	1.00	5.00	4.1093	1.00820
ÖrKülUyMEAN	247	1.50	5.00	3.9767	.85282

Örgüt kültürünün uygunluğu ile ilgili önermeler incelendiğinde ilk dört önermeye kimi cevaplayıcıların tam olarak doldurmadıkları dolayısıyla da veri kaybının yaşandığı görülmektedir. Yüzde bakımından düşünüldüğünde düşük olduğu için önemsenmemiştir. Ortalamalar incelendiğinde yüksek sayılabilecek bir ortalamanın elde edildiği görülmektedir.

Tablo 6.9. Bilgi Paylaşımı Ödülleri İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
BPÖdül1	247	1.00	5.00	3.2429	1.11790
BPÖdül2	247	1.00	5.00	3.5789	.95893
BPÖdül3	247	1.00	5.00	3.4332	1.11648
BPÖdül4	247	1.00	5.00	3.8866	.98118
BPÖdül5	247	1.00	5.00	3.7895	.96914
BPÖdül6	247	1.00	5.00	3.7976	.92806
BPÖdül7	247	1.00	5.00	3.8138	.95729
BPÖdül8	247	1.00	5.00	4.0081	.98770
BPÖdül9	247	1.00	5.00	3.1093	1.24947
BPÖdülMEAN	247	1.56	4.89	3.6289	.61242

Bu husus ile ilgili anketi cevaplayanlara yöneltilen 9 önermeden BPÖdül”, BPÖdül3 ve BPÖdül9 önermelerinin diğerlerine göre farklı standart sapmalar sergilediği görülmektedir. Bu önermeler incelendiğinde bilgi paylaşımı yaptıklarında para ya da başka bir şekilde ödül alabileceklerine dair algıların daha karmaşık v düşük ortalamaya sahip olduğu gözlenmektedir. Bu da banka yöneticilerinin bilgi paylaşımını özendirecek önlemler almaları gerektiği bulgusuna ulaşmamızı sağlamaktadır.

Tablo 6.10. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
ÖrÖz1	247	1.00	5.00	3.8583	.97955
ÖrÖz2	247	1.00	5.00	3.8421	.99356
ÖrÖz3	247	1.00	5.00	3.9757	.99970
ÖrÖz4	247	1.00	5.00	4.2915	.85780
ÖrÖz5	247	1.00	5.00	3.9960	1.10982
ÖrÖz6	247	1.00	5.00	4.1822	.90347
ÖrÖz7	247	1.00	5.00	4.1781	.94172
ÖrÖz8	247	2.00	5.00	4.2389	.75683
ÖrÖz9	247	2.00	5.00	4.3036	.78664
ÖrÖz10	247	2.00	5.00	4.2267	.84897
ÖrÖz11	247	2.00	5.00	4.1457	.82332
ÖrÖz12	247	1.00	5.00	4.4818	.81567
ÖrÖz13	247	1.00	5.00	3.0364	1.56261
ÖrÖz14	247	1.00	5.00	2.8745	.72445
ÖrÖz15	247	1.00	5.00	4.4089	.63020
ÖrÖz16	247	2.00	5.00	4.3603	.76225
ÖrÖz17	247	1.00	5.00	4.0324	1.05102
ÖrÖzMEAN	247	2.41	4.76	4.0255	.44812

Örgütsel özdeşleşmenin ölçümüne yönelik olarak anketi cevaplayanlara yöneltilen önermelerden ÖrÖz5, ÖrÖz13 ve ÖrÖz17 önermelerine verilen cevapların standart sapmalarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu önermelerle ilgili cümleler incelendiğinde başarı ya da başarısızlık olduğunda bunda kişinin kendi katkısının da olduğunu düşünmesi, diğer insanların banka ile ilgili görüşlerinin önemsenmesi ve bankada gönülsüz olarak çalıştığının ifade edilmesi olduğu görülmektedir. Her ne kadar ÖrÖz17 önermesi ters kodlanmış olsa da bununla ilgili bir kafa karışıklığı olduğu görülmektedir. Ayrıca ÖrÖz14 önermesi ortalamalar bakımından incelendiğinde bankanın bireyin kişiliğini yansıttığı ile ilgili çok düşük bir algıyı ölçülmüş olduğu görülmektedir. Bu durum sektör dinamikleri ile kıyaslandığında iyi bir şekilde örtüşmektedir.

Tablo 6.11. Örgütsel Açıklık İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
ÖrAc1	247	1.00	5.00	2.9393	1.51159
ÖrAc2	247	1.00	5.00	2.3684	1.46708
ÖrAc3	247	1.00	5.00	2.4656	1.47259
ÖrAc4	247	1.00	5.00	2.4656	1.40188
ÖrAc5	247	1.00	5.00	2.8583	1.54083
ÖrAcMEAN	247	1.00	5.00	2.6194	1.26077

Örgütsel açıklığın ölçümü için yöneltilen önermeler birbiri ile tutarlı olmakla birlikte ortalamalar bakımından düşük olduğu görülmektedir. Standart sapmalar incelendiğinde de örneklemin bu husus ile ilgili farklı düşündüğünü ortaya koymaktadır. Ortalamaların düşük çıkmış olması da banka yöneticilerinin bu husus ile ilgili kafayormaları gerektiğini göstermektedir.

Tablo 6.12. Örgütsel Prestij İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
ÖrPres1	247	2.00	5.00	4.2915	.76246
ÖrPres2	247	2.00	5.00	4.3320	.72352
ÖrPres3	247	2.00	5.00	4.3198	.72620
ÖrPres4	247	2.00	5.00	4.5020	.61071
ÖrPresMEAN	247	2.00	5.00	4.3613	.55560

Örgütsel prestij ile ilgili önermeler incelendiğinde tümünün çok yüksek algılar ölçmüş olduğu görülmektedir. Bu da bireylerin bankaların örgütsel prestiji ile ilgili memnun olduklarını göstermektedir.

Tablo 6.13. Örgütler Arası Rekabet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
RekÖrAra1	247	1.00	5.00	4.2510	.91162
RekÖrAra2	247	2.00	5.00	4.4211	.71628
RekÖrAra3	247	1.00	5.00	4.1498	.84454
RekÖrAra4	247	2.00	5.00	4.4170	.65036
RekÖrAraMEAN	247	2.50	5.00	4.3097	.59060

Örgütler arası rekabet ile ilgili önermelerde de benzer şekilde yüksek algılar rapor etmektedir.

Tablo 6.14. Örgüt İçi Rekabet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
RekÖrİci1	247	1.00	5.00	2.6802	1.71760
RekÖrİci2	247	1.00	5.00	3.8219	1.09352
RekÖrİci3	247	2.00	5.00	4.3684	.67917
RekÖrİci4	246	2.00	5.00	4.3049	.80340
RekÖrİciMEAN	247	2.00	5.25	3.7945	.69188

Örgüt içi rekabet ise etik kaygılar kaynaklı olduğu görülmekle birlikte olumsuz bir durum oluşturabilecek ifadelerle ilgili düşük, olumlu ifadelerle ilgili daha yüksek ölçülmüştür.

Tablo 6.15. Takım Tepkiselliği İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
TakTep1	241	1.00	5.00	4.2905	.91211
TakTep2	241	2.00	5.00	4.3278	.80907

TakTep3	247	1.00	5.00	4.0405	1.15046
TakTep4	247	2.00	5.00	4.3968	.82914
TakTep5	239	2.00	5.00	4.3222	.77836
TakTep6	247	1.00	5.00	4.2105	.94794
TakTep7	247	2.00	5.00	4.3401	.77939
TakTep8	247	2.00	5.00	4.3360	.77855
TakTep9	247	2.00	5.00	4.2834	.90203
TakTepMEAN	247	2.33	5.00	4.2827	.64435

Takım tepkiselliğinin doğrudan ölçümüne yönelik olarak yöneltilen ifadeler incelendiğinde TakTep3 kodlu “İşlerin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi için yeterince zaman harcarız.” Haricinde diğerlerine verilen cevapların tutarlı olduğu gözlenmektedir. Ortalamalar incelendiğinde geneli yüksek olmakla birlikte çok küçük de olsa veri kaybının olduğu gözlenmektedir.

Tablo 6.16. Amaç Belirliliği İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
AmBel1	247	1.00	5.00	4.2753	.58878
AmBel2	245	1.00	5.00	4.4449	.73134
AmBel3	241	2.00	5.00	4.4357	.67470
AmBel4	247	2.00	5.00	4.4008	.64177
AmBel5	247	2.00	5.00	4.6559	.56219
AmBel6	232	2.00	5.00	4.5647	.62775
AmBelMEAN	247	2.50	5.00	4.4652	.36889

Amaç belirliliği ile ilgili önermeler incelendiğinde tümünün yüksek sayılabilecek algılar ölçmüş olduğu görülmektedir. Standart sapmalar incelendiğinde de benzer şekilde tutarlı cevaplar alınmış olduğu görülmektedir.

Tablo 6.17. Takım Güçlendirme İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
TakGüc1	247	1.00	5.00	4.1093	1.00820
TakGüc2	247	1.00	5.00	3.9150	.98611
TakGüc3	247	1.00	5.00	3.8907	.92843
TakGüc4	247	1.00	5.00	3.8138	.99477
TakGüc5	247	1.00	5.00	3.9757	.99970
TakGüc6	247	1.00	5.00	4.2915	.85780
TakGüc7	247	2.00	5.00	4.4494	.67811
TakGüc8	247	1.00	5.00	4.0405	1.05074
TakGüc9	247	1.00	5.00	4.1822	.90347
TakGüc10	247	1.00	5.00	4.1781	.94172
TakGüc11	247	2.00	5.00	4.2389	.75683
TakGüc12	247	2.00	5.00	4.3036	.78664
TakGüc13	241	3.00	5.00	4.5809	.53492
TakGüc14	247	2.00	5.00	4.2267	.84897
TakGüc15	247	2.00	5.00	4.1457	.82332
TakGüc16	247	1.00	5.00	4.4818	.81567
TakGücMEAN	247	2.31	5.00	4.1766	.54013

Takım güçlendirme ile ilgili pek çok önerme bulunduğu için ister istemez çok farklı cevaplar elde edilmiştir. İkinci ve beşinci önerme arasındaki önermelerin

diğerlerine göre daha düşük ortalamalar sundukları gözlenmektedir. Standart sapmalar açısından değerlendirildiğinde TakGüc8 kodlu “Yöneticilerin iletişim becerileri üst düzeydedir.” Önermesinde verilen cevapların farklılaştığı gözlenmektedir.

Tablo 6.18. Trans-Aktif Bellek Sistemi İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
TransABS1	247	1.00	5.00	3.8178	1.29853
TransABS2	247	1.00	5.00	4.1660	.97153
TransABS3	247	1.00	5.00	4.1700	.99359
TransABSMEAN	247	1.00	5.00	4.0513	.87785

Bu husus mevcut çalışmanın en büyük kısıtlarından birisini oluşturmaktadır. Yapılan yazın taramasında trans-aktif bellek sisteminin ölçümü için ancak üç önerme bulunmuştur. Bunlardan da birisinin diğerlerinin ne ortalamasına ne de standart sapmasına yakın bir değerinin olduğu görülmektedir. Ancak ölçülen algıların yüksek olduğu gözlenmektedir.

Tablo 6.19. Etkileşimsel Adalet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
EtADA1	247	1.00	5.00	4.2105	1.01423
EtADA2	247	1.00	5.00	4.0243	1.05124
EtADA3	239	1.00	5.00	4.0711	1.08812
EtADA4	247	2.00	5.00	4.2186	.78656
EtADA5	247	2.00	5.00	4.1903	.78620
EtADA6	247	2.00	5.00	4.5020	.61071
EtADA7	247	1.00	5.00	4.4615	.74731
EtADA8	247	1.00	5.00	4.3441	.86426
EtADAMEAN	247	2.63	5.00	4.2524	.43099

Etkileşimsel adaletin ölçümüne yönelik olarak anketi cevaplayanlara yöneltilen önermeler incelendiğinde ilk dört önerme ile ilgili daha yüksek standart sapmalar tespit edilmişken, daha sonra algı düzeyinin yükseldiği ve varyansın düzleşme eğilimine girdiği görülmektedir. İlk dört önerme başka, son dört önerme de başka çalışmadan uyarlandığı için bu durumun normal olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 6.20. Prosedürel Adalet İle İlgili Önermelerin Tanımsal İstatistikleri

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
ProADA1	247	1.00	5.00	4.2510	.91162
ProADA2	247	2.00	5.00	4.4211	.71628
ProADA3	247	1.00	5.00	4.1498	.84454
ProADA4	247	2.00	5.00	4.4170	.65036
ProADA5	247	2.00	5.00	4.2915	.76246
ProADAMEAN	247	2.60	5.00	4.3061	.53852

Son olarak prosedürel adalet ile ilgili algının ölçümü için yönlendirilen önermelere yüksek düzeyde ve hayli tutarlı cevapların verilmiş olduğu görülmektedir. Bütün bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde ankete verilen cevapların büyük ölçüde

tutarlı olduğu görülmektedir. Bu da veri seti ile ilgili olumlu düşünülmesine yol açmaktadır.

6.10. Keşif Amaçlı Faktör Analizi (EFA)

Araştırmanın teorik altyapısı üç temel değişken ve bunların alt boyutları ile ilgili değişkenlerden oluşmaktadır. Bu teorik altyapının veride doğrulanıp doğrulanmadığının test edilebilmesi için Keşif Amaçlı Faktör Analizi (EFA) gerçekleştirilmiştir. Bu analizin gerçekleştirilmesi için bütün değişkenleri ölçmeye yönelik önermelerin bir arada değerlendirilmesinden ziyade üç temel boyut üzerinden şekillendirilmesinin verinin kolay yönetilebilmesi için daha etkili olacağı düşünülmüştür.

Bu kapsamda ilk olarak bilgi paylaşımı boyutu ile ilgili önermelerin bir arada değerlendirildiği EFA gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.21. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Ölçümü</i>		<i>,763</i>
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık KiKare	4400,866
	df	1326
	Sig.	,000

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde örneklem yeterlik testi sonucunun 0,763 olduğu görülmektedir. Bu da faktör analizi yapabilmek için örneklem sayısının yeterli olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 6.22. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili Müştereklik Tablosu

	<i>İlk</i>	<i>Çıkarsama</i>
BilPay1	1,000	,420
BilPay2	1,000	,136
BilPay3	1,000	,625
BilPay4	1,000	,483
BilPay5	1,000	,443
BilPay6	1,000	,407
BilPay7	1,000	,381
BilPay8	1,000	,510
BilPay9	1,000	,454
BilPay10	1,000	,363
BilPay11	1,000	,265
BilPay12	1,000	,309
BilPay13	1,000	,423
BilPay14	1,000	,212
BilPay15	1,000	,216
BilPay16	1,000	,288
DışMot1	1,000	,547
DışMot2	1,000	,436
DışMot3	1,000	,543
DışMot4	1,000	,438
BilÖzKap1	1,000	,451
BilÖzKap2	1,000	,442

BilÖzKap3	1,000	,357
BilÖzKap4	1,000	,522
BilÖzKap5	1,000	,389
İlKanZen1	1,000	,345
İlKanZen2	1,000	,451
İlKanZen3	1,000	,621
İlKanZen4	1,000	,152
İlKanZen5	1,000	,544
İlKanZen6	1,000	,593
İlKanZen7	1,000	,556
BPAİTut1	1,000	,556
BPAİTut2	1,000	,583
BPAİTut3	1,000	,462
BPAİTut4	1,000	,422
BPAİTut5	1,000	,451
ÖrKülUy1	1,000	,575
ÖrKülUy2	1,000	,838
ÖrKülUy3	1,000	,879
ÖrKülUy4	1,000	,918
ÖrKülUy5	1,000	,854
ÖrKülUy6	1,000	,024
BPÖdül1	1,000	,560
BPÖdül2	1,000	,529
BPÖdül3	1,000	,543
BPÖdül4	1,000	,541
BPÖdül5	1,000	,437
BPÖdül6	1,000	,448
BPÖdül7	1,000	,401
BPÖdül8	1,000	,421
BPÖdül9	1,000	,315
Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi		

EFA'nın ikinci aşaması olan müştereklik tablosunun yorumlanmasında önermenin başka herhangi bir önerme ile asgari düzeyde benzeşme düzeyinin ölçüldüğü görülmektedir. Buna göre 0,5'ten düşük olan önermelerin veri setinde tutulmasının yeniden değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir.

Tablo 6.23. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili Açıklanan Toplam Varyans

Yapı	İlk Eigen Değeri			Kareleri Alınmış Yükleri Çıkarsama Top.			Kareleri Alınmış Yükleri Döndürme Top.		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7,720	14,846	14,846	7,720	14,846	14,846	4,449	8,555	8,555
2	4,747	9,128	23,974	4,747	9,128	23,974	4,319	8,307	16,861
3	2,912	5,599	29,573	2,912	5,599	29,573	3,492	6,716	23,577
4	2,428	4,670	34,243	2,428	4,670	34,243	3,310	6,365	29,943
5	2,327	4,475	38,718	2,327	4,475	38,718	3,111	5,983	35,926
6	1,989	3,825	42,543	1,989	3,825	42,543	2,960	5,692	41,618
7	1,961	3,770	46,313	1,961	3,770	46,313	2,441	4,695	46,313
8	1,619	3,114	49,427						
9	1,496	2,878	52,305						
10	1,401	2,695	54,999						
11	1,286	2,474	57,473						
12	1,266	2,434	59,907						
13	1,121	2,155	62,062						

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

14	1,076	2,070	64,133
15	1,058	2,035	66,167
16	1,005	1,934	68,101
17	,929	1,787	69,888
18	,912	1,753	71,641
19	,871	1,675	73,316
20	,845	1,626	74,942
21	,837	1,610	76,552
22	,749	1,440	77,993
23	,714	1,373	79,365
24	,708	1,361	80,726
25	,687	1,321	82,047
26	,649	1,247	83,294
27	,625	1,202	84,496
28	,599	1,152	85,648
29	,526	1,011	86,659
30	,515	,991	87,650
31	,488	,938	88,588
32	,475	,914	89,502
33	,456	,877	90,378
34	,438	,842	91,221
35	,408	,784	92,005
36	,398	,765	92,770
37	,375	,721	93,491
38	,353	,678	94,169
39	,329	,633	94,802
40	,325	,624	95,427
41	,306	,589	96,015
42	,279	,536	96,551
43	,275	,529	97,081
44	,258	,496	97,577
45	,235	,451	98,028
46	,230	,442	98,470
47	,196	,377	98,848
48	,170	,327	99,175
49	,164	,315	99,490
50	,121	,233	99,723
51	,097	,187	99,910
52	,047	,090	100,000

Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi

EFA'nın bir sonraki aşamasında ise Açıklanan Toplam Varyans (ATV) değerinin ölçüldüğü gözlenmektedir. Açıklanan toplam varyans değerlendirildiğinde kapsam geçerliği ile ilgili bir kısıtın olduğu görülmektedir. Araştırmanın teorik altyapısında yedi boyut bulunurken, Eigen değeri "1"'in üstünde olan 16 boyut olduğu görülmektedir. Bu kısıtın aşılabilmesi için döndürülmüş yapılar matrisindeki tablonun incelenmesi ile kimi önermelerin analizden çıkarılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 6.24. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili Döndürülmüş Yapı Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7
BilPay1					,547		
BilPay2							
BilPay3		,699					
BilPay4		,581					
BilPay5		,613					
BilPay6		,558					
BilPay7		,597					
BilPay8		,622					
BilPay9		,613					
BilPay10		,560					
BilPay11							
BilPay12							
BilPay13							
BilPay14							
BilPay15							
BilPay16							
DışMot1							,662
DışMot2							,554
DışMot3							,645
DışMot4							,595
BilÖzKap1						,595	
BilÖzKap2						,630	
BilÖzKap3						,580	
BilÖzKap4						,681	
BilÖzKap5						,542	
İlKanZen1				,571			
İlKanZen2				,518			
İlKanZen3				,724			
İlKanZen4							
İlKanZen5				,693			
İlKanZen6				,718			
İlKanZen7				,685			
BPAİTut1					,607		
BPAİTut2					,687		
BPAİTut3					,609		
BPAİTut4							
BPAİTut5					,532		
ÖrKülUy1	,703						
ÖrKülUy2	,906						
ÖrKülUy3	,927						
ÖrKülUy4	,954						
ÖrKülUy5	,918						
ÖrKülUy6							
BPÖdül1			,552				
BPÖdül2			,529				
BPÖdül3			,539				
BPÖdül4			,704				
BPÖdül5			,616				
BPÖdül6			,557				
BPÖdül7			,553				
BPÖdül8			,615				
BPÖdül9							
Çıcarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi							
Döndürme Yöntemi, Kaiser Normalleştirilmesi ile birlikte varimax							

Buna göre ilk olarak döndürülmüş yapılar matrisi oluşturulurken faktör yükü “0,5”’ten küçük olan değerlerin gizlenmesi sağlanmıştır. Böylece herhangi bir faktör altında listelenmeyen, ya da teorik olarak sorguladığı boyutun dışında sıralanan önermelerin çıkarılması gerçekleştirilmiştir. Buna göre Keşif Amaçlı Faktör Analizi tekrarlanmış ve Açıklanan Toplam Varyansın %54,693 düzeyine çıkarılması sağlanmıştır.

Tablo 6.25. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş EFA KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Ölçümü</i>		<i>,787</i>
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık KiKare	3628,211
	df	780
	Sig.	,000

Gerçekleştirilen test sonucunda KMO testi sonucu ,787 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç faktör analizi gerçekleştirilebilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.26. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş Müştereklik Tablosu

	<i>İlk</i>	<i>Çıkarsama</i>
BilPay3	1,000	,664
BilPay4	1,000	,490
BilPay5	1,000	,473
BilPay6	1,000	,436
BilPay7	1,000	,376
BilPay8	1,000	,484
BilPay9	1,000	,490
BilPay10	1,000	,380
DışMot1	1,000	,538
DışMot2	1,000	,494
DışMot3	1,000	,555
DışMot4	1,000	,525
BilÖzKap1	1,000	,492
BilÖzKap2	1,000	,481
BilÖzKap3	1,000	,466
BilÖzKap4	1,000	,561
BilÖzKap5	1,000	,412
İlKanZen1	1,000	,367
İlKanZen2	1,000	,363
İlKanZen3	1,000	,639
İlKanZen5	1,000	,558
İlKanZen6	1,000	,623
İlKanZen7	1,000	,551
BPAITut1	1,000	,596
BPAITut2	1,000	,674
BPAITut3	1,000	,493
BPAITut5	1,000	,497
ÖrKülUy1	1,000	,584
ÖrKülUy2	1,000	,856
ÖrKülUy3	1,000	,888
ÖrKülUy4	1,000	,922
ÖrKülUy5	1,000	,863
BPÖdül1	1,000	,560
BPÖdül2	1,000	,555
BPÖdül3	1,000	,550
BPÖdül4	1,000	,587
BPÖdül5	1,000	,459
BPÖdül6	1,000	,448
BPÖdül7	1,000	,401
BPÖdül8	1,000	,527
Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi		

Bir önermenin diğer başka bir önermeye benzeme durumunu gösteren tabloda ise önermelerin birbirine yarıya yakın olarak benzeştiği gözlenmiştir.

Tablo 6.27. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş Açıklanan Toplam Varyans

<i>Yapı</i>	<i>İlk Eigen Değeri</i>			<i>Kareleri Alınmış Yükleri Çıkarsama Top.</i>			<i>Kareleri Alınmış Yükleri Döndürme Top.</i>		
	<i>Toplam</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Toplam</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Toplam</i>	<i>Varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1	6,911	17,276	17,276	6,911	17,276	17,276	4,280	10,700	10,700
2	4,576	11,440	28,717	4,576	11,440	28,717	4,031	10,078	20,778
3	2,628	6,570	35,287	2,628	6,570	35,287	3,232	8,081	28,859
4	2,361	5,903	41,190	2,361	5,903	41,190	3,114	7,786	36,644
5	2,082	5,205	46,395	2,082	5,205	46,395	2,489	6,224	42,868
6	1,769	4,423	50,818	1,769	4,423	50,818	2,451	6,128	48,996
7	1,550	3,874	54,693	1,550	3,874	54,693	2,279	5,697	54,693
8	1,383	3,456	58,149						
9	1,157	2,893	61,042						
10	1,095	2,737	63,779						
11	1,011	2,528	66,307						
12	,930	2,324	68,631						
13	,898	2,244	70,875						
14	,866	2,165	73,040						
15	,811	2,028	75,068						
16	,760	1,901	76,968						
17	,722	1,806	78,774						
18	,673	1,683	80,458						
19	,622	1,554	82,012						
20	,588	1,469	83,481						
21	,562	1,405	84,886						
22	,530	1,324	86,211						
23	,505	1,262	87,473						
24	,478	1,194	88,667						
25	,464	1,160	89,827						
26	,433	1,083	90,910						
27	,405	1,012	91,922						
28	,391	,978	92,899						
29	,358	,896	93,795						
30	,348	,871	94,666						
31	,332	,829	95,495						
32	,318	,794	96,289						
33	,302	,756	97,045						
34	,264	,661	97,706						
35	,237	,592	98,298						
36	,209	,523	98,821						
37	,185	,462	99,283						
38	,131	,327	99,610						
39	,106	,264	99,874						
40	,051	,126	100,000						
Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi									

Açıklanan toplam varyans incelendiğinde kavramsal çerçevede bulunan 7 boyut için %54,693 düzeyinde bir değerin olduğu gözlenmektedir. Bu da kavramsal olarak kapsam geçerliğinin elde edilmiş olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 6.28. Bilgi Paylaşımının Alt boyutları ile İlgili İndirgenmiş Döndürülmüş Yapılar Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7
BilPay3		,730					
BilPay4		,613					
BilPay5		,636					
BilPay6		,603					
BilPay7		,590					
BilPay8		,611					
BilPay9		,630					
BilPay10		,564					
DışMot1							,663
DışMot2							,618
DışMot3							,671
DışMot4							,702
BilÖzKap1					,621		
BilÖzKap2					,680		
BilÖzKap3					,654		
BilÖzKap4					,711		
BilÖzKap5					,575		
İlKanZen1				,593			
İlKanZen2				,512			
İlKanZen3				,741			
İlKanZen5				,706			
İlKanZen6				,740			
İlKanZen7				,688			
BPAİTut1						,655	
BPAİTut2						,773	
BPAİTut3						,647	
BPAİTut5						,622	
ÖrKülUy1	,713						
ÖrKülUy2	,917						
ÖrKülUy3	,931						
ÖrKülUy4	,956						
ÖrKülUy5	,922						
BPÖdül1			,552				
BPÖdül2			,536				
BPÖdül3			,502				
BPÖdül4			,736				
BPÖdül5			,635				
BPÖdül6			,558				
BPÖdül7			,505				
BPÖdül8			,690				
Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi							
Döndürme Yöntemi, Kaiser Normalleştirilmesi ile birlikte varimax							

Döndürülmüş yapılar matrisi incelendiğinde önermelerin kavramsal çerçevenin gösterdiği şekliyle sıralanabildiğine işaret ettiği gözlenmektedir. Bu önermelerin ortalamalarının alınmasıyla ilişkisel ve etkisel testlerle varyans analizlerinin yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Bilgi paylaşımı boyutu ile ilgili tatmin edici sonuçlar elde edildiği için örgütsel özdeşleşme boyutu ile ilgili önermelerden oluşan ikinci bir EFA daha gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.29. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Ölçümü</i>		<i>,764</i>
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık KiKare	4016,953
	df	561
	Sig.	,000

Bu test sonucunda da ilk olarak örneklem yeterliği test edilmiş ve yeterli düzeyde örnekleme ulaşılmış olduğu görülmüştür.

Tablo 6.30. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili Müştereklik Tablosu

	<i>İlk</i>	<i>Çıkarsama</i>
ÖrÖz1	1,000	,291
ÖrÖz2	1,000	,353
ÖrÖz3	1,000	,474
ÖrÖz4	1,000	,515
ÖrÖz5	1,000	,372
ÖrÖz6	1,000	,456
ÖrÖz7	1,000	,681
ÖrÖz8	1,000	,545
ÖrÖz9	1,000	,560
ÖrÖz10	1,000	,453
ÖrÖz11	1,000	,452
ÖrÖz12	1,000	,378
ÖrÖz13	1,000	,566
ÖrÖz14	1,000	,429
ÖrÖz15	1,000	,262
ÖrÖz16	1,000	,317
ÖrÖz17	1,000	,086
ÖrAc1	1,000	,640
ÖrAc2	1,000	,789
ÖrAc3	1,000	,777
ÖrAc4	1,000	,782
ÖrAc5	1,000	,711
ÖrPres1	1,000	,469
ÖrPres2	1,000	,583
ÖrPres3	1,000	,546
ÖrPres4	1,000	,650
RekÖrAra1	1,000	,529
RekÖrAra2	1,000	,672
RekÖrAra3	1,000	,597
RekÖrAra4	1,000	,502
RekÖrİci1	1,000	,431
RekÖrİci2	1,000	,485
RekÖrİci3	1,000	,595
RekÖrİci4	1,000	,473
Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi		

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili önermelerin başka herhangi bir önerme ile benzeşme durumları incelendiğinde kimi önermelerin 0,5'ten küçük değerler ifade ettikleri gözlenmektedir. Bu da veri setinden çıkarılması gereken önermeler olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.31. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili Açıklanan Toplam Varyans

Yapı	İlk Eigen Değeri			Kareleri Alınmış Yükleri Çıkarılma Top.			Kareleri Alınmış Yükleri Döndürme Top.		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	6,802	20,006	20,006	6,802	20,006	20,006	5,634	16,571	16,571
2	4,337	12,756	32,761	4,337	12,756	32,761	4,218	12,405	28,975
3	2,591	7,621	40,382	2,591	7,621	40,382	2,954	8,687	37,662
4	2,122	6,240	46,623	2,122	6,240	46,623	2,843	8,362	46,025
5	1,569	4,614	51,237	1,569	4,614	51,237	1,772	5,212	51,237
6	1,396	4,105	55,342						
7	1,319	3,881	59,223						
8	1,147	3,373	62,596						
9	1,116	3,283	65,879						
10	,999	2,938	68,817						
11	,922	2,712	71,528						
12	,831	2,444	73,973						
13	,744	2,187	76,160						
14	,707	2,079	78,239						
15	,660	1,941	80,180						
16	,656	1,928	82,108						
17	,620	1,824	83,933						
18	,574	1,690	85,622						
19	,526	1,547	87,169						
20	,507	1,491	88,660						
21	,447	1,314	89,974						
22	,405	1,191	91,166						
23	,398	1,170	92,336						
24	,396	1,164	93,501						
25	,382	1,124	94,625						
26	,324	,953	95,578						
27	,285	,837	96,415						
28	,256	,753	97,168						
29	,236	,695	97,863						
30	,196	,575	98,438						
31	,175	,516	98,954						
32	,149	,440	99,393						
33	,118	,348	99,741						
34	,088	,259	100,000						

Çıkarılma Yöntemi, Temel Yapı Analizi

Kapsam geçerliği açısından değerlendirildiğinde bu boyut ile ilgili kabul edilebilir eşik olan %50 üzerinde bir ATV değerinin elde edildiği gözlenmektedir.

Tablo 6.32. Örgütsel Özdeşleşmenin Alt boyutları ile İlgili Döndürülmüş Yapı Matrisi

	1	2	3	4	5
ÖrÖz1	,528				
ÖrÖz2	,551				
ÖrÖz3	,676				
ÖrÖz4	,696				
ÖrÖz5	,548				
ÖrÖz6	,668				
ÖrÖz7	,762				
ÖrÖz8	,706				
ÖrÖz9	,695				
ÖrÖz10	,649				
ÖrÖz11	,647				
ÖrÖz12	,577				
ÖrÖz13		,751			
ÖrÖz14				,528	
ÖrÖz15					
ÖrÖz16					
ÖrÖz17					
ÖrAc1		,788			
ÖrAc2		,875			
ÖrAc3		,863			
ÖrAc4		,862			
ÖrAc5		,832			
ÖrPres1			,611		
ÖrPres2			,689		
ÖrPres3			,661		
ÖrPres4			,797		
RekÖrAra1				,704	
RekÖrAra2				,806	
RekÖrAra3				,714	
RekÖrAra4				,631	
RekÖrİci1					,525
RekÖrİci2					,508
RekÖrİci3					,630
RekÖrİci4					,663
Çıgarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi					
Döndürme Yöntemi, Kaiser Normalleştirilmesi ile birlikte varimax					

Bu boyut ile ilgili döndürülmüş yapılar matrisi incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile ilgili önermelerin diğer değişkenlere dağıldığı gözlenmektedir. Bu da yine veri setinden çıkarılması gereken önermeler olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın teorik altyapısının son ayağını oluşturan takım tepkiselliği ile ilgili önermelerle ilgili gerçekleştirilen EFA’da önemli bulguların elde edilmesini sağlamıştır.

Tablo 6.33. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Ölçümü		,660
	Yaklaşık KiKare	7219,200
Bartlett'in Küresellik Testi	df	1081
	Sig.	,000

Diğer boyutlarda olduğu gibi bu boyut ile ilgili de yeterli örneklem sayısının elde edildiği KMO değerinden anlaşılmaktadır.

Tablo 6.34. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili Müştereklik Tablosu

	<i>İlk</i>	<i>Çıkarsama</i>
TakTep1	1,000	,909
TakTep2	1,000	,943
TakTep3	1,000	,539
TakTep4	1,000	,242
TakTep5	1,000	,977
TakTep6	1,000	,607
TakTep7	1,000	,977
TakTep8	1,000	,977
TakTep9	1,000	,400
AmBel1	1,000	,161
AmBel2	1,000	,419
AmBel3	1,000	,436
AmBel4	1,000	,418
AmBel5	1,000	,544
AmBel6	1,000	,473
TakGüc1	1,000	,381
TakGüc2	1,000	,392
TakGüc3	1,000	,338
TakGüc4	1,000	,541
TakGüc5	1,000	,554
TakGüc6	1,000	,598
TakGüc7	1,000	,295
TakGüc8	1,000	,512
TakGüc9	1,000	,555
TakGüc10	1,000	,680
TakGüc11	1,000	,598
TakGüc12	1,000	,606
TakGüc13	1,000	,361
TakGüc14	1,000	,510
TakGüc15	1,000	,537
TakGüc16	1,000	,469
TransABS1	1,000	,585
TransABS2	1,000	,477
TransABS3	1,000	,516
EtADA1	1,000	,300
EtADA2	1,000	,433
EtADA3	1,000	,628
EtADA4	1,000	,441
EtADA5	1,000	,346
EtADA6	1,000	,277
EtADA7	1,000	,390
EtADA8	1,000	,454
ProADA1	1,000	,550
ProADA2	1,000	,572
ProADA3	1,000	,451
ProADA4	1,000	,434
ProADA5	1,000	,615
Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi		

Müştereklik tablosu ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde de yine diğer boyutlarda olduğu gibi benzer bir durumun ortaya çıkmış olduğu görülmektedir. Kimi

önergelerin başka herhangi bir önerme ile benzeşme oranının düşük olduğu görülmektedir. Bu da kimi önermelerin veri setinden çıkarılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 6.35. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili Açıklanan Toplam Varyans

Yapı	İlk Eigen Değeri			Kareleri Alınmış Yükleri Çıkarsama Top.			Kareleri Alınmış Yükleri Döndürme Top.		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	8,451	17,981	17,981	8,451	17,981	17,981	6,534	13,902	13,902
2	6,113	13,006	30,987	6,113	13,006	30,987	6,086	12,950	26,851
3	3,128	6,656	37,643	3,128	6,656	37,643	3,869	8,232	35,084
4	2,432	5,174	42,817	2,432	5,174	42,817	3,363	7,156	42,239
5	2,332	4,962	47,779	2,332	4,962	47,779	2,510	5,340	47,580
6	1,961	4,172	51,951	1,961	4,172	51,951	2,055	4,371	51,951
7	1,709	3,635	55,587						
8	1,598	3,400	58,986						
9	1,413	3,006	61,992						
10	1,352	2,877	64,869						
11	1,255	2,670	67,539						
12	1,069	2,275	69,815						
13	1,009	2,147	71,962						
14	,979	2,082	74,044						
15	,918	1,953	75,997						
16	,863	1,837	77,834						
17	,833	1,773	79,607						
18	,748	1,593	81,200						
19	,704	1,498	82,697						
20	,684	1,455	84,153						
21	,609	1,296	85,449						
22	,564	1,201	86,650						
23	,538	1,146	87,796						
24	,526	1,119	88,915						
25	,497	1,057	89,971						
26	,477	1,015	90,987						
27	,443	,943	91,930						
28	,395	,841	92,771						
29	,375	,797	93,568						
30	,343	,730	94,298						
31	,330	,703	95,001						
32	,305	,649	95,650						
33	,283	,601	96,251						
34	,241	,512	96,763						
35	,237	,503	97,266						
36	,222	,473	97,739						
37	,215	,458	98,197						
38	,176	,375	98,572						
39	,152	,323	98,896						
40	,128	,272	99,168						
41	,120	,254	99,422						
42	,107	,228	99,651						
43	,097	,207	99,858						
44	,039	,082	99,940						
45	,021	,044	99,985						
46	,006	,013	99,998						
47	,001	,002	100,000						

Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi

ATV değeri incelendiğinde %51,95 olduğu görülmektedir. Bu da kapsam geçerliği olduğunu anlamamızı sağlamaktadır.

Tablo 6.36. Takım Tepkiselliğinin Alt boyutları ile İlgili Döndürülmüş Yapı Matrisi

	1	2	3	4	5	6
TakTep1		,952				
TakTep2		,970				
TakTep3		,676				
TakTep4						
TakTep5		,985				
TakTep6		,755				
TakTep7		,986				
TakTep8		,986				
TakTep9			,607			
AmBel1						
AmBel2			,624			
AmBel3			,602			
AmBel4			,543			
AmBel5			,616			
AmBel6			,656			
TakGüc1	,536					
TakGüc2	,540					
TakGüc3	,539					
TakGüc4	,567					
TakGüc5	,689					
TakGüc6	,749					
TakGüc7						
TakGüc8	,565					
TakGüc9	,715					
TakGüc10	,773					
TakGüc11	,684					
TakGüc12	,730					
TakGüc13						
TakGüc14	,598					
TakGüc15	,606					
TakGüc16	,628					
TransABS1					,759	
TransABS2					,674	
TransABS3					,700	
EtADA1						,530
EtADA2						,615
EtADA3						,699
EtADA4						
EtADA5						
EtADA6						
EtADA7						
EtADA8						,615
ProADA1				,682		
ProADA2				,713		
ProADA3				,635		
ProADA4				,601		
ProADA5				,532		
Çıkarsama Yöntemi, Temel Yapı Analizi						
Döndürme Yöntemi, Kaiser Normalleştirilmesi ile birlikte varimax						

Son olarak döndürülmüş yapılar matrisi incelendiğinde de diğer boyutlarda olduğu gibi bu boyutta da kimi önermelerin ölçmeyi hedeflediği değişkenin diğer önermeleri ile birlikte sıralanmadığı, ya da 0,5'ten daha düşük faktör yüklerinden ötürü herhangi bir faktör altında toplanmadıklarını göstermektedir. EFA sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde her üç boyut ile ilgili örneklem yeterliğinin sağlandığı, analize devam edebilecek şekilde geçerlik ile ilgili kaygıların ortadan kaldırıldığı ve önermelerin büyük bir kısmının ölçmeyi hedeflediği değişkenin diğer önermeleri ile birlikte aynı faktör altında sıralandığı görülmektedir.

Sonuç olarak anketteki maddelerle ilgili yapılan analizler neticesinde kimi önermelerin çıkarılmasıyla kapsam geçerliği sağlanarak analize devam edilebileceği görülmektedir. Döndürülmüş yapılar matrislerinde çıkarılması gerektiği görülen maddelerin çıkarılmasından sonra aritmetik ortalamaları alınarak verinin kolay bir şekilde yönetilmesi sağlanmıştır.

6.11. Önermelerin Güvenirliğinin Testi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçek ile ilgili şu ana kadar yapılan analizler örneklemin temsil kabiliyetinin olup olmadığı ve verinin parametrik özelliklerinin keşfedilmesi ile ilgilidir. Bu verinin güvenilirlik olup olmadığının test edilebilmesi için Cronbach alfa skorları üzerinden her bir alt boyutu ölçmek için kullanılan değişkenin bütün önermeleri arasındaki güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir (Russo, 2012, 130; Lee, 2008, 556).

Tablo 6.37. Bilgi Paylaşımı Boyutunun Ölçümü İle İlgili Önermelerin Güvenirliği

	<i>Cronbach Alfa Skoru</i>	<i>Önerme Sayısı</i>
Bilgi Paylaşımı	.808	8
Dışsal Motivasyon	.719	4
Bilgiyi Özümseme Kapasitesi	.678	5
İletişim Kanallarının Zenginliği	.800	6
Bilgi Paylaşımına Yönelik Algı ve Tutumlar	.770	4
Örgüt Kültürünün Uygunluğu	.946	5
Bilgi Paylaşımı Ödülleri	.794	8

İlk olarak bilgi paylaşımı boyutuyla ilgili değişkenlerin önermelerinin güvenilirlikleri test edilmiştir. Buna göre bütün değişkenlerle ilgili elde edilen değerler kabul edilebilir eşiğin üzerinde olarak tespit edilmiştir (Cronbach, 1951, 297).

Tablo 6.38. Örgütsel Özdeşleşme Boyutunun Ölçümü İle İlgili Önermelerin Güvenirliği

	<i>Cronbach Alfa Skoru</i>	<i>Önerme Sayısı</i>
Örgütsel Özdeşleşme	.876	12
Örgütsel Açıklık	.906	5
Örgütsel Prestij	.792	4
Örgütler Arası Rekabet	.741	4
Örgüt İçi Rekabet	.536	3

Örgütsel özdeşleşme boyutu ile ilgili önermeler incelendiğinde bir tanesi haricinde diğerlerinin kabul edilebilir eşiğin üzerinde olduğu görülmektedir. EFA kapsamında gerçekleştirilen döndürülmüş yapılar matrisine göre önermelerin çıkarılması sağlandığında kabul edilebilir eşiğin üstünde bir değer elde edilmesi sağlanmıştır (Cronbach Alfa; 0.536). Özdamar (1999) 0,4 ila 0,6 arasında olan Cronbach Alfa skorlarının kabul edilebilir ancak düşük olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 6.39. Takım Tepkiselliği Boyutunun Ölçümü İle İlgili Önermelerin Güvenirliği

	<i>Cronbach Alfa Skoru</i>	<i>Önerme Sayısı</i>
Takım Tepkiselliği	.954	7
Amaç Belirliliği	.690	5
Takım Güçlendirme	.896	15
Trans-Aktif Bellek Sistemi	.718	3
Etkileşimsel Adalet	.573	4
Prosedürel Adalet	.722	5

Son olarak takım tepkiselliği boyutunun ölçümü ile ilgili olarak bütün değişkenlerle ilgili önermelerin kabul edilebilir eşğin üzerinde olduğu görülse de etkileşimsel adalet ile ilgili önermelerin nispeten düşük Cronbach Alfa değeri olduğu görülmektedir.

6.11. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Gerçekleştirilen parametrik testi sonucuna göre veriler parametrik olduğundan elde edilen ortalamalar arasındaki ilişkilerin ölçülmesi için Pearson Korelasyonu tercih edilmiştir. Bu kapsamda pek çok değişkenin birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 6.40. Korelasyon Analizi Sonuçları

<i>ElaDa</i> ORT			
<i>TransABS</i> ORT			
<i>TakÇiç</i> ORT			
<i>Ambel</i> ORT			
<i>TakTep</i> ORT			
<i>RekÖrİçi</i> ORT			
<i>RekÖAra</i> ORT			
<i>ÖrPres</i> ORT			
<i>ÖrAçık</i> ORT			
<i>ÖrÖzd</i> ORT			
<i>BPOdül</i> ORT			
<i>ÖrKülly</i> ORT			
<i>BPAITut</i> ORT			
<i>İlkanZen</i> ORT			
<i>BilÖzKa</i> PORT			,169**
<i>DisMot</i> ORT		,216**	,306**
<i>BilgiPy</i> ORT	,155*	0,083	,275**
<i>BilgiPy</i> ORT	DisMot ORT	BilÖzKap ORT	İlkanZen ORT

TransABS ORT	0,005	0,061	,239**	0,086	0,099	-0,040	0,046	-0,058	0,046	0,021	-0,037	-0,087	-0,061	0,031	-0,073	-0,029	0,001
EtAda ORT	-0,123	0,018	,210**	0,071	-0,054	-,172**	0,084	-0,020	0,018	0,007	-0,013	0,013	0,071	0,004	-0,027	-0,046	
ProAda ORT	0,035	0,028	0,026	,137*	0,061	-,165**	0,050	,355**	-0,032	,468**	,963**	,174**	0,009	,209**	,359**		

** . Korelasyon $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı.

* . Korelasyon $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı.

BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde DışMotORT değişkeniyle $r = ,155^*$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. Aynı değişken BilÖzKapORT değişkeniyle $r = 0,08334303$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0,05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Yine BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde İlKanZenORT değişkeniyle $r = ,275^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPAITutORT değişkeniyle $r = ,454^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. Benzer şekilde BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrKülUyORT değişkeniyle $r = ,153^*$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPÖdülORT değişkeniyle $r = ,372^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrÖzdORT değişkeniyle $r = -0,006944569$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0,05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -,192^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = -0,036088765$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0,05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = 0,056800689$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0,05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = -0,029273213$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0,05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = 0,056388518$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0,05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = -0,046182605$

kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = -0,020788476$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,004621675$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = -0,123349011$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilgiPayORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = 0,035465824$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Benzer şekilde DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BilÖzKapORT değişkeniyle $r = ,216^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p<0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde İlKanZenORT değişkeniyle $r = ,306^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p<0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPAITutORT değişkeniyle $r = ,151^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p<0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrKülUyORT değişkeniyle $r = -0,076584208$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPÖdülORT değişkeniyle $r = ,290^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p<0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrÖzdORT değişkeniyle $r = 0,031621991$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -,277^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p<0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = -0,023512736$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = 0,022761776$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçiORT değişkeniyle $r = ,139^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p<0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = 0,059741304$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = ,158^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p<0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = 0,04007611$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,061311153$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p>0.05$

düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,017521248$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. DışMotORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = 0,028284583$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Bunlara ek olarak BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde İlKanZenORT değişkeniyle $r = ,169^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPAITutORT değişkeniyle $r = 0,073453965$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrKülUyORT değişkeniyle $r = 0,025167911$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPÖdülORT değişkeniyle $r = ,204^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrÖzdORT değişkeniyle $r = 0,00735877$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -,209^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = 0,10264058$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = 0,002729641$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = 0,013842761$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = 0,009654369$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmbelORT değişkeniyle $r = 0,073960252$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = -0,001899492$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = ,239^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = ,210^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. Son olarak BilÖzKapORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = 0,02600648$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Ayrıca İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPAITutORT değişkeniyle $r = ,233^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı

şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrKülUyORT değişkeniyle $r = 0,114719491$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPÖdülORT değişkeniyle $r = ,276^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrÖzdORT değişkeniyle $r = 0,109818311$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -,241^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = 0,088211341$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = ,129^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = 0,044171333$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = -0,022881732$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = 0,101529781$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = 0,089069744$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,085773996$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,071082638$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Son olarak İlKanZenORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = ,137^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir.

Bunlara ek olarak BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrKülUyORT değişkeniyle $r = ,155^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPÖdülORT değişkeniyle $r = ,438^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrÖzdORT değişkeniyle $r = 0,014146379$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -,179^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = 0,008434763$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde

anlamsız şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = 0,063668348$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = -0,01037789$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = 0,095140605$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = -0,042158839$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = 0,016594147$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,099340634$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = -0,053652999$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Son olarak BPAITutORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = 0,060910958$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Ayrıca ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde BPÖdülORT değişkeniyle $r = 0,00073569$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrÖzdORT değişkeniyle $r = -0,115654026$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -0,003486603$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = -0,109560612$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = -,155^*$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = -0,077817496$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = -0,074609326$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = -,144^*$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = -0,123934477$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = -0,039681777$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde

anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = -,172^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. Son olarak ÖrKülUyORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = -,165^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir.

Bunlara ek olarak BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrÖzdORT değişkeniyle $r = -0,063581597$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -,214^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = -0,064227353$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = 0,061072891$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = -0,009589246$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = -0,033391948$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = 0,009071133$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = -0,058321175$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,046248849$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,08424075$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. Son olarak BPÖdülORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = 0,049871334$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Ayrıca araştırmanın temel değişkenlerinden birisi olan ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrAçıkORT değişkeniyle $r = -0,028922199$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = ,335^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = ,319^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = ,301^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = 0,057548343$ kuvvetinde ve

istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = ,338^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = ,985^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = -0,058340195$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = -0,020267459$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Son olarak ÖrÖzdORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = ,355^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir.

Bunlara ek olarak ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ÖrPresORT değişkeniyle $r = 0,114123052$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = -0,043874353$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = 0,028222493$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = 0,012432721$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = 0,086619244$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = -0,022435837$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,046353864$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,017876147$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Son olarak ÖrAçıkORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = -0,031787216$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Ayrıca ÖrPresORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrAraORT değişkeniyle $r = ,300^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrPresORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = ,162^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. ÖrPresORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = -0,056025023$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. ÖrPresORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = ,297^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde

anlamli şekilde iliskilidir. ÖrPresORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = ,352^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir. ÖrPresORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,020889786$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. ÖrPresORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,00735573$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. Son olarak ÖrPresORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = ,468^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir.

Bunların yanında RekÖrAraORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde RekÖrİçORT değişkeniyle $r = ,160^{*}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.05$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir. RekÖrAraORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = 0,050102557$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. RekÖrAraORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = 0,103041851$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. RekÖrAraORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = ,320^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir. RekÖrAraORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = -0,037293309$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. RekÖrAraORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = -0,012969757$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. Son olarak RekÖrAraORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = ,963^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir.

Ayrıca RekÖrİçORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TakTepORT değişkeniyle $r = -0,002196352$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. RekÖrİçORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = ,176^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir. RekÖrİçORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = ,366^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir. RekÖrİçORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = -0,086517916$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. RekÖrİçORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,01324957$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde iliskilidir. Son olarak RekÖrİçORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = ,174^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamli şekilde iliskilidir.

Bunlarla birlikte TakTepORT değişkeni ile ilgili iliskiler incelendiğinde AmBelORT değişkeniyle $r = -0,035014421$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$

düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. TakTepORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = 0,045179941$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. TakTepORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = -0,061389719$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. TakTepORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,07074258$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Son olarak TakTepORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = 0,009116185$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Ayrıca AmBelORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TakGüçORT değişkeniyle $r = ,344^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir. AmBelORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = 0,031277119$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. AmBelORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = 0,003632044$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Son olarak AmBelORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = ,209^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir.

Bunların yanında TakGüçORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde TransABSORT değişkeniyle $r = -0,073418896$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. TakGüçORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = -0,026604405$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Son olarak TakGüçORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = ,359^{**}$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı şekilde ilişkilidir.

Bunlara ek olarak TransABSORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde EtAdaORT değişkeniyle $r = -0,029492269$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. TransABSORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = -0,045948994$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir.

Son olarak EtAdaORT değişkeni ile ilgili ilişkiler incelendiğinde ProAdaORT değişkeniyle $r = 0,001249738$ kuvvetinde ve istatistiki olarak $p > 0.05$ düzeyinde anlamsız şekilde ilişkilidir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde araştırmanın temel amacı olan takım tepkiselliği, örgütsel özdeşleşme ve bilgi paylaşımı değişkenlerinin birbirleriyle pek çok açıdan ilişkili olduğu gözlenmiştir.

6.12. Demografik Faktörlere Göre Varyans Testleri

Parametri testinde serilerin normal dağılıma uyduğu gözlemlendiği için iki değişkenli olan cinsiyet ve bankanın statüsünde T-testi ikiden fazla seçeneği olan diğer demografik faktörler için ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu sayede demografik faktörlere göre istatistiki olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır.

6.12.1. Katılımcıların çalıştıkları şehirlere göre farklar

Katılımcılar TR 63 bölgesinden Kahramanmaraş, Osmaniye ve Hatay illerinden katılım sergilemiştir. Bu şehirlere göre vermiş oldukları cevaplarda istatistiki olarak anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenebilmesi için ANOVA testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.41. Şehre Göre ANOVA

		<i>Kareler Top.</i>	<i>df</i>	<i>Ort. Fark</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
BilgiPayORT	Gruplar	2,679	2	1,339	2,622	,075
	Arasında					
	Grup İçinde	124,617	244	,511		
DışMotORT	Toplam	127,295	246		1,441	,239
	Gruplar	1,887	2	,943		
	Arasında					
BilÖzKapORT	Grup İçinde	159,765	244	,655	,071	,932
	Toplam	161,652	246			
	Gruplar	,092	2	,046		
İlKanZenORT	Arasında				1,030	,359
	Grup İçinde	157,993	244	,648		
	Toplam	158,085	246			
BPAITutORT	Gruplar	1,118	2	,559	1,057	,349
	Arasında					
	Grup İçinde	132,398	244	,543		
ÖrKülUyORT	Toplam	133,516	246		1,856	,158
	Gruplar	1,422	2	,711		
	Arasında					
BPÖdülORT	Grup İçinde	164,081	244	,672	13,774	,000
	Toplam	165,503	246			
	Gruplar	3,824	2	1,912		
ÖrÖzdORT	Arasında				2,065	,129
	Grup İçinde	251,308	244	1,030		
	Toplam	255,132	246			
ÖrAçıkORT	Gruplar	10,311	2	5,156	3,573	,030
	Arasında					
	Grup İçinde	91,331	244	,374		
	Toplam	101,642	246			
	Gruplar	1,423	2	,711		
	Arasında					
	Grup İçinde	84,075	244	,345		
	Toplam	85,498	246			
	Gruplar	11,126	2	5,563		
	Arasında					
	Grup İçinde	379,901	244	1,557		
	Toplam	391,027	246			

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrPresORT	Gruplar	,434	2	,217	,701	,497
	Arasında					
	Grup İçinde	75,504	244	,309		
	Toplam	75,938	246			
RekÖrAraORT	Gruplar	,559	2	,280	,800	,451
	Arasında					
	Grup İçinde	85,248	244	,349		
	Toplam	85,807	246			
RekÖrİçiORT	Gruplar	2,971	2	1,486	3,460	,033
	Arasında					
	Grup İçinde	104,781	244	,429		
	Toplam	107,753	246			
TakTepORT	Gruplar	,443	2	,222	,363	,696
	Arasında					
	Grup İçinde	148,784	244	,610		
	Toplam	149,227	246			
AmBelORT	Gruplar	,274	2	,137	,725	,485
	Arasında					
	Grup İçinde	46,164	244	,189		
	Toplam	46,438	246			
TakGüçORT	Gruplar	1,117	2	,558	1,593	,205
	Arasında					
	Grup İçinde	85,508	244	,350		
	Toplam	86,625	246			
TransABSORT	Gruplar	1,664	2	,832	1,080	,341
	Arasında					
	Grup İçinde	187,909	244	,770		
	Toplam	189,573	246			
EtAdaORT	Gruplar	1,847	2	,924	2,030	,134
	Arasında					
	Grup İçinde	111,025	244	,455		
	Toplam	112,873	246			
ProAdaORT	Gruplar	,503	2	,251	,866	,422
	Arasında					
	Grup İçinde	70,838	244	,290		
	Toplam	71,341	246			

ANOVA testi sonuçları incelendiğinde bilgi paylaşımı ödülleri, örgütsel açıklık ve örgüt içi rekabet boyutlarında anlamlı farkların olduğu tespit edilmiştir. Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey post hoc testi yapılmıştır.

Tablo 6.42. Şehre Göre Çoklu Kıyaslamalar Tablosu

<i>Tukey HSD</i>							
<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>(I) Şehir</i>	<i>(J) Şehir</i>	<i>Ort. Fark(I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>95% Aralığında Alt Sınır</i>	<i>Güven Üst Sınır</i>
BilgiPayORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	,00899	,13783	,998	-,3160	,3340
		Hatay	-,20526	,10156	,109	-,4447	,0342
	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,00899	,13783	,998	-,3340	,3160
		Hatay	-,21425	,12982	,227	-,5204	,0919
	Hatay	Kahramanmaraş	,20526	,10156	,109	-,0342	,4447
		Osmaniye	,21425	,12982	,227	-,0919	,5204
DışMotORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,26367	,15606	,211	-,6317	,1043
		Hatay	-,10325	,11499	,642	-,3744	,1679

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

BilÖzKapORT	Osmaniye	Kahramanmaraş	26367	,15606	,211	-,1043	,6317	
		Hatay	,16042	,14700	,520	-,1862	,5070	
	Hatay	Kahramanmaraş	,10325	,11499	,642	-,1679	,3744	
		Osmaniye	-,16042	,14700	,520	-,5070	,1862	
	Kahramanmaraş	Osmaniye	,05110	,15519	,942	-,3149	,4171	
		Hatay	-,00190	,11435	1,000	-,2716	,2678	
	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,05110	,15519	,942	-,4171	,3149	
		Hatay	-,05300	,14618	,930	-,3977	,2917	
	Hatay	Kahramanmaraş	,00190	,11435	1,000	-,2678	,2716	
İlKanZenORT		Osmaniye	,05300	,14618	,930	-,2917	,3977	
	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,06709	,14207	,884	-,4021	,2679	
		Hatay	-,14906	,10468	,330	-,3959	,0978	
	Osmaniye	Kahramanmaraş	,06709	,14207	,884	-,2679	,4021	
		Hatay	-,08197	,13381	,813	-,3975	,2336	
	Hatay	Kahramanmaraş	,14906	,10468	,330	-,0978	,3959	
		Osmaniye	,08197	,13381	,813	-,2336	,3975	
	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,04101	,15815	,964	-,4139	,3319	
		Hatay	-,16276	,11654	,344	-,4376	,1120	
BPAİTutORT	Osmaniye	Kahramanmaraş	,04101	,15815	,964	-,3319	,4139	
		Hatay	-,12175	,14897	,693	-,4730	,2295	
	Hatay	Kahramanmaraş	,16276	,11654	,344	-,1120	,4376	
		Osmaniye	,12175	,14897	,693	-,2295	,4730	
	ÖrKülUyORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	,29091	,19573	,299	-,1706	,7525
		Hatay	-,06299	,14422	,900	-,4031	,2771	
	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,29091	,19573	,299	-,7525	,1706	
		Hatay	-,35390	,18436	,135	-,7886	,0808	
	Hatay	Kahramanmaraş	,06299	,14422	,900	-,2771	,4031	
BPÖdülORT		Osmaniye	,35390	,18436	,135	-,0808	,7886	
	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,27919*	,11799	,049	-,5574	-,0010	
		Hatay	-,45632*	,08694	,000	-,6613	-,2513	
	Osmaniye	Kahramanmaraş	,27919*	,11799	,049	,0010	,5574	
		Hatay	-,17713	,11114	,250	-,4392	,0850	
	Hatay	Kahramanmaraş	,45632*	,08694	,000	,2513	,6613	
		Osmaniye	,17713	,11114	,250	-,0850	,4392	
	ÖrÖzdORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	,21164	,11321	,150	-,0553	,4786
		Hatay	,12889	,08342	,272	-,0678	,3256	
ÖrAçıKORT	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,21164	,11321	,150	-,4786	,0553	
		Hatay	-,08275	,10663	,718	-,3342	,1687	
	Hatay	Kahramanmaraş	-,12889	,08342	,272	-,3256	,0678	
		Osmaniye	,08275	,10663	,718	-,1687	,3342	
	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,13463	,24065	,842	-,7021	,4328	
		Hatay	,37097	,17732	,094	-,0472	,7891	
	Osmaniye	Kahramanmaraş	,13463	,24065	,842	-,4328	,7021	
		Hatay	,50560	,22667	,068	-,0289	1,0401	
	Hatay	Kahramanmaraş	-,37097	,17732	,094	-,7891	,0472	
ÖrPresORT		Osmaniye	-,50560	,22667	,068	-1,0401	,0289	
	Kahramanmaraş	Osmaniye	,03963	,10728	,928	-,2134	,2926	
		Hatay	,09263	,07905	,471	-,0938	,2790	
	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,03963	,10728	,928	-,2926	,2134	
		Hatay	,05300	,10105	,859	-,1853	,2913	
	Hatay	Kahramanmaraş	-,09263	,07905	,471	-,2790	,0938	
		Osmaniye	-,05300	,10105	,859	-,2913	,1853	
	RekÖrAraORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,14070	,11400	,434	-,4095	,1281
		Hatay	-,06695	,08400	,705	-,2650	,1311	
RekÖrİçiORT	Osmaniye	Kahramanmaraş	,14070	,11400	,434	-,1281	,4095	
		Hatay	,07375	,10738	,771	-,1795	,3270	
	Hatay	Kahramanmaraş	,06695	,08400	,705	-,1311	,2650	
		Osmaniye	-,07375	,10738	,771	-,3270	,1795	
	Kahramanmaraş	Osmaniye	,06494	,12638	,865	-,2331	,3630	

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

		Hatay	,23644*	,09313	,031	,0168	,4560
	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,06494	,12638	,865	-,3630	,2331
		Hatay	,17150	,11904	,322	-,1092	,4522
	Hatay	Kahramanmaraş	-,23644*	,09313	,031	-,4560	-,0168
		Osmaniye	-,17150	,11904	,322	-,4522	,1092
TakTepORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,11864	,15060	,711	-,4738	,2365
		Hatay	-,00655	,11097	,998	-,2682	,2551
	Osmaniye	Kahramanmaraş	,11864	,15060	,711	-,2365	,4738
		Hatay	,11210	,14185	,709	-,2224	,4466
	Hatay	Kahramanmaraş	,00655	,11097	,998	-,2551	,2682
		Osmaniye	-,11210	,14185	,709	-,4466	,2224
AmBelORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	,04019	,08389	,881	-,1576	,2380
		Hatay	,07434	,06181	,453	-,0714	,2201
	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,04019	,08389	,881	-,2380	,1576
		Hatay	,03415	,07902	,902	-,1522	,2205
	Hatay	Kahramanmaraş	-,07434	,06181	,453	-,2201	,0714
		Osmaniye	-,03415	,07902	,902	-,2205	,1522
TakGüçORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	,18384	,11417	,243	-,0854	,4531
		Hatay	,11834	,08413	,339	-,0800	,3167
	Osmaniye	Kahramanmaraş	-,18384	,11417	,243	-,4531	,0854
		Hatay	-,06550	,10754	,815	-,3191	,1881
	Hatay	Kahramanmaraş	-,11834	,08413	,339	-,3167	,0800
		Osmaniye	,06550	,10754	,815	-,1881	,3191
TransABSORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,19268	,16925	,491	-,5918	,2064
		Hatay	,04065	,12471	,943	-,2534	,3347
	Osmaniye	Kahramanmaraş	,19268	,16925	,491	-,2064	,5918
		Hatay	,23333	,15942	,310	-,1426	,6093
	Hatay	Kahramanmaraş	-,04065	,12471	,943	-,3347	,2534
		Osmaniye	-,23333	,15942	,310	-,6093	,1426
EtAdaORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,22810	,13009	,188	-,5349	,0787
		Hatay	-,16002	,09586	,219	-,3861	,0660
	Osmaniye	Kahramanmaraş	,22810	,13009	,188	-,0787	,5349
		Hatay	,06808	,12254	,844	-,2209	,3570
	Hatay	Kahramanmaraş	,16002	,09586	,219	-,0660	,3861
		Osmaniye	-,06808	,12254	,844	-,3570	,2209
ProAdaORT	Kahramanmaraş	Osmaniye	-,13659	,10392	,389	-,3816	,1085
		Hatay	-,04059	,07657	,857	-,2211	,1400
	Osmaniye	Kahramanmaraş	,13659	,10392	,389	-,1085	,3816
		Hatay	,09600	,09788	,590	-,1348	,3268
	Hatay	Kahramanmaraş	,04059	,07657	,857	-,1400	,2211
		Osmaniye	-,09600	,09788	,590	-,3268	,1348

*. Ort. Fark $p < 0.05$ düzeyindedir.

Bilgi paylaşımı ödülleri boyutunda Kahramanmaraş'tan katılanların Osmaniye'den ve Hatay'dan katılanlara nazaran düşük bir algısının olduğu tespit edilmiştir.

6.12.2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Farklar

Anketi dolduranların yaşları altı ayrı grupta incelenmiştir. Bu kişilerin vermiş oldukları cevaplarda istatistiki olarak anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenebilmesi için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6.43. Yaş Gruplarına Göre ANOVA

		<i>Kareler Top.</i>	<i>df</i>	<i>Ort. Fark</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
BilgiPayORT	Gruplar Arasında	5,496	4	1,374	2,730	,030
	Grup İçinde	121,799	242	,503		
	Toplam	127,295	246			
DışMotORT	Gruplar Arasında	1,891	4	,473	,716	,582
	Grup İçinde	159,760	242	,660		
	Toplam	161,652	246			
BilÖzKapORT	Gruplar Arasında	1,050	4	,262	,404	,805
	Grup İçinde	157,035	242	,649		
	Toplam	158,085	246			
İlKanZenORT	Gruplar Arasında	1,170	4	,292	,535	,710
	Grup İçinde	132,346	242	,547		
	Toplam	133,516	246			
BPAITutORT	Gruplar Arasında	6,349	4	1,587	2,414	,050
	Grup İçinde	159,154	242	,658		
	Toplam	165,503	246			
ÖrKülUyORT	Gruplar Arasında	1,204	4	,301	,287	,886
	Grup İçinde	253,928	242	1,049		
	Toplam	255,132	246			
BPÖdülORT	Gruplar Arasında	1,794	4	,449	1,087	,363
	Grup İçinde	99,848	242	,413		
	Toplam	101,642	246			
ÖrÖzdORT	Gruplar Arasında	1,821	4	,455	1,317	,264
	Grup İçinde	83,677	242	,346		
	Toplam	85,498	246			
ÖrAçıkORT	Gruplar Arasında	14,214	4	3,553	2,282	,061
	Grup İçinde	376,813	242	1,557		
	Toplam	391,027	246			
ÖrPresORT	Gruplar Arasında	,951	4	,238	,767	,548
	Grup İçinde	74,987	242	,310		
	Toplam	75,938	246			
RekÖrAraORT	Gruplar Arasında	1,746	4	,437	1,257	,288
	Grup İçinde	84,060	242	,347		
	Toplam	85,807	246			
RekÖrİçiORT	Gruplar Arasında	1,273	4	,318	,724	,577
	Grup İçinde	106,479	242	,440		
	Toplam	107,753	246			
TakTepORT	Gruplar Arasında	2,021	4	,505	,830	,507
	Grup İçinde	147,206	242	,608		
	Toplam	149,227	246			
AmBelORT	Gruplar Arasında	1,048	4	,262	1,397	,236

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

	Grup İçinde	45,390	242	,188		
	Toplam	46,438	246			
TakGüçORT	Gruplar Arasında	2,063	4	,516	1,476	,210
	Grup İçinde	84,562	242	,349		
	Toplam	86,625	246			
TransABSORT	Gruplar Arasında	2,531	4	,633	,819	,514
	Grup İçinde	187,042	242	,773		
	Toplam	189,573	246			
EtAdaORT	Gruplar Arasında	1,634	4	,408	,889	,471
	Grup İçinde	111,239	242	,460		
	Toplam	112,873	246			
ProAdaORT	Gruplar Arasında	1,145	4	,286	,987	,415
	Grup İçinde	70,196	242	,290		
	Toplam	71,341	246			

Yaş gruplarına göre farklar incelendiğinde sadece bilgi paylaşımı boyutunda anlamlı bir farkın olduğu gözlenmektedir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenebilmesi için Tukey post hoc testi yapılmıştır.

Tablo 6.44. Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tablosu

<i>Tukey HSD</i>							
<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>(I) Yaş</i>	<i>(J) Yaş</i>	<i>Ort. Fark(I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>95% Güven Aralığında</i>	
BilgiPayORT	21-25 arası	26-30 arası	-,11974	,16557	,951	-,5748	,3353
		31-35 arası	-,02384	,11372	1,000	-,3364	,2887
		36-40 arası	,12576	,15128	,921	-,2900	,5415
		41 ve üzeri	,38629*	,13968	,048	,0024	,7702
		26-30 arası	,11974	,16557	,951	-,3353	,5748
	26-30 arası	31-35 arası	,09591	,17113	,981	-,3744	,5662
		36-40 arası	,24550	,19809	,728	-,2989	,7899
		41 ve üzeri	,50604	,18938	,061	-,0145	1,0265
		31-35 arası	,02384	,11372	1,000	-,2887	,3364
		26-30 arası	-,09591	,17113	,981	-,5662	,3744
		36-40 arası	,14959	,15734	,877	-,2829	,5820
		41 ve üzeri	,41013*	,14623	,043	,0082	,8120
	36-40 arası	21-25 arası	-,12576	,15128	,921	-,5415	,2900

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

		26-30 arası	-,24550	,19809	,728	-,7899	,2989
		31-35 arası	-,14959	,15734	,877	-,5820	,2829
		41 ve üzeri	,26054	,17702	,582	-,2260	,7471
	41 ve üzeri	21-25 arası	-,38629*	,13968	,048	-,7702	-,0024
		26-30 arası	-,50604	,18938	,061	-1,0265	,0145
		31-35 arası	-,41013*	,14623	,043	-,8120	-,0082
		36-40 arası	-,26054	,17702	,582	-,7471	,2260
DışMotORT	21-25 arası	26-30 arası	,00597	,18962	1,000	-,5152	,5271
		31-35 arası	,18180	,13024	,631	-,1762	,5398
		36-40 arası	-,00515	,17326	1,000	-,4813	,4710
		41 ve üzeri	,16751	,15998	,833	-,2722	,6072
	26-30 arası	21-25 arası	-,00597	,18962	1,000	-,5271	,5152
		31-35 arası	,17583	,19599	,898	-,3628	,7145
		36-40 arası	-,01112	,22686	1,000	-,6346	,6124
		41 ve üzeri	,16153	,21689	,946	-,4346	,7576
	31-35 arası	21-25 arası	-,18180	,13024	,631	-,5398	,1762
		26-30 arası	-,17583	,19599	,898	-,7145	,3628
		36-40 arası	-,18695	,18020	,838	-,6822	,3083
		41 ve üzeri	-,01430	,16747	1,000	-,4746	,4460
	36-40 arası	21-25 arası	,00515	,17326	1,000	-,4710	,4813
		26-30 arası	,01112	,22686	1,000	-,6124	,6346
		31-35 arası	,18695	,18020	,838	-,3083	,6822
		41 ve üzeri	,17265	,20274	,914	-,3846	,7299
	41 ve üzeri	21-25 arası	-,16751	,15998	,833	-,6072	,2722
		26-30 arası	-,16153	,21689	,946	-,7576	,4346
		31-35 arası	,01430	,16747	1,000	-,4460	,4746
		36-40 arası	-,17265	,20274	,914	-,7299	,3846
BilÖzKapORT	21-25 arası	26-30 arası	,18645	,18800	,859	-,3303	,7032
		31-35 arası	,11855	,12913	,890	-,2363	,4734

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

İlKanZenORT	26-30 arası	36-40 arası	,03833	,17178	,999	-,4338	,5104
		41 ve üzeri	,00385	,15861	1,000	-,4321	,4398
		21-25 arası	-,18645	,18800	,859	-,7032	,3303
		31-35 arası	-,06790	,19431	,997	-,6020	,4661
	31-35 arası	36-40 arası	-,14813	,22492	,965	-,7663	,4701
		41 ve üzeri	-,18261	,21503	,915	-,7736	,4084
		21-25 arası	-,11855	,12913	,890	-,4734	,2363
		26-30 arası	,06790	,19431	,997	-,4661	,6020
	36-40 arası	36-40 arası	-,08022	,17866	,992	-,5713	,4108
		41 ve üzeri	-,11471	,16604	,958	-,5710	,3416
		21-25 arası	-,03833	,17178	,999	-,5104	,4338
		26-30 arası	,14813	,22492	,965	-,4701	,7663
	41 ve üzeri	31-35 arası	,08022	,17866	,992	-,4108	,5713
		41 ve üzeri	-,03448	,20100	1,000	-,5869	,5180
		21-25 arası	-,00385	,15861	1,000	-,4398	,4321
		26-30 arası	,18261	,21503	,915	-,4084	,7736
	21-25 arası	31-35 arası	,11471	,16604	,958	-,3416	,5710
		36-40 arası	,03448	,20100	1,000	-,5180	,5869
		26-30 arası	-,00089	,17259	1,000	-,4752	,4735
		31-35 arası	-,04725	,11854	,995	-,3731	,2786
	26-30 arası	36-40 arası	-,16481	,15770	,834	-,5982	,2686
		41 ve üzeri	,09387	,14561	,967	-,3063	,4941
		21-25 arası	,00089	,17259	1,000	-,4735	,4752
		31-35 arası	-,04636	,17838	,999	-,5366	,4439
	31-35 arası	36-40 arası	-,16392	,20648	,932	-,7314	,4036
		41 ve üzeri	,09477	,19741	,989	-,4478	,6373
		21-25 arası	,04725	,11854	,995	-,2786	,3731
		26-30 arası	,04636	,17838	,999	-,4439	,5366
		36-40 arası	-,11756	,16401	,953	-,5683	,3332

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

BPAITutORT	36-40 arası	41 üzeri	ve	,14112	,15243	,887	-,2778	,5601
		21-25 arası		,16481	,15770	,834	-,2686	,5982
		26-30 arası		,16392	,20648	,932	-,4036	,7314
		31-35 arası		,11756	,16401	,953	-,3332	,5683
		41 üzeri	ve	,25868	,18452	,627	-,2485	,7658
	41 üzeri	21-25 arası		-,09387	,14561	,967	-,4941	,3063
		26-30 arası		-,09477	,19741	,989	-,6373	,4478
		31-35 arası		-,14112	,15243	,887	-,5601	,2778
		36-40 arası		-,25868	,18452	,627	-,7658	,2485
		21-25 arası		-,01887	,18926	1,000	-,5391	,5013
	21-25 arası	31-35 arası		-,34656	,12999	,062	-,7038	,0107
		36-40 arası		-,02937	,17293	1,000	-,5047	,4459
		41 üzeri	ve	,06929	,15967	,993	-,3696	,5081
		21-25 arası		,01887	,18926	1,000	-,5013	,5391
		31-35 arası		-,32769	,19562	,451	-,8653	,2100
	26-30 arası	36-40 arası		-,01049	,22643	1,000	-,6328	,6118
		41 üzeri	ve	,08816	,21648	,994	-,5068	,6831
		21-25 arası		,34656	,12999	,062	-,0107	,7038
		26-30 arası		,32769	,19562	,451	-,2100	,8653
		36-40 arası		,31719	,17986	,397	-,1771	,8115
	31-35 arası	41 üzeri	ve	,41585	,16715	,097	-,0436	,8753
		21-25 arası		,02937	,17293	1,000	-,4459	,5047
		26-30 arası		,01049	,22643	1,000	-,6118	,6328
		31-35 arası		-,31719	,17986	,397	-,8115	,1771
		41 üzeri	ve	,09866	,20235	,988	-,4575	,6548
	36-40 arası	21-25 arası		-,06929	,15967	,993	-,5081	,3696
		26-30 arası		-,08816	,21648	,994	-,6831	,5068
		31-35 arası		-,41585	,16715	,097	-,8753	,0436
		36-40 arası		-,09866	,20235	,988	-,6548	,4575

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrKülUyORT	21-25 arası	26-30 arası	,09080	,23906	,996	-,5663	,7479
		31-35 arası	,01929	,16420	1,000	-,4320	,4706
		36-40 arası	,11419	,21843	,985	-,4862	,7145
		41 arası	ve ,19551	,20169	,869	-,3588	,7498
		üzeri					
	26-30 arası	21-25 arası	-,09080	,23906	,996	-,7479	,5663
		31-35 arası	-,07152	,24709	,998	-,7506	,6076
		36-40 arası	,02339	,28601	1,000	-,7627	,8095
		41 arası	ve ,10471	,27344	,995	-,6468	,8562
		üzeri					
	31-35 arası	21-25 arası	-,01929	,16420	1,000	-,4706	,4320
		26-30 arası	,07152	,24709	,998	-,6076	,7506
		36-40 arası	,09490	,22719	,994	-,5295	,7193
		41 arası	ve ,17623	,21113	,920	-,4041	,7565
		üzeri					
	36-40 arası	21-25 arası	-,11419	,21843	,985	-,7145	,4862
		26-30 arası	-,02339	,28601	1,000	-,8095	,7627
		31-35 arası	-,09490	,22719	,994	-,7193	,5295
		41 arası	ve ,08132	,25560	,998	-,6212	,7838
		üzeri					
	41 arası	21-25 arası	-,19551	,20169	,869	-,7498	,3588
		26-30 arası	-,10471	,27344	,995	-,8562	,6468
		31-35 arası	-,17623	,21113	,920	-,7565	,4041
		36-40 arası	-,08132	,25560	,998	-,7838	,6212
		üzeri					
BPÖdülORT	21-25 arası	26-30 arası	-,21871	,14991	,590	-,6307	,1933
		31-35 arası	-,14478	,10296	,624	-,4278	,1382
		36-40 arası	-,09071	,13697	,964	-,4672	,2858
		41 arası	ve ,04232	,12647	,997	-,3053	,3899
		üzeri					
	26-30 arası	21-25 arası	,21871	,14991	,590	-,1933	,6307
		31-35 arası	,07393	,15494	,989	-,3519	,4998
		36-40 arası	,12800	,17935	,953	-,3649	,6209
		41 arası	ve ,26102	,17146	,549	-,2102	,7323
		üzeri					
	31-35 arası	21-25 arası	,14478	,10296	,624	-,1382	,4278

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrÖzdORT	36-40 arası	26-30 arası	-,07393	,15494	,989	-,4998	,3519
		36-40 arası	,05407	,14246	,996	-,3375	,4456
		41 ve üzeri	,18709	,13240	,620	-,1768	,5510
		21-25 arası	,09071	,13697	,964	-,2858	,4672
	41 üzeri	26-30 arası	-,12800	,17935	,953	-,6209	,3649
		31-35 arası	-,05407	,14246	,996	-,4456	,3375
		41 ve üzeri	,13302	,16028	,921	-,3075	,5735
		21-25 arası	-,04232	,12647	,997	-,3899	,3053
	21-25 arası	26-30 arası	-,26102	,17146	,549	-,7323	,2102
		31-35 arası	-,18709	,13240	,620	-,5510	,1768
		36-40 arası	-,13302	,16028	,921	-,5735	,3075
		26-30 arası	-,16850	,13723	,735	-,5457	,2087
	26-30 arası	31-35 arası	-,04105	,09426	,992	-,3001	,2180
		36-40 arası	-,00471	,12539	1,000	-,3493	,3399
		41 ve üzeri	-,23563	,11578	,252	-,5538	,0826
		21-25 arası	,16850	,13723	,735	-,2087	,5457
	31-35 arası	31-35 arası	,12745	,14184	,897	-,2624	,5173
		36-40 arası	,16379	,16419	,856	-,2875	,6150
		41 ve üzeri	-,06713	,15697	,993	-,4985	,3643
		21-25 arası	,04105	,09426	,992	-,2180	,3001
	36-40 arası	26-30 arası	-,12745	,14184	,897	-,5173	,2624
		36-40 arası	,03634	,13042	,999	-,3221	,3948
		41 ve üzeri	-,19458	,12120	,495	-,5277	,1385
		21-25 arası	,00471	,12539	1,000	-,3399	,3493
	41 üzeri	26-30 arası	-,16379	,16419	,856	-,6150	,2875
		31-35 arası	-,03634	,13042	,999	-,3948	,3221
		41 ve üzeri	-,23092	,14672	,516	-,6342	,1723
		21-25 arası	,23563	,11578	,252	-,0826	,5538
	26-30 arası	26-30 arası	,06713	,15697	,993	-,3643	,4985

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrAçıkORT	21-25 arası	31-35 arası	,19458	,12120	,495	-,1385	,5277		
		36-40 arası	,23092	,14672	,516	-,1723	,6342		
		26-30 arası	-,02045	,29122	1,000	-,8209	,7800		
		31-35 arası	,08045	,20002	,994	-,4693	,6302		
		36-40 arası	-,23994	,26609	,896	-,9713	,4914		
		41 üzeri	ve -,63687	,24569	,075	-1,3121	,0384		
	26-30 arası	21-25 arası	,02045	,29122	1,000	-,7800	,8209		
		31-35 arası	,10090	,30099	,997	-,7264	,9282		
		36-40 arası	-,21949	,34841	,970	-1,1771	,7381		
		41 üzeri	ve -,61643	,33309	,347	-1,5319	,2991		
		31-35 arası	21-25 arası	-,08045	,20002	,994	-,6302	,4693	
		26-30 arası	-,10090	,30099	,997	-,9282	,7264		
	36-40 arası	36-40 arası	-,32039	,27675	,775	-1,0810	,4402		
		41 üzeri	ve -,71732*	,25720	,045	-1,4242	-,0104		
		21-25 arası	,23994	,26609	,896	-,4914	,9713		
		26-30 arası	,21949	,34841	,970	-,7381	1,1771		
		31-35 arası	,32039	,27675	,775	-,4402	1,0810		
		41 üzeri	ve -,39693	,31136	,707	-1,2527	,4588		
	ÖrPresORT	21-25 arası	21-25 arası	,63687	,24569	,075	-,0384	1,3121	
			26-30 arası	,61643	,33309	,347	-,2991	1,5319	
			31-35 arası	,71732*	,25720	,045	,0104	1,4242	
			36-40 arası	,39693	,31136	,707	-,4588	1,2527	
			26-30 arası	26-30 arası	-,04467	,12991	,997	-,4017	,3124
			31-35 arası	,04452	,08923	,987	-,2007	,2898	
26-30 arası		36-40 arası	,18321	,11870	,535	-,1430	,5095		
		41 üzeri	ve -,00572	,10960	1,000	-,3070	,2955		
		21-25 arası	,04467	,12991	,997	-,3124	,4017		
		31-35 arası	,08919	,13427	,964	-,2798	,4582		
	36-40 arası	,22789	,15543	,585	-,1993	,6551			

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

RekÖrAraORT	31-35 arası	41 üzeri	ve	,03895	,14859	,999	-,3695	,4473
		21-25 arası		-,04452	,08923	,987	-,2898	,2007
		26-30 arası		-,08919	,13427	,964	-,4582	,2798
		36-40 arası		,13869	,12346	,794	-,2006	,4780
	36-40 arası	41 üzeri	ve	-,05025	,11474	,992	-,3656	,2651
		21-25 arası		-,18321	,11870	,535	-,5095	,1430
		26-30 arası		-,22789	,15543	,585	-,6551	,1993
		31-35 arası		-,13869	,12346	,794	-,4780	,2006
	41 üzeri	41 üzeri	ve	-,18894	,13890	,654	-,5707	,1928
		21-25 arası		,00572	,10960	1,000	-,2955	,3070
		26-30 arası		-,03895	,14859	,999	-,4473	,3695
		31-35 arası		,05025	,11474	,992	-,2651	,3656
	21-25 arası	36-40 arası		,18894	,13890	,654	-,1928	,5707
		26-30 arası		-,26923	,13755	,290	-,6473	,1088
		31-35 arası		-,10747	,09447	,786	-,3671	,1522
		36-40 arası		-,01923	,12568	1,000	-,3647	,3262
	26-30 arası	41 üzeri	ve	-,15118	,11604	,690	-,4701	,1678
		21-25 arası		,26923	,13755	,290	-,1088	,6473
		31-35 arası		,16176	,14216	,786	-,2290	,5525
		36-40 arası		,25000	,16456	,551	-,2023	,7023
	31-35 arası	41 üzeri	ve	,11806	,15733	,944	-,3143	,5505
		21-25 arası		,10747	,09447	,786	-,1522	,3671
		26-30 arası		-,16176	,14216	,786	-,5525	,2290
		36-40 arası		,08824	,13071	,962	-,2710	,4475
	36-40 arası	41 üzeri	ve	-,04371	,12148	,996	-,3776	,2902
		21-25 arası		,01923	,12568	1,000	-,3262	,3647
		26-30 arası		-,25000	,16456	,551	-,7023	,2023
		31-35 arası		-,08824	,13071	,962	-,4475	,2710
		41 üzeri	ve	-,13194	,14706	,898	-,5361	,2722

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

RekÖrİçiORT	41 üzeri	ve 21-25 arası	,15118	,11604	,690	-,1678	,4701
		26-30 arası	-,11806	,15733	,944	-,5505	,3143
		31-35 arası	,04371	,12148	,996	-,2902	,3776
		36-40 arası	,13194	,14706	,898	-,2722	,5361
	21-25 arası	26-30 arası	-,14644	,15481	,879	-,5719	,2790
		31-35 arası	,10100	,10633	,877	-,1912	,3932
		36-40 arası	-,01563	,14145	1,000	-,4044	,3731
	41 üzeri	ve 21-25 arası	-,04892	,13060	,996	-,4079	,3100
	26-30 arası	26-30 arası	,14644	,15481	,879	-,2790	,5719
		31-35 arası	,24744	,16000	,533	-,1923	,6872
		36-40 arası	,13081	,18521	,955	-,3782	,6398
	41 üzeri	ve 21-25 arası	,09752	,17707	,982	-,3891	,5842
	31-35 arası	21-25 arası	-,10100	,10633	,877	-,3932	,1912
		26-30 arası	-,24744	,16000	,533	-,6872	,1923
		36-40 arası	-,11663	,14711	,933	-,5210	,2877
	41 üzeri	ve 21-25 arası	-,14992	,13672	,808	-,5257	,2259
	36-40 arası	21-25 arası	,01563	,14145	1,000	-,3731	,4044
		26-30 arası	-,13081	,18521	,955	-,6398	,3782
		31-35 arası	,11663	,14711	,933	-,2877	,5210
	41 üzeri	ve 21-25 arası	-,03329	,16551	1,000	-,4882	,4216
	41 üzeri	ve 21-25 arası	,04892	,13060	,996	-,3100	,4079
		26-30 arası	-,09752	,17707	,982	-,5842	,3891
		31-35 arası	,14992	,13672	,808	-,2259	,5257
		36-40 arası	,03329	,16551	1,000	-,4216	,4882
TakTepORT	21-25 arası	26-30 arası	,12521	,18202	,959	-,3751	,6255
		31-35 arası	,14742	,12502	,763	-,1962	,4910
		36-40 arası	,01962	,16631	1,000	-,4375	,4767
	41 üzeri	ve 21-25 arası	-,11927	,15356	,937	-,5413	,3028
	26-30 arası	21-25 arası	-,12521	,18202	,959	-,6255	,3751

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

AmBelORT	31-35 arası	31-35 arası	,02221	,18813	1,000	-,4949	,5393
		36-40 arası	-,10559	,21777	,989	-,7041	,4929
		41 üzeri	ve -,24448	,20819	,766	-,8167	,3277
		21-25 arası	-,14742	,12502	,763	-,4910	,1962
	36-40 arası	26-30 arası	-,02221	,18813	1,000	-,5393	,4949
		36-40 arası	-,12780	,17298	,947	-,6032	,3476
		41 üzeri	ve -,26669	,16076	,461	-,7085	,1751
		21-25 arası	-,01962	,16631	1,000	-,4767	,4375
	41 üzeri	26-30 arası	,10559	,21777	,989	-,4929	,7041
		31-35 arası	,12780	,17298	,947	-,3476	,6032
		41 üzeri	ve -,13889	,19461	,953	-,6738	,3960
		21-25 arası	,11927	,15356	,937	-,3028	,5413
	21-25 arası	26-30 arası	,24448	,20819	,766	-,3277	,8167
		31-35 arası	,26669	,16076	,461	-,1751	,7085
		36-40 arası	,13889	,19461	,953	-,3960	,6738
		26-30 arası	-,02855	,10107	,999	-,3063	,2492
	26-30 arası	31-35 arası	,07828	,06942	,792	-,1125	,2691
		36-40 arası	,10753	,09235	,772	-,1463	,3614
		41 üzeri	ve -,09860	,08527	,776	-,3330	,1358
		21-25 arası	,02855	,10107	,999	-,2492	,3063
	31-35 arası	31-35 arası	,10683	,10447	,845	-,1803	,3940
		36-40 arası	,13608	,12092	,793	-,1963	,4684
		41 üzeri	ve -,07005	,11561	,974	-,3878	,2477
		21-25 arası	-,07828	,06942	,792	-,2691	,1125
	36-40 arası	26-30 arası	-,10683	,10447	,845	-,3940	,1803
		36-40 arası	,02925	,09605	,998	-,2347	,2932
		41 üzeri	ve -,17688	,08927	,278	-,4222	,0685
		21-25 arası	-,10753	,09235	,772	-,3614	,1463
	26-30 arası	26-30 arası	-,13608	,12092	,793	-,4684	,1963

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

		31-35 arası		-,02925	,09605	,998	-,2932	,2347
		41 üzeri	ve	-,20613	,10806	,316	-,5031	,0909
	41 üzeri	21-25 arası		,09860	,08527	,776	-,1358	,3330
		26-30 arası		,07005	,11561	,974	-,2477	,3878
		31-35 arası		,17688	,08927	,278	-,0685	,4222
		36-40 arası		,20613	,10806	,316	-,0909	,5031
TakGüçORT	21-25 arası	26-30 arası		-,19582	,13796	,616	-,5750	,1833
		31-35 arası		-,05666	,09476	,975	-,3171	,2038
		36-40 arası		-,01816	,12605	1,000	-,3646	,3283
		41 üzeri	ve	-,24983	,11639	,204	-,5697	,0701
	26-30 arası	21-25 arası		,19582	,13796	,616	-,1833	,5750
		31-35 arası		,13916	,14259	,866	-,2527	,5311
		36-40 arası		,17766	,16505	,819	-,2760	,6313
		41 üzeri	ve	-,05400	,15779	,997	-,4877	,3797
	31-35 arası	21-25 arası		,05666	,09476	,975	-,2038	,3171
		26-30 arası		-,13916	,14259	,866	-,5311	,2527
		36-40 arası		,03850	,13110	,998	-,3218	,3988
		41 üzeri	ve	-,19316	,12184	,508	-,5280	,1417
	36-40 arası	21-25 arası		,01816	,12605	1,000	-,3283	,3646
		26-30 arası		-,17766	,16505	,819	-,6313	,2760
		31-35 arası		-,03850	,13110	,998	-,3988	,3218
		41 üzeri	ve	-,23166	,14750	,518	-,6371	,1737
	41 üzeri	21-25 arası		,24983	,11639	,204	-,0701	,5697
		26-30 arası		,05400	,15779	,997	-,3797	,4877
		31-35 arası		,19316	,12184	,508	-,1417	,5280
		36-40 arası		,23166	,14750	,518	-,1737	,6371
TransABSORT	21-25 arası	26-30 arası		-,13792	,20518	,962	-,7018	,4260
		31-35 arası		-,03668	,14092	,999	-,4240	,3506
		36-40 arası		-,05646	,18747	,998	-,5717	,4588

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

EtAdaORT	26-30 arası	41 üzeri	ve	-,29976	,17310	,416	-,7755	,1760
		21-25 arası		,13792	,20518	,962	-,4260	,7018
		31-35 arası		,10124	,21206	,989	-,4816	,6841
		36-40 arası		,08146	,24547	,997	-,5932	,7561
	31-35 arası	41 üzeri	ve	-,16184	,23468	,959	-,8068	,4832
		21-25 arası		,03668	,14092	,999	-,3506	,4240
		26-30 arası		-,10124	,21206	,989	-,6841	,4816
		36-40 arası		-,01978	,19498	1,000	-,5557	,5161
	36-40 arası	41 üzeri	ve	-,26307	,18121	,595	-,7611	,2350
		21-25 arası		,05646	,18747	,998	-,4588	,5717
		26-30 arası		-,08146	,24547	,997	-,7561	,5932
		31-35 arası		,01978	,19498	1,000	-,5161	,5557
	41 üzeri	41 üzeri	ve	-,24330	,21937	,802	-,8462	,3596
		21-25 arası		,29976	,17310	,416	-,1760	,7755
		26-30 arası		,16184	,23468	,959	-,4832	,8068
		31-35 arası		,26307	,18121	,595	-,2350	,7611
	21-25 arası	36-40 arası		,24330	,21937	,802	-,3596	,8462
		26-30 arası		-,28540	,15823	,374	-,7203	,1495
		31-35 arası		-,09219	,10868	,915	-,3909	,2065
		36-40 arası		-,10698	,14457	,947	-,5043	,2904
	26-30 arası	41 üzeri	ve	-,11752	,13349	,904	-,4844	,2494
		21-25 arası		,28540	,15823	,374	-,1495	,7203
		31-35 arası		,19320	,16354	,762	-,2563	,6427
		36-40 arası		,17841	,18930	,880	-,3419	,6987
	31-35 arası	41 üzeri	ve	,16787	,18098	,886	-,3295	,6653
		21-25 arası		,09219	,10868	,915	-,2065	,3909
		26-30 arası		-,19320	,16354	,762	-,6427	,2563
		36-40 arası		-,01479	,15037	1,000	-,4281	,3985
		41 üzeri	ve	-,02533	,13974	1,000	-,4094	,3588

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ProAdaORT	36-40 arası	21-25 arası	,10698	,14457	,947	-,2904	,5043
		26-30 arası	-,17841	,18930	,880	-,6987	,3419
		31-35 arası	,01479	,15037	1,000	-,3985	,4281
		41 arası	ve -,01054	,16917	1,000	-,4755	,4544
		41 üzeri					
	41 üzeri	21-25 arası	,11752	,13349	,904	-,2494	,4844
		26-30 arası	-,16787	,18098	,886	-,6653	,3295
		31-35 arası	,02533	,13974	1,000	-,3588	,4094
		36-40 arası	,01054	,16917	1,000	-,4544	,4755
		21-25 arası	-,21242	,12569	,442	-,5579	,1330
	21-25 arası	31-35 arası	-,08403	,08633	,867	-,3213	,1532
		36-40 arası	,03645	,11485	,998	-,2792	,3521
		41 arası	ve -,07063	,10604	,963	-,3621	,2208
		41 üzeri					
	26-30 arası	21-25 arası	,21242	,12569	,442	-,1330	,5579
		31-35 arası	,12839	,12991	,860	-,2287	,4854
		36-40 arası	,24888	,15038	,464	-,1644	,6622
		41 arası	ve ,14179	,14377	,861	-,2534	,5369
		41 üzeri					
	31-35 arası	21-25 arası	,08403	,08633	,867	-,1532	,3213
		26-30 arası	-,12839	,12991	,860	-,4854	,2287
		36-40 arası	,12049	,11945	,851	-,2078	,4488
		41 arası	ve ,01340	,11101	1,000	-,2917	,3185
		41 üzeri					
	36-40 arası	21-25 arası	-,03645	,11485	,998	-,3521	,2792
		26-30 arası	-,24888	,15038	,464	-,6622	,1644
		31-35 arası	-,12049	,11945	,851	-,4488	,2078
		41 arası	ve -,10709	,13439	,931	-,4764	,2623
		41 üzeri					
	41 üzeri	21-25 arası	,07063	,10604	,963	-,2208	,3621
		26-30 arası	-,14179	,14377	,861	-,5369	,2534
		31-35 arası	-,01340	,11101	1,000	-,3185	,2917
		36-40 arası	,10709	,13439	,931	-,2623	,4764
		36-40 arası					

*. Ort. Fark p<0.05 düzeyindedir.

Gerçekleştirilen post hoc testi sonunda yaş grubu en küçük olan 21 ila 25 yaşındakilerin en yaşlı olan gruptan üstün bir algıya sahip olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşımı açısından bu durumu değerlendirdiğimizde insanların mesleğe ilk başladıklarında bilgiyi paylaşma konusunda daha arzulu oldukları gözlenmektedir. Benzer şekilde yaşları 31 ila 35 arasında olanların da en yaşlı olan gruptan üstün bir algısı bulunmaktadır.

6.12.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklar

Anketi dolduranlar erkek ve kadın olmak üzere iki seçenek üzerinden cinsiyetlerini belirtmiştir. Buna göre vermiş oldukları cevaplarda istatistiki olarak anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenebilmesi için bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.45. Cinsiyete Göre Grup İstatistikleri

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Std. Hata Ort.</i>
BilgiPayORT	erkek	160	3,3828	,71164	,05626
	kadın	87	3,5172	,72941	,07820
DışMotORT	erkek	160	3,4286	,85019	,06721
	kadın	87	3,5603	,72933	,07819
BilÖzKapORT	erkek	160	3,2859	,78288	,06189
	kadın	87	3,4644	,82715	,08868
İlKanZenORT	erkek	160	3,6958	,75983	,06007
	kadın	87	3,7172	,69628	,07465
BPAITutORT	erkek	160	3,5797	,78677	,06220
	kadın	87	3,6494	,88138	,09449
ÖrKülUyORT	erkek	160	3,9088	1,05646	,08352
	kadın	87	4,0207	,94600	,10142
BPÖdülORT	erkek	160	3,6930	,59344	,04692
	kadın	87	3,6954	,72855	,07811
ÖrÖzdORT	erkek	160	4,1714	,55247	,04368
	kadın	87	4,0920	,65247	,06995
ÖrAçıkORT	erkek	160	2,6375	1,28957	,10195
	kadın	87	2,5862	1,21264	,13001
ÖrPresORT	erkek	160	4,3953	,55192	,04363
	kadın	87	4,2989	,56011	,06005
RekÖrAraORT	erkek	160	4,3641	,54502	,04309
	kadın	87	4,2098	,65799	,07054
RekÖrİçiORT	erkek	160	3,7453	,66202	,05234
	kadın	87	3,8218	,66243	,07102
TakTepORT	erkek	160	4,2405	,77485	,06126
	kadın	87	4,3191	,78811	,08449
AmBelORT	erkek	160	4,4902	,45204	,03574
	kadın	87	4,5364	,40098	,04299
TakGüçORT	erkek	160	4,1589	,55542	,04391
	kadın	87	4,0714	,65719	,07046
TransABSOR	erkek	160	4,0208	,91321	,07220
	kadın	87	4,1073	,81093	,08694
EtAdaORT	erkek	160	4,1427	,67658	,05349
	kadın	87	4,1877	,68178	,07309
ProAdaORT	erkek	160	4,3550	,49498	,03913
	kadın	87	4,2161	,60326	,06468

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

Bu testin gerçekleştirilmesinden önce grupların ortalamalarına yönelik istatistiklerin incelenmesi sağlanmıştır.

Tablo 6.46. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

		<i>Varyansların eşitliği için Levene's Testi</i>				<i>Ort. Eşitliği için t-testi</i>				
		<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>Ort. Fark</i>	<i>Std. Hata Farkı</i>	<i>Farkın 95% Güven Aralığında</i>	
									<i>Alt</i>	<i>Üst</i>
BilgiPayORT	Eşit varyansta	,058	,809	-1,406	245	,161	-,13443	,09563	-,32280	,05394
	Eşit varyans yoksa			-1,395	172,995	,165	-,13443	,09634	-,32457	,05572
DışMotORT	Eşit varyansta	1,432	,233	-1,221	245	,223	-,13170	,10787	-,34418	,08078
	Eşit varyans yoksa			-1,277	200,758	,203	-,13170	,10311	-,33502	,07162
BilÖzKapORT	Eşit varyansta	,585	,445	-1,677	245	,095	-,17843	,10639	-,38799	,03113
	Eşit varyans yoksa			-1,650	168,555	,101	-,17843	,10814	-,39192	,03506
İlKanZenORT	Eşit varyansta	2,043	,154	-,218	245	,828	-,02141	,09833	-,21508	,17227
	Eşit varyans yoksa			-,223	190,282	,823	-,02141	,09582	-,21041	,16759
BPAITutORT	Eşit varyansta	2,277	,133	-,637	245	,524	-,06974	,10939	-,28521	,14573
	Eşit varyans yoksa			-,616	160,383	,538	-,06974	,11313	-,29315	,15367
ÖrKülUyORT	Eşit varyansta	,994	,320	-,825	245	,410	-,11194	,13575	-,37932	,15544
	Eşit varyans yoksa			-,852	193,949	,395	-,11194	,13139	-,37107	,14719
BPÖdülORT	Eşit varyansta	3,253	,073	-,028	245	,977	-,00243	,08580	-,17143	,16656
	Eşit varyans yoksa			-,027	148,774	,979	-,00243	,09112	-,18248	,17761
ÖrÖzdORT	Eşit varyansta	1,425	,234	1,011	245	,313	,07940	,07853	-,07527	,23407
	Eşit varyans yoksa			,963	153,507	,337	,07940	,08247	-,08352	,24232
ÖrAçıkORT	Eşit varyansta	,863	,354	,305	245	,761	,05129	,16825	-,28012	,38270
	Eşit varyans yoksa			,310	186,203	,757	,05129	,16522	-,27464	,37723
ÖrPresORT	Eşit varyansta	,039	,844	1,305	245	,193	,09646	,07390	-,04911	,24203
	Eşit varyans yoksa			1,300	174,478	,195	,09646	,07423	-,05004	,24296
RekÖrAraORT	Eşit varyansta	4,528	,034	1,973	245	,050	,15429	,07821	,00023	,30835
	Eşit varyans yoksa			1,867	150,786	,064	,15429	,08266	-,00903	,31762
RekÖrİçiORT	Eşit varyansta	,025	,875	-,868	245	,386	-,07653	,08821	-,25026	,09721
	Eşit varyans yoksa			-,867	176,599	,387	-,07653	,08822	-,25063	,09758

TakTepORT	Eşit varyansta	,029	,864	-,757	245	,450	-,07863	,10384	-,28316	,12591
	Eşit varyans yoksa			-,753	174,143	,452	-,07863	,10436	-,28461	,12735
AmBelORT	Eşit varyansta	3,316	,070	-,797	245	,426	-,04619	,05792	-,16027	,06789
	Eşit varyans yoksa			-,826	195,446	,410	-,04619	,05590	-,15644	,06406
TakGüçORT	Eşit varyansta	1,138	,287	1,107	245	,269	,08750	,07901	-,06813	,24313
	Eşit varyans yoksa			1,054	153,271	,294	,08750	,08302	-,07651	,25151
TransABSORT	Eşit varyansta	1,103	,295	-,739	245	,461	-,08645	,11704	-,31699	,14410
	Eşit varyans yoksa			-,765	195,274	,445	-,08645	,11301	-,30932	,13643
EtAdaORT	Eşit varyansta	,248	,619	-,498	245	,619	-,04503	,09037	-,22303	,13297
	Eşit varyans yoksa			-,497	175,537	,620	-,04503	,09057	-,22379	,13373
ProAdaORT	Eşit varyansta	3,745	,054	1,947	245	,053	,13891	,07133	-,00159	,27941
	Eşit varyans yoksa			1,838	149,643	,068	,13891	,07559	-,01046	,28828

Test sonucunda örgütler arası rekabet boyutunda istatistiki olarak anlamlı bir farkın olduğu gözlenmiştir. Bu farkın hangi grubun lehine kaynaklandığına dair grup istatistikleri incelenmiş ve erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek bir algısının olduğu gözlenmiştir.

6.12.4. Katılımcıların Çalıştıkları Bankaların Statüsüne Göre Farklar

Anketi dolduranlar kamu ve özel bankalar olmak üzere iki seçenek üzerinden anketi doldurmuştur. Bu özellikleri bakımından ankette verdikleri cevaplarda anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenmesi için bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.47. Banka Statüsüne Göre Grup İstatistikleri

	<i>BankaStatü</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Std. Hata Ort.</i>
BilgiPayORT	Kamu	138	3,3949	,73762	,06279
	Özel	109	3,4748	,69634	,06670
DışMotORT	Kamu	138	3,4010	,77225	,06574
	Özel	109	3,5688	,85111	,08152
BilÖzKapORT	Kamu	138	3,3261	,81306	,06921
	Özel	109	3,3775	,78973	,07564
İlKanZenORT	Kamu	138	3,7159	,71539	,06090
	Özel	109	3,6875	,76590	,07336
BPAITutORT	Kamu	138	3,5996	,82808	,07049
	Özel	109	3,6101	,81396	,07796
ÖrKülUyORT	Kamu	138	3,9156	1,03796	,08836
	Özel	109	3,9894	,99629	,09543
BPÖdülORT	Kamu	138	3,6440	,65831	,05604

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

	Özel	109	3,7569	,61985	,05937
ÖrÖzdORT	Kamu	138	4,1926	,52732	,04489
	Özel	109	4,0810	,65719	,06295
ÖrAçıkORT	Kamu	138	2,6377	1,28723	,10958
	Özel	109	2,5963	1,23198	,11800
ÖrPresORT	Kamu	138	4,4094	,51523	,04386
	Özel	109	4,3005	,59975	,05745
RekÖrAraORT	Kamu	138	4,3877	,55785	,04749
	Özel	109	4,2110	,61818	,05921
RekÖrİçiORT	Kamu	138	3,8043	,69062	,05879
	Özel	109	3,7317	,62426	,05979
TakTepORT	Kamu	138	4,2745	,82588	,07030
	Özel	109	4,2602	,71861	,06883
AmBelORT	Kamu	138	4,4935	,43974	,03743
	Özel	109	4,5229	,42918	,04111
TakGüçORT	Kamu	138	4,1703	,52958	,04508
	Özel	109	4,0747	,66421	,06362
TransABSORT	Kamu	138	4,0749	,85247	,07257
	Özel	109	4,0214	,91205	,08736
EtAdaORT	Kamu	138	4,1781	,64078	,05455
	Özel	109	4,1338	,72329	,06928
ProAdaORT	Kamu	138	4,3783	,50900	,04333
	Özel	109	4,2147	,56287	,05391

Katılımcıların bankalarının statüsüne göre vermiş oldukları cevapların grup istatistikleri yukarıdaki tabloda sunulmaktadır. Bu tablo istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğunda hangi grubun lehine bir durumun olduğunu anlayabilmek için sunulmuştur.

Tablo 6.48. Banka Statüsüne Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

		<i>Varyansların eşitliği için Levene's Testi</i>				<i>Ort. Eşitliği için t-testi</i>				
		<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>Ort. Fark</i>	<i>Std. Hata Farkı</i>	<i>Farkın 95% Güven Aralığında</i>	
									<i>Alt</i>	<i>Üst</i>
BilgiPayORT	Eşit varyansta	,494	,483	-,866	245	,387	-,07984	,09223	-,26150	,10181
	Eşit varyans yoksa			-,872	237,317	,384	-,07984	,09160	-,26030	,10062
	Eşit varyansta	1,350	,246	-1,621	245	,106	-,16784	,10353	-,37177	,03609
DışMotORT	Eşit varyans yoksa			-1,603	220,592	,110	-,16784	,10472	-,37423	,03855
	Eşit varyansta	,010	,919	-,500	245	,618	-,05144	,10288	-,25408	,15121
	Eşit varyans yoksa			-,502	234,798	,616	-,05144	,10253	-,25343	,15056
BilÖzKapORT	Eşit varyansta	,008	,927	,301	245	,764	,02848	,09458	-,15781	,21477
	Eşit varyans yoksa			,299	224,203	,765	,02848	,09534	-,15940	,21636
	Eşit varyansta	,141	,707	-,099	245	,921	-,01045	,10532	-,21790	,19699
BPAITutORT	Eşit varyans yoksa			-,099	233,656	,921	-,01045	,10511	-,21753	,19662

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrKülUyORT	Eşit varyansta	,013	,911	-,565	245	,572	-,07387	,13068	-,33127	,18353
	Eşit varyans yoksa			-,568	235,885	,571	-,07387	,13005	-,33008	,18234
BPÖdülORT	Eşit varyansta	,031	,861	-,1373	245	,171	-,11286	,08222	-,27481	,04909
	Eşit varyans yoksa			-,1382	237,533	,168	-,11286	,08164	-,27369	,04797
ÖrÖzdORT	Eşit varyansta	4,552	,034	1,481	245	,140	,11159	,07536	-,03685	,26003
	Eşit varyans yoksa			1,443	204,151	,150	,11159	,07731	-,04084	,26403
ÖrAçıkORT	Eşit varyansta	,718	,398	,255	245	,799	,04135	,16187	-,27748	,36018
	Eşit varyans yoksa			,257	236,143	,798	,04135	,16103	-,27589	,35859
ÖrPresORT	Eşit varyansta	1,062	,304	1,535	245	,126	,10896	,07100	-,03089	,24881
	Eşit varyans yoksa			1,508	213,435	,133	,10896	,07227	-,03350	,25142
RekÖrAraORT	Eşit varyansta	1,763	,186	2,356	245	,019	,17667	,07499	,02896	,32438
	Eşit varyans yoksa			2,328	219,897	,021	,17667	,07590	,02709	,32626
RekÖrİçORT	Eşit varyansta	1,932	,166	,857	245	,392	,07270	,08485	-,09444	,23983
	Eşit varyans yoksa			,867	240,534	,387	,07270	,08385	-,09249	,23788
TakTepORT	Eşit varyansta	1,907	,169	,143	245	,886	,01434	,10000	-,18264	,21132
	Eşit varyans yoksa			,146	242,675	,884	,01434	,09839	-,17946	,20814
AmBelORT	Eşit varyansta	,519	,472	-,528	245	,598	-,02946	,05576	-,13928	,08037
	Eşit varyans yoksa			-,530	234,346	,597	-,02946	,05560	-,13899	,08008
TakGüçORT	Eşit varyansta	4,495	,035	1,259	245	,209	,09558	,07595	-,05402	,24519
	Eşit varyans yoksa			1,226	203,281	,222	,09558	,07797	-,05815	,24932
TransABSORT	Eşit varyansta	,055	,814	,475	245	,635	,05347	,11267	-,16845	,27539
	Eşit varyans yoksa			,471	224,284	,638	,05347	,11357	-,17032	,27727
EtAdaORT	Eşit varyansta	1,542	,215	,510	245	,610	,04435	,08693	-,12688	,21558
	Eşit varyans yoksa			,503	217,513	,616	,04435	,08818	-,12944	,21814
ProAdaORT	Eşit varyansta	1,306	,254	2,393	245	,017	,16358	,06835	,02895	,29822
	Eşit varyans yoksa			2,365	220,166	,019	,16358	,06917	,02727	,29990

Analiz sonuçları incelendiğinde takım güçlendirme boyutunda istatistiki olarak anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Kamu bankalarındakilerin özel bankalardaki katılımcılara oranla daha yüksek bir algısı bulunmaktadır.

6.12.5. Katılımcıların Gelir Gruplarına Göre Farklar

Katılımcıların gelir grupları üç grup üzerinden ölçülmüştür. Bu gruplara göre vermiş oldukları cevaplarda istatistiki olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6.49. Gelir Gruplarına Göre ANOVA

		<i>Kareler Top.</i>	<i>df</i>	<i>Ort. Fark</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
BilgiPayORT	Gruplar Arasında	2,289	2	1,145	2,234	,109
	Grup İçinde	125,006	244	,512		
	Toplam	127,295	246			
DışMotORT	Gruplar Arasında	4,347	2	2,174	3,372	,036
	Grup İçinde	157,304	244	,645		
	Toplam	161,652	246			
BilÖzKapORT	Gruplar Arasında	,091	2	,045	,070	,932
	Grup İçinde	157,994	244	,648		
	Toplam	158,085	246			
İlKanZenORT	Gruplar Arasında	,263	2	,132	,241	,786
	Grup İçinde	133,253	244	,546		
	Toplam	133,516	246			
BPAITutORT	Gruplar Arasında	1,184	2	,592	,879	,416
	Grup İçinde	164,319	244	,673		
	Toplam	165,503	246			
ÖrKülUyORT	Gruplar Arasında	,932	2	,466	,447	,640
	Grup İçinde	254,200	244	1,042		
	Toplam	255,132	246			
BPÖdülORT	Gruplar Arasında	9,831	2	4,915	13,063	,000
	Grup İçinde	91,812	244	,376		
	Toplam	101,642	246			
ÖrÖzdORT	Gruplar Arasında	2,246	2	1,123	3,291	,039
	Grup İçinde	83,252	244	,341		
	Toplam	85,498	246			
ÖrAçıkORT	Gruplar Arasında	6,805	2	3,402	2,161	,117
	Grup İçinde	384,222	244	1,575		
	Toplam	391,027	246			
ÖrPresORT	Gruplar Arasında	,513	2	,256	,829	,438
	Grup İçinde	75,426	244	,309		
	Toplam	75,938	246			
RekÖrAraORT	Gruplar Arasında	,029	2	,014	,041	,960
	Grup İçinde	85,778	244	,352		
	Toplam	85,807	246			
RekÖrİçiORT	Gruplar Arasında	2,936	2	1,468	3,418	,034
	Grup İçinde	104,816	244	,430		
	Toplam	107,753	246			
TakTepORT	Gruplar Arasında	,378	2	,189	,310	,734
	Grup İçinde	148,849	244	,610		
	Toplam	149,227	246			
AmBelORT	Gruplar Arasında	,251	2	,126	,664	,516
	Grup İçinde	46,187	244	,189		
	Toplam	46,438	246			
TakGüçORT	Gruplar Arasında	1,969	2	,985	2,838	,060
	Grup İçinde	84,655	244	,347		
	Toplam	86,625	246			
TransABSORT	Gruplar Arasında	,837	2	,419	,541	,583
	Grup İçinde	188,735	244	,774		
	Toplam	189,573	246			

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

EtAdaORT	Gruplar Arasında	,796	2	,398	,866	,422
	Grup İçinde	112,077	244	,459		
	Toplam	112,873	246			
ProAdaORT	Gruplar Arasında	,011	2	,005	,018	,982
	Grup İçinde	71,330	244	,292		
	Toplam	71,341	246			

Analiz sonrasında elde edilen bulgular incelendiğinde dışsal motivasyon, bilgi paylaşımı ödülleri, örgütsel özdeşleşme ve örgüt içi rekabet boyutlarında istatistiki olarak anlamlı farkların olduğu gözlenmiştir. Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenebilmesi için Tukey post hoc testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.50. Gelir Gruplarına Göre Çoklu Kıyaslamalar Tablosu

<i>Tukey HSD</i>									
<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>(I) Gelir</i>		<i>(J) Gelir</i>		<i>Ort. Fark(I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>95% Güven Aralığında</i>	
								<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
BilgiPayORT	1601 2500	ila 5000 5000 üzeri	2501	ila	-,19623	,09589	,103	-,4224	,0299
			5000	ve	-,18813	,16493	,490	-,5770	,2008
			1601	ila	,19623	,09589	,103	-,0299	,4224
	2501 5000	ila 5000 üzeri	2500	ve	,00811	,16292	,999	-,3761	,3923
			1601	ila	,18813	,16493	,490	-,2008	,5770
	5000 üzeri	ve	2500	ila	-,00811	,16292	,999	-,3923	,3761
DışMotORT	1601 2500	ila 5000 5000 üzeri	2501	ila	-,05668	,10757	,858	-,3103	,1970
			5000	ve	-,47739*	,18501	,028	-,9137	-,0411
			1601	ila	,05668	,10757	,858	-,1970	,3103
	2501 5000	ila 5000 üzeri	2500	ve	-,42071	,18276	,057	-,8517	,0103
			1601	ila	,47739*	,18501	,028	,0411	,9137
	5000 üzeri	ve	2500	ila	,42071	,18276	,057	-,0103	,8517
BilÖzKapORT	1601 2500	ila 5000 5000 üzeri	2501	ila	,02837	,10781	,963	-,2259	,2826
			5000	ve	-,03169	,18542	,984	-,4689	,4055
			1601	ila	-,02837	,10781	,963	-,2826	,2259
	2501 5000	ila 5000 üzeri	2500	ve	-,06005	,18316	,942	-,4920	,3719
			1601	ila	,03169	,18542	,984	-,4055	,4689
	5000 üzeri	ve	2500	ila	,06005	,18316	,942	-,3719	,4920
İlKanZenORT	1601 2500	ila	2501 5000	ila	-,06611	,09901	,782	-,2996	,1674

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

			5000 üzeri	ve	-,00453	,17028	1,000	-,4061	,3970
	2501 5000	ila	1601 2500	ila	,06611	,09901	,782	-,1674	,2996
			5000 üzeri	ve	,06158	,16821	,929	-,3351	,4582
	5000 üzeri	ve	1601 2500	ila	,00453	,17028	1,000	-,3970	,4061
			2501 5000	ila	-,06158	,16821	,929	-,4582	,3351
BPAITutORT	1601 2500	ila	2501 5000	ila	-,14471	,10994	,387	-,4040	,1145
			5000 üzeri	ve	-,10640	,18909	,840	-,5523	,3395
	2501 5000	ila	1601 2500	ila	,14471	,10994	,387	-,1145	,4040
			5000 üzeri	ve	,03832	,18679	,977	-,4022	,4788
	5000 üzeri	ve	1601 2500	ila	,10640	,18909	,840	-,3395	,5523
			2501 5000	ila	-,03832	,18679	,977	-,4788	,4022
ÖrKülUyORT	1601 2500	ila	2501 5000	ila	-,00282	,13674	1,000	-,3253	,3196
			5000 üzeri	ve	,20982	,23519	,646	-,3448	,7644
	2501 5000	ila	1601 2500	ila	,00282	,13674	1,000	-,3196	,3253
			5000 üzeri	ve	,21264	,23233	,631	-,3352	,7605
	5000 üzeri	ve	1601 2500	ila	-,20982	,23519	,646	-,7644	,3448
			2501 5000	ila	-,21264	,23233	,631	-,7605	,3352
BPÖdülORT	1601 2500	ila	2501 5000	ila	-,41835*	,08218	,000	-,6121	-,2246
			5000 üzeri	ve	-,28606	,14134	,109	-,6194	,0472
	2501 5000	ila	1601 2500	ila	,41835*	,08218	,000	,2246	,6121
			5000 üzeri	ve	,13229	,13963	,611	-,1970	,4615
	5000 üzeri	ve	1601 2500	ila	,28606	,14134	,109	-,0472	,6194
			2501 5000	ila	-,13229	,13963	,611	-,4615	,1970
ÖrÖzdORT	1601 2500	ila	2501 5000	ila	,09845	,07826	,420	-,0861	,2830
			5000 üzeri	ve	,33870*	,13459	,033	,0213	,6561
	2501 5000	ila	1601 2500	ila	-,09845	,07826	,420	-,2830	,0861
			5000 üzeri	ve	,24025	,13296	,169	-,0733	,5538
	5000 üzeri	ve	1601 2500	ila	-,33870*	,13459	,033	-,6561	-,0213
			2501 5000	ila	-,24025	,13296	,169	-,5538	,0733

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrAçıkORT	1601 2500	ila	2501 5000 5000 üzeri	ila ,30603 ve -,11187	,16812 ,28915	,165 ,921	-,0904 -,7937	,7025 ,5700	
	2501 5000	ila	1601 2500 5000 üzeri	ila -,30603 ve -,41790	,16812 ,28563	,165 ,311	-,7025 -1,0915	,0904 ,2557	
	5000 üzeri	ve	1601 2500 2501 5000	ila ,11187 ila ,41790	,28915 ,28563	,921 ,311	-,5700 -,2557	,7937 1,0915	
	ÖrPresORT	1601 2500	ila	2501 5000 5000 üzeri	ila ,08429 ve ,11998	,07449 ,12811	,496 ,618	-,0914 -,1821	,2599 ,4221
		2501 5000	ila	1601 2500 5000 üzeri	ila -,08429 ve ,03569	,07449 ,12655	,496 ,957	-,2599 -,2627	,0914 ,3341
		5000 üzeri	ve	1601 2500 2501 5000	ila -,11998 ila -,03569	,12811 ,12655	,618 ,957	-,4221 -,3341	,1821 ,2627
RekÖrAraORT		1601 2500	ila	2501 5000 5000 üzeri	ila -,01346 ve ,02268	,07943 ,13662	,984 ,985	-,2008 -,2995	,1739 ,3448
		2501 5000	ila	1601 2500 5000 üzeri	ila ,01346 ve ,03614	,07943 ,13496	,984 ,961	-,1739 -,2821	,2008 ,3544
		5000 üzeri	ve	1601 2500 2501 5000	ila -,02268 ila -,03614	,13662 ,13496	,985 ,961	-,3448 -,3544	,2995 ,2821
	RekÖrİçiORT	1601 2500	ila	2501 5000 5000 üzeri	ila ,21218* ve -,02958	,08781 ,15102	,043 ,979	,0051 -,3857	,4192 ,3265
		2501 5000	ila	1601 2500 5000 üzeri	ila -,21218* ve -,24176	,08781 ,14919	,043 ,239	-,4192 -,5936	-,0051 ,1100
		5000 üzeri	ve	1601 2500 2501 5000	ila ,02958 ila ,24176	,15102 ,14919	,979 ,239	-,3265 -,1100	,3857 ,5936
TakTepORT		1601 2500	ila	2501 5000 5000 üzeri	ila ,04252 ve -,09245	,10464 ,17997	,913 ,865	-,2042 -,5168	,2893 ,3319
		2501 5000	ila	1601 2500 5000 üzeri	ila -,04252 ve -,13497	,10464 ,17778	,913 ,728	-,2893 -,5542	,2042 ,2843
		5000 üzeri	ve	1601 2500	ila ,09245	,17997	,865	-,3319	,5168

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

			2501	ila	,13497	,17778	,728	-,2843	,5542
			5000						
AmBelORT	1601	ila	2501	ila	,06597	,05829	,495	-,0715	,2034
	2500		5000						
			5000	ve	,05607	,10025	,842	-,1803	,2925
			üzeri						
	2501	ila	1601	ila	-,06597	,05829	,495	-,2034	,0715
	5000		2500						
			5000	ve	-,00990	,09903	,995	-,2434	,2236
			üzeri						
	5000	ve	1601	ila	-,05607	,10025	,842	-,2925	,1803
	üzeri		2500						
			2501	ila	,00990	,09903	,995	-,2236	,2434
			5000						
TakGüçORT	1601	ila	2501	ila	,09565	,07891	,447	-,0904	,2817
	2500		5000						
			5000	ve	,31578	,13572	,054	-,0043	,6358
			üzeri						
	2501	ila	1601	ila	-,09565	,07891	,447	-,2817	,0904
	5000		2500						
			5000	ve	,22013	,13407	,230	-,0960	,5363
			üzeri						
	5000	ve	1601	ila	-,31578	,13572	,054	-,6358	,0043
	üzeri		2500						
			2501	ila	-,22013	,13407	,230	-,5363	,0960
			5000						
TransABSORT	1601	ila	2501	ila	,09850	,11783	,681	-,1793	,3764
	2500		5000						
			5000	ve	-,06647	,20265	,942	-,5443	,4114
			üzeri						
	2501	ila	1601	ila	-,09850	,11783	,681	-,3764	,1793
	5000		2500						
			5000	ve	-,16498	,20019	,688	-,6370	,3071
			üzeri						
	5000	ve	1601	ila	,06647	,20265	,942	-,4114	,5443
	üzeri		2500						
			2501	ila	,16498	,20019	,688	-,3071	,6370
			5000						
EtAdaORT	1601	ila	2501	ila	-,11271	,09080	,430	-,3268	,1014
	2500		5000						
			5000	ve	-,12524	,15617	,702	-,4935	,2430
			üzeri						
	2501	ila	1601	ila	,11271	,09080	,430	-,1014	,3268
	5000		2500						
			5000	ve	-,01253	,15427	,996	-,3763	,3513
			üzeri						
	5000	ve	1601	ila	,12524	,15617	,702	-,2430	,4935
	üzeri		2500						
			2501	ila	,01253	,15427	,996	-,3513	,3763
			5000						
ProAdaORT	1601	ila	2501	ila	,01179	,07244	,985	-,1590	,1826
	2500		5000						
			5000	ve	,01781	,12458	,989	-,2760	,3116
			üzeri						
	2501	ila	1601	ila	-,01179	,07244	,985	-,1826	,1590
	5000		2500						
			5000	ve	,00601	,12307	,999	-,2842	,2962
			üzeri						

5000 üzeri	ve	1601 2500	ila	-,01781	,12458	,989	-,3116	,2760
		2501 5000	ila	-,00601	,12307	,999	-,2962	,2842

*. Ort. Fark $p < 0.05$ düzeyindedir.

Dışsal motivasyon boyutunda en düşük gelir grubunun en yüksek gelir grubundan bariz biçimde algısı düşüktür. Bilgi paylaşımı ödülleri ise en düşük gelir grubunun geliri 1601 ila 2500 TL arasında olanlardan düşük bir algısı bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme boyutunda en düşük gelir grubu en yüksek gelire sahip olanlardan daha yüksek algıya sahiptir. Örgüt içi rekabet boyutunda ise en düşük gelire sahip olanlar geliri 1601 ila 2500 arasında olanlardan daha yüksek bir algıya sahiptir. Bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde yeni işe başlamış olanlar örgütsel özdeşleşmeleri yüksek düzeydeyken rekabeti çok daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Ayrıca en üst gelir grubunun ödüllere ulaşımı sektör dinamikleri içinde daha yüksek olduğu için en alt gelir grubundan daha yüksek bir algısı bulunmaktadır.

6.12.6. Katılımcıların Kıdem Gruplarına Göre Farklar

Katılımcıların kıdemleri beş farklı grupta ölçülmüştür. Bu gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farkın olup olmadığının tespit edilebilmesi için ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.51. Kıdem Gruplarına Göre ANOVA

		<i>Kareler Top.</i>	<i>df</i>	<i>Ort. Fark</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
BilgiPayORT	Gruplar Arasında	7,946	4	1,987	4,028	,004
	Grup İçinde	119,349	242	,493		
	Toplam	127,295	246			
DışMotORT	Gruplar Arasında	2,498	4	,625	,950	,436
	Grup İçinde	159,153	242	,658		
	Toplam	161,652	246			
BilÖzKapORT	Gruplar Arasında	2,814	4	,703	1,096	,359
	Grup İçinde	155,271	242	,642		
	Toplam	158,085	246			
İlKanZenORT	Gruplar Arasında	1,243	4	,311	,568	,686
	Grup İçinde	132,273	242	,547		
	Toplam	133,516	246			
BPAITutORT	Gruplar Arasında	5,147	4	1,287	1,942	,104
	Grup İçinde	160,356	242	,663		
	Toplam	165,503	246			
ÖrKülUyORT	Gruplar Arasında	4,436	4	1,109	1,071	,372
	Grup İçinde	250,696	242	1,036		
	Toplam	255,132	246			
BPÖdülORT	Gruplar Arasında	3,095	4	,774	1,900	,111
	Grup İçinde	98,548	242	,407		
	Toplam	101,642	246			
ÖrÖzdORT	Gruplar Arasında	1,428	4	,357	1,027	,394
	Grup İçinde	84,070	242	,347		
	Toplam	85,498	246			

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrAçıkORT	Gruplar Arasında	4,685	4	1,171	,734	,570
	Grup İçinde	386,341	242	1,596		
	Toplam	391,027	246			
ÖrPresORT	Gruplar Arasında	,771	4	,193	,621	,648
	Grup İçinde	75,167	242	,311		
	Toplam	75,938	246			
RekÖrAraORT	Gruplar Arasında	1,092	4	,273	,780	,539
	Grup İçinde	84,715	242	,350		
	Toplam	85,807	246			
RekÖrİçORT	Gruplar Arasında	4,619	4	1,155	2,709	,031
	Grup İçinde	103,134	242	,426		
	Toplam	107,753	246			
TakTepORT	Gruplar Arasında	3,232	4	,808	1,339	,256
	Grup İçinde	145,995	242	,603		
	Toplam	149,227	246			
AmBelORT	Gruplar Arasında	,217	4	,054	,284	,888
	Grup İçinde	46,221	242	,191		
	Toplam	46,438	246			
TakGüçORT	Gruplar Arasında	1,827	4	,457	1,304	,269
	Grup İçinde	84,798	242	,350		
	Toplam	86,625	246			
TransABSORT	Gruplar Arasında	1,668	4	,417	,537	,709
	Grup İçinde	187,904	242	,776		
	Toplam	189,573	246			
EtAdaORT	Gruplar Arasında	1,227	4	,307	,665	,617
	Grup İçinde	111,646	242	,461		
	Toplam	112,873	246			
ProAdaORT	Gruplar Arasında	,799	4	,200	,685	,603
	Grup İçinde	70,542	242	,291		
	Toplam	71,341	246			

Analiz sonucunda bilgi paylaşımı ve örgüt içi rekabet boyutlarında anlamlı farkların olduğu tespit edilmiştir. Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenebilmesi için Tukey post hoc testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.52. Kıdem Gruplarına Göre Çoklu Kıyaslamalar Tablosu

<i>Tukey HSD</i>							
<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>(I) Kıdem</i>	<i>(J) Kıdem</i>	<i>Ort. Fark(I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Anlamlılık</i>	<i>95% Güven Aralığında</i>	
BilgiPayORT	1-5	6-10	,16823	,13889	,745	-,2135	,5500
		11-15	,28853	,13697	,221	-,0879	,6650
		16-20	1,20990	,49944	,113	-,1628	2,5826
		21 ve üzeri	,57922	,21837	,064	-,0210	1,1794
	6-10	1-5	-,16823	,13889	,745	-,5500	,2135
		11-15	,12030	,17986	,963	-,3740	,6146
		16-20	1,04167	,51286	,254	-,3679	2,4512
		21 ve üzeri	,41098	,24753	,461	-,2694	1,0913
	11-15	1-5	-,28853	,13697	,221	-,6650	,0879
		6-10	-,12030	,17986	,963	-,6146	,3740
		16-20	,92137	,51234	,377	-,4868	2,3295
		21 ve üzeri	,29069	,24646	,763	-,3867	,9681
	16-20	1-5	-1,20990	,49944	,113	-2,5826	,1628
		6-10	-1,04167	,51286	,254	-2,4512	,3679

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

DışMotORT	21	ve	11-15	-,92137	,51234	,377	-2,3295	,4868			
			21	ve	-,63068	,53984	,769	-2,1144	,8530		
			üzeri								
	21	ve	1-5	-,57922	,21837	,064	-1,1794	,0210			
			6-10	-,41098	,24753	,461	-1,0913	,2694			
			11-15	-,29069	,24646	,763	-,9681	,3867			
	1-5		16-20	,63068	,53984	,769	-,8530	2,1144			
			6-10	-,29355	,16039	,359	-,7344	,1473			
			11-15	,02850	,15817	1,000	-,4062	,4632			
	1-5		16-20	,18979	,57674	,997	-1,3954	1,7749			
			21	ve	-,10567	,25217	,994	-,7987	,5874		
			üzeri								
	6-10		1-5	,29355	,16039	,359	-,1473	,7344			
			11-15	,32204	,20769	,531	-,2488	,8929			
			16-20	,48333	,59224	,926	-1,1444	2,1111			
	6-10		21	ve	,18788	,28585	,965	-,5978	,9735		
			üzeri								
			11-15		1-5	-,02850	,15817	1,000	-,4632	,4062	
	6-10	-,32204			,20769	,531	-,8929	,2488			
	16-20	,16129			,59165	,999	-1,4648	1,7874			
	11-15		21	ve	-,13416	,28461	,990	-,9164	,6481		
			üzeri								
			16-20		1-5	-,18979	,57674	,997	-1,7749	1,3954	
	6-10	-,48333			,59224	,926	-2,1111	1,1444			
	11-15	-,16129			,59165	,999	-1,7874	1,4648			
	16-20		21	ve	-,29545	,62339	,990	-2,0088	1,4179		
			üzeri								
21			ve	1-5	,10567	,25217	,994	-,5874	,7987		
	6-10	-,18788		,28585	,965	-,9735	,5978				
	11-15	,13416		,28461	,990	-,6481	,9164				
21	ve	16-20	,29545	,62339	,990	-1,4179	2,0088				
		6-10	,14576	,15842	,889	-,2896	,5812				
		11-15	,27694	,15622	,392	-,1524	,7063				
21	ve	16-20	-,08757	,56966	1,000	-1,6533	1,4781				
		21	ve	,26697	,24907	,821	-,4176	,9515			
		üzeri									
6-10		1-5	-,14576	,15842	,889	-,5812	,2896				
		11-15	,13118	,20514	,968	-,4326	,6950				
		16-20	-,23333	,58497	,995	-1,8411	1,3744				
6-10		21	ve	,12121	,28234	,993	-,6548	,8972			
		üzeri									
		11-15		1-5	-,27694	,15622	,392	-,7063	,1524		
6-10	-,13118			,20514	,968	-,6950	,4326				
16-20	-,36452			,58438	,971	-1,9707	1,2416				
11-15		21	ve	-,00997	,28112	1,000	-,7826	,7627			
		üzeri									
		16-20		1-5	,08757	,56966	1,000	-1,4781	1,6533		
6-10	,23333			,58497	,995	-1,3744	1,8411				
11-15	,36452			,58438	,971	-1,2416	1,9707				
16-20		21	ve	,35455	,61574	,978	-1,3378	2,0469			
		üzeri									
		21	ve	1-5	-,26697	,24907	,821	-,9515	,4176		
6-10	-,12121			,28234	,993	-,8972	,6548				
11-15	,00997			,28112	1,000	-,7627	,7826				
21	ve	16-20	-,35455	,61574	,978	-2,0469	1,3378				
		6-10	-,08448	,14622	,978	-,4863	,3174				
		11-15	-,03892	,14419	,999	-,4352	,3574				
11-15		16-20	-,47225	,52579	,897	-1,9174	,9728				

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

BPAITutORT	6-10	21 üzeri	ve	,22472	,22989	,865	-,4071	,8566	
		1-5		,08448	,14622	,978	-,3174	,4863	
		11-15		,04556	,18934	,999	-,4748	,5660	
		16-20		-,38778	,53992	,952	-1,8717	1,0962	
	11-15	21 üzeri	ve	,30919	,26059	,759	-,4070	1,0254	
		1-5		,03892	,14419	,999	-,3574	,4352	
		6-10		-,04556	,18934	,999	-,5660	,4748	
		16-20		-,43333	,53937	,929	-1,9158	1,0491	
	16-20	21 üzeri	ve	,26364	,25946	,848	-,4495	,9768	
		1-5		,47225	,52579	,897	-,9728	1,9174	
		6-10		,38778	,53992	,952	-1,0962	1,8717	
		11-15		,43333	,53937	,929	-1,0491	1,9158	
	21 üzeri	21 üzeri	ve	,69697	,56831	,736	-,8650	2,2590	
		1-5		-,22472	,22989	,865	-,8566	,4071	
		6-10		-,30919	,26059	,759	-1,0254	,4070	
		11-15		-,26364	,25946	,848	-,9768	,4495	
	1-5	16-20		-,69697	,56831	,736	-2,2590	,8650	
		6-10		,26551	,16099	,468	-,1770	,7080	
		11-15		-,08503	,15876	,984	-,5214	,3513	
		16-20		1,02384	,57892	,394	-,5673	2,6150	
	21 üzeri	21 üzeri	ve	,33066	,25312	,688	-,3650	1,0263	
		6-10		1-5	-,26551	,16099	,468	-,7080	,1770
		11-15		11-15	-,35054	,20848	,447	-,9235	,2225
		16-20		16-20	,75833	,59448	,706	-,8756	2,3922
	11-15	21 üzeri	ve	,06515	,28693	,999	-,7235	,8538	
		1-5		1-5	,08503	,15876	,984	-,3513	,5214
		6-10		6-10	,35054	,20848	,447	-,2225	,9235
		16-20		16-20	1,10887	,59388	,338	-,5234	2,7411
	16-20	21 üzeri	ve	,41569	,28568	,593	-,3695	1,2009	
		1-5		1-5	-1,02384	,57892	,394	-2,6150	,5673
		6-10		6-10	-,75833	,59448	,706	-2,3922	,8756
		11-15		11-15	-1,10887	,59388	,338	-2,7411	,5234
	21 üzeri	21 üzeri	ve	-,69318	,62574	,802	-2,4130	1,0266	
		1-5		1-5	-,33066	,25312	,688	-1,0263	,3650
		6-10		6-10	-,06515	,28693	,999	-,8538	,7235
		11-15		11-15	-,41569	,28568	,593	-1,2009	,3695
	1-5	16-20		16-20	,69318	,62574	,802	-1,0266	2,4130
		6-10		6-10	,15711	,20129	,936	-,3961	,7104
		11-15		11-15	,00356	,19851	1,000	-,5420	,5492
		16-20		16-20	,24711	,72385	,997	-1,7424	2,2366
ÖrKülUyORT	21 üzeri	21 üzeri	ve	,61529	,31649	,297	-,2546	1,4851	
		6-10		1-5	-,15711	,20129	,936	-,7104	,3961
		11-15		11-15	-,15355	,26067	,977	-,8700	,5629
		16-20		16-20	,09000	,74330	1,000	-1,9529	2,1329
	11-15	21 üzeri	ve	,45818	,35876	,706	-,5278	1,4442	
		1-5		1-5	-,00356	,19851	1,000	-,5492	,5420
		6-10		6-10	,15355	,26067	,977	-,5629	,8700
		16-20		16-20	,24355	,74255	,997	-1,7973	2,2844

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

		21	ve	,61173	,35720	,428	-,3700	1,5935
		üzeri						
	16-20	1-5		-,24711	,72385	,997	-2,2366	1,7424
		6-10		-,09000	,74330	1,000	-2,1329	1,9529
		11-15		-,24355	,74255	,997	-2,2844	1,7973
		21	ve	,36818	,78239	,990	-1,7822	2,5186
		üzeri						
	21	ve	1-5	-,61529	,31649	,297	-1,4851	,2546
	üzeri		6-10	-,45818	,35876	,706	-1,4442	,5278
			11-15	-,61173	,35720	,428	-1,5935	,3700
			16-20	-,36818	,78239	,990	-2,5186	1,7822
BPÖdülORT	1-5		6-10	,10723	,12621	,915	-,2396	,4541
			11-15	,24513	,12446	,284	-,0969	,5872
			16-20	,19473	,45383	,993	-1,0526	1,4421
		21	ve	,40495	,19843	,250	-,1404	,9503
		üzeri						
	6-10		1-5	-,10723	,12621	,915	-,4541	,2396
			11-15	,13790	,16343	,917	-,3113	,5871
			16-20	,08750	,46603	1,000	-1,1934	1,3684
		21	ve	,29773	,22493	,677	-,3205	,9159
		üzeri						
	11-15		1-5	-,24513	,12446	,284	-,5872	,0969
			6-10	-,13790	,16343	,917	-,5871	,3113
			16-20	-,05040	,46556	1,000	-1,3300	1,2292
		21	ve	,15982	,22396	,953	-,4557	,7754
		üzeri						
	16-20		1-5	-,19473	,45383	,993	-1,4421	1,0526
			6-10	-,08750	,46603	1,000	-1,3684	1,1934
			11-15	,05040	,46556	1,000	-1,2292	1,3300
		21	ve	,21023	,49054	,993	-1,1380	1,5585
		üzeri						
	21	ve	1-5	-,40495	,19843	,250	-,9503	,1404
	üzeri		6-10	-,29773	,22493	,677	-,9159	,3205
			11-15	-,15982	,22396	,953	-,7754	,4557
			16-20	-,21023	,49054	,993	-1,5585	1,1380
ÖrÖzdORT	1-5		6-10	-,06599	,11657	,980	-,3864	,2544
			11-15	-,22191	,11495	,304	-,5379	,0940
			16-20	-,10766	,41917	,999	-1,2597	1,0444
		21	ve	-,13417	,18328	,949	-,6379	,3695
		üzeri						
	6-10		1-5	,06599	,11657	,980	-,2544	,3864
			11-15	-,15591	,15095	,840	-,5708	,2590
			16-20	-,04167	,43044	1,000	-1,2247	1,1414
		21	ve	-,06818	,20775	,997	-,6392	,5028
		üzeri						
	11-15		1-5	,22191	,11495	,304	-,0940	,5379
			6-10	,15591	,15095	,840	-,2590	,5708
			16-20	,11425	,43001	,999	-1,0676	1,2961
		21	ve	,08773	,20685	,993	-,4808	,6563
		üzeri						
	16-20		1-5	,10766	,41917	,999	-1,0444	1,2597
			6-10	,04167	,43044	1,000	-1,1414	1,2247
			11-15	-,11425	,43001	,999	-1,2961	1,0676
		21	ve	-,02652	,45308	1,000	-1,2718	1,2188
		üzeri						
	21	ve	1-5	,13417	,18328	,949	-,3695	,6379
	üzeri		6-10	,06818	,20775	,997	-,5028	,6392
			11-15	-,08773	,20685	,993	-,6563	,4808
			16-20	,02652	,45308	1,000	-1,2188	1,2718

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

ÖrAçıkORT	1-5	6-10	-,15202	,24989	,974	-,8388	,5348
		11-15	-,34880	,24643	,618	-1,0261	,3285
		16-20	-,85202	,89858	,878	-3,3217	1,6177
		21 ve üzeri	-,05202	,39289	1,000	-1,1319	1,0278
	6-10	1-5	,15202	,24989	,974	-,5348	,8388
		11-15	-,19677	,32359	,974	-1,0862	,6926
		16-20	-,70000	,92274	,942	-3,2361	1,8361
		21 ve üzeri	,10000	,44536	,999	-1,1241	1,3241
	11-15	1-5	,34880	,24643	,618	-,3285	1,0261
		6-10	,19677	,32359	,974	-,6926	1,0862
		16-20	-,50323	,92181	,982	-3,0368	2,0303
		21 ve üzeri	,29677	,44343	,963	-,9220	1,5155
	16-20	1-5	,85202	,89858	,878	-1,6177	3,3217
		6-10	,70000	,92274	,942	-1,8361	3,2361
		11-15	,50323	,92181	,982	-2,0303	3,0368
		21 ve üzeri	,80000	,97127	,923	-1,8695	3,4695
	21 ve üzeri	1-5	,05202	,39289	1,000	-1,0278	1,1319
		6-10	-,10000	,44536	,999	-1,3241	1,1241
		11-15	-,29677	,44343	,963	-1,5155	,9220
		16-20	-,80000	,97127	,923	-3,4695	1,8695
ÖrPresORT	1-5	6-10	,04706	,11022	,993	-,2559	,3500
		11-15	,07421	,10870	,960	-,2245	,3730
		16-20	,26373	,39636	,964	-,8256	1,3531
		21 ve üzeri	,22964	,17330	,676	-,2467	,7059
	6-10	1-5	-,04706	,11022	,993	-,3500	,2559
		11-15	,02715	,14273	1,000	-,3651	,4195
		16-20	,21667	,40701	,984	-,9020	1,3353
		21 ve üzeri	,18258	,19645	,885	-,3573	,7225
	11-15	1-5	-,07421	,10870	,960	-,3730	,2245
		6-10	-,02715	,14273	1,000	-,4195	,3651
		16-20	,18952	,40660	,990	-,9280	1,3070
		21 ve üzeri	,15543	,19559	,932	-,3822	,6930
	16-20	1-5	-,26373	,39636	,964	-1,3531	,8256
		6-10	-,21667	,40701	,984	-1,3353	,9020
		11-15	-,18952	,40660	,990	-1,3070	,9280
		21 ve üzeri	-,03409	,42842	1,000	-1,2116	1,1434
	21 ve üzeri	1-5	-,22964	,17330	,676	-,7059	,2467
		6-10	-,18258	,19645	,885	-,7225	,3573
		11-15	-,15543	,19559	,932	-,6930	,3822
		16-20	,03409	,42842	1,000	-1,1434	1,2116
RekÖrAraORT	1-5	6-10	-,10588	,11701	,895	-,4275	,2157
		11-15	-,16609	,11539	,603	-,4832	,1511
		16-20	,27746	,42078	,965	-,8790	1,4339
		21 ve üzeri	-,01800	,18398	1,000	-,5236	,4877
	6-10	1-5	,10588	,11701	,895	-,2157	,4275
		11-15	-,06022	,15153	,995	-,4767	,3563
		16-20	,38333	,43209	,901	-,8042	1,5709
		21 ve üzeri	,08788	,20855	,993	-,4853	,6611
	11-15	1-5	,16609	,11539	,603	-,1511	,4832

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

RekÖrİçiORT	16-20	6-10	,06022	,15153	,995	-,3563	,4767
		16-20	,44355	,43165	,842	-,7428	1,6299
		21 ve üzeri	,14809	,20764	,953	-,4226	,7188
		1-5	-,27746	,42078	,965	-1,4339	,8790
	21 ve üzeri	6-10	-,38333	,43209	,901	-1,5709	,8042
		11-15	-,44355	,43165	,842	-1,6299	,7428
		21 ve üzeri	-,29545	,45481	,967	-1,5455	,9546
		1-5	,01800	,18398	1,000	-,4877	,5236
	1-5	6-10	-,08788	,20855	,993	-,6611	,4853
		11-15	-,14809	,20764	,953	-,7188	,4226
		16-20	,29545	,45481	,967	-,9546	1,5455
		6-10	-,31503	,12911	,108	-,6699	,0398
	6-10	11-15	-,25051	,12732	,285	-,6005	,0994
		16-20	-,56503	,46427	,742	-1,8411	,7110
		21 ve üzeri	-,29230	,20299	,602	-,8502	,2656
		1-5	,31503	,12911	,108	-,0398	,6699
	11-15	11-15	,06452	,16719	,995	-,3950	,5240
		16-20	-,25000	,47675	,985	-1,5603	1,0603
		21 ve üzeri	,02273	,23011	1,000	-,6097	,6552
		1-5	,25051	,12732	,285	-,0994	,6005
	16-20	6-10	-,06452	,16719	,995	-,5240	,3950
		16-20	-,31452	,47627	,965	-1,6235	,9945
		21 ve üzeri	-,04179	,22911	1,000	-,6715	,5879
		1-5	,56503	,46427	,742	-,7110	1,8411
TakTepORT	21 ve üzeri	6-10	,25000	,47675	,985	-1,0603	1,5603
		11-15	,31452	,47627	,965	-,9945	1,6235
		21 ve üzeri	,27273	,50183	,983	-1,1065	1,6520
		1-5	,29230	,20299	,602	-,2656	,8502
	1-5	6-10	-,02273	,23011	1,000	-,6552	,6097
		11-15	,04179	,22911	1,000	-,5879	,6715
		16-20	-,27273	,50183	,983	-1,6520	1,1065
		6-10	,07276	,15361	,990	-,3494	,4950
	6-10	11-15	-,18787	,15149	,728	-,6042	,2285
		16-20	-,26851	,55239	,989	-1,7867	1,2497
		21 ve üzeri	-,44384	,24152	,354	-1,1076	,2200
		1-5	-,07276	,15361	,990	-,4950	,3494
	11-15	11-15	-,26062	,19892	,685	-,8074	,2861
		16-20	-,34127	,56723	,975	-1,9003	1,2177
		21 ve üzeri	-,51659	,27378	,327	-1,2691	,2359
		1-5	,18787	,15149	,728	-,2285	,6042
	16-20	6-10	,26062	,19892	,685	-,2861	,8074
		16-20	-,08065	,56666	1,000	-1,6381	1,4768
		21 ve üzeri	-,25597	,27259	,881	-1,0052	,4932
		1-5	,26851	,55239	,989	-1,2497	1,7867
	21 ve üzeri	6-10	,34127	,56723	,975	-1,2177	1,9003
		11-15	,08065	,56666	1,000	-1,4768	1,6381
		21 ve üzeri	-,17532	,59707	,998	-1,8163	1,4657
		1-5	,44384	,24152	,354	-,2200	1,1076
	6-10	6-10	,51659	,27378	,327	-,2359	1,2691

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

AmBelORT	1-5	11-15	,25597	,27259	,881	-,4932	1,0052
		16-20	,17532	,59707	,998	-1,4657	1,8163
		6-10	-,05808	,08643	,962	-,2956	,1795
		11-15	-,06736	,08524	,933	-,3016	,1669
		16-20	-,01252	,31081	1,000	-,8668	,8417
		21 ve üzeri	-,07616	,13589	,981	-,4497	,2973
	6-10	1-5	,05808	,08643	,962	-,1795	,2956
		11-15	-,00928	,11193	1,000	-,3169	,2983
		16-20	,04556	,31916	1,000	-,8316	,9228
		21 ve üzeri	-,01808	,15405	1,000	-,4415	,4053
	11-15	1-5	,06736	,08524	,933	-,1669	,3016
		6-10	,00928	,11193	1,000	-,2983	,3169
		16-20	,05484	,31884	1,000	-,8215	,9312
		21 ve üzeri	-,00880	,15338	1,000	-,4303	,4128
	16-20	1-5	,01252	,31081	1,000	-,8417	,8668
		6-10	-,04556	,31916	1,000	-,9228	,8316
		11-15	-,05484	,31884	1,000	-,9312	,8215
		21 ve üzeri	-,06364	,33595	1,000	-,9870	,8597
	21 ve üzeri	1-5	,07616	,13589	,981	-,2973	,4497
		6-10	,01808	,15405	1,000	-,4053	,4415
		11-15	,00880	,15338	1,000	-,4128	,4303
		16-20	,06364	,33595	1,000	-,8597	,9870
TakGüçORT	1-5	6-10	-,08025	,11707	,959	-,4020	,2415
		11-15	-,25022	,11545	,196	-,5675	,0671
		16-20	-,09930	,42098	,999	-1,2564	1,0578
		21 ve üzeri	-,15449	,18407	,918	-,6604	,3514
	6-10	1-5	,08025	,11707	,959	-,2415	,4020
		11-15	-,16997	,15160	,795	-,5866	,2467
		16-20	-,01905	,43230	1,000	-1,2072	1,1691
		21 ve üzeri	-,07424	,20865	,997	-,6477	,4992
	11-15	1-5	,25022	,11545	,196	-,0671	,5675
		6-10	,16997	,15160	,795	-,2467	,5866
		16-20	,15092	,43186	,997	-1,0360	1,3379
		21 ve üzeri	,09573	,20775	,991	-,4753	,6667
	16-20	1-5	,09930	,42098	,999	-1,0578	1,2564
		6-10	,01905	,43230	1,000	-1,1691	1,2072
		11-15	-,15092	,43186	,997	-1,3379	1,0360
		21 ve üzeri	-,05519	,45503	1,000	-1,3058	1,1954
	21 ve üzeri	1-5	,15449	,18407	,918	-,3514	,6604
		6-10	,07424	,20865	,997	-,4992	,6477
		11-15	-,09573	,20775	,991	-,6667	,4753
		16-20	,05519	,45503	1,000	-1,1954	1,3058
TransABSORT	1-5	6-10	-,03346	,17427	1,000	-,5124	,4455
		11-15	,09808	,17186	,979	-,3743	,5704
		16-20	,04432	,62667	1,000	-1,6781	1,7667
		21 ve üzeri	-,34962	,27400	,706	-1,1027	,4035
	6-10	1-5	,03346	,17427	1,000	-,4455	,5124
		11-15	,13154	,22568	,978	-,4887	,7518
		16-20	,07778	,64352	1,000	-1,6909	1,8465

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİLGİ PAYLAŞIMI... Derya KARAYILAN YÜCEL

EtAdaORT	11-15	21	ve	-,31616	,31060	,847	-1,1698	,5375
		üzeri						
		1-5		-,09808	,17186	,979	-,5704	,3743
		6-10		-,13154	,22568	,978	-,7518	,4887
	16-20	16-20		-,05376	,64287	1,000	-1,8207	1,7131
		21	ve	-,44770	,30925	,597	-1,2977	,4023
		üzeri						
		1-5		-,04432	,62667	1,000	-1,7667	1,6781
	16-20	6-10		-,07778	,64352	1,000	-1,8465	1,6909
		11-15		,05376	,64287	1,000	-1,7131	1,8207
		21	ve	-,39394	,67736	,978	-2,2556	1,4678
		üzeri						
	21	1-5	ve	,34962	,27400	,706	-,4035	1,1027
		üzeri		,31616	,31060	,847	-,5375	1,1698
		11-15		,44770	,30925	,597	-,4023	1,2977
		16-20		,39394	,67736	,978	-1,4678	2,2556
	1-5	6-10		-,05453	,13433	,994	-,4237	,3147
		11-15		,00031	,13247	1,000	-,3638	,3644
		16-20		,52047	,48305	,818	-,8072	1,8481
		21	ve	-,24089	,21120	,785	-,8214	,3396
	6-10	üzeri						
		1-5		,05453	,13433	,994	-,3147	,4237
		11-15		,05484	,17395	,998	-,4233	,5329
		16-20		,57500	,49604	,775	-,7883	1,9383
	11-15	21	ve	-,18636	,23941	,937	-,8444	,4717
		üzeri						
		1-5		-,00031	,13247	1,000	-,3644	,3638
		6-10		-,05484	,17395	,998	-,5329	,4233
	16-20	16-20		,52016	,49554	,832	-,8418	1,8821
		21	ve	-,24120	,23838	,850	-,8964	,4140
		üzeri						
		1-5		-,52047	,48305	,818	-1,8481	,8072
	16-20	6-10		-,57500	,49604	,775	-1,9383	,7883
		11-15		-,52016	,49554	,832	-1,8821	,8418
		21	ve	-,76136	,52212	,591	-2,1964	,6737
		üzeri						
	21	1-5	ve	,24089	,21120	,785	-,3396	,8214
		üzeri		,18636	,23941	,937	-,4717	,8444
		11-15		,24120	,23838	,850	-,4140	,8964
		16-20		,76136	,52212	,591	-,6737	2,1964
ProAdaORT	1-5	6-10		-,11676	,10678	,810	-,4102	,1767
		11-15		-,10386	,10530	,861	-,3933	,1856
		16-20		,28324	,38397	,947	-,7721	1,3386
		21	ve	,04687	,16788	,999	-,4145	,5083
	6-10	üzeri						
		1-5		,11676	,10678	,810	-,1767	,4102
		11-15		,01290	,13827	1,000	-,3671	,3929
		16-20		,40000	,39429	,849	-,6837	1,4837
	11-15	21	ve	,16364	,19030	,911	-,3594	,6867
		üzeri						
		1-5		,10386	,10530	,861	-,1856	,3933
		6-10		-,01290	,13827	1,000	-,3929	,3671
	16-20	16-20		,38710	,39389	,863	-,6955	1,4697
		21	ve	,15073	,18948	,932	-,3700	,6715
		üzeri						
		1-5		-,28324	,38397	,947	-1,3386	,7721
	16-20	6-10		-,40000	,39429	,849	-1,4837	,6837
		11-15		-,38710	,39389	,863	-1,4697	,6955

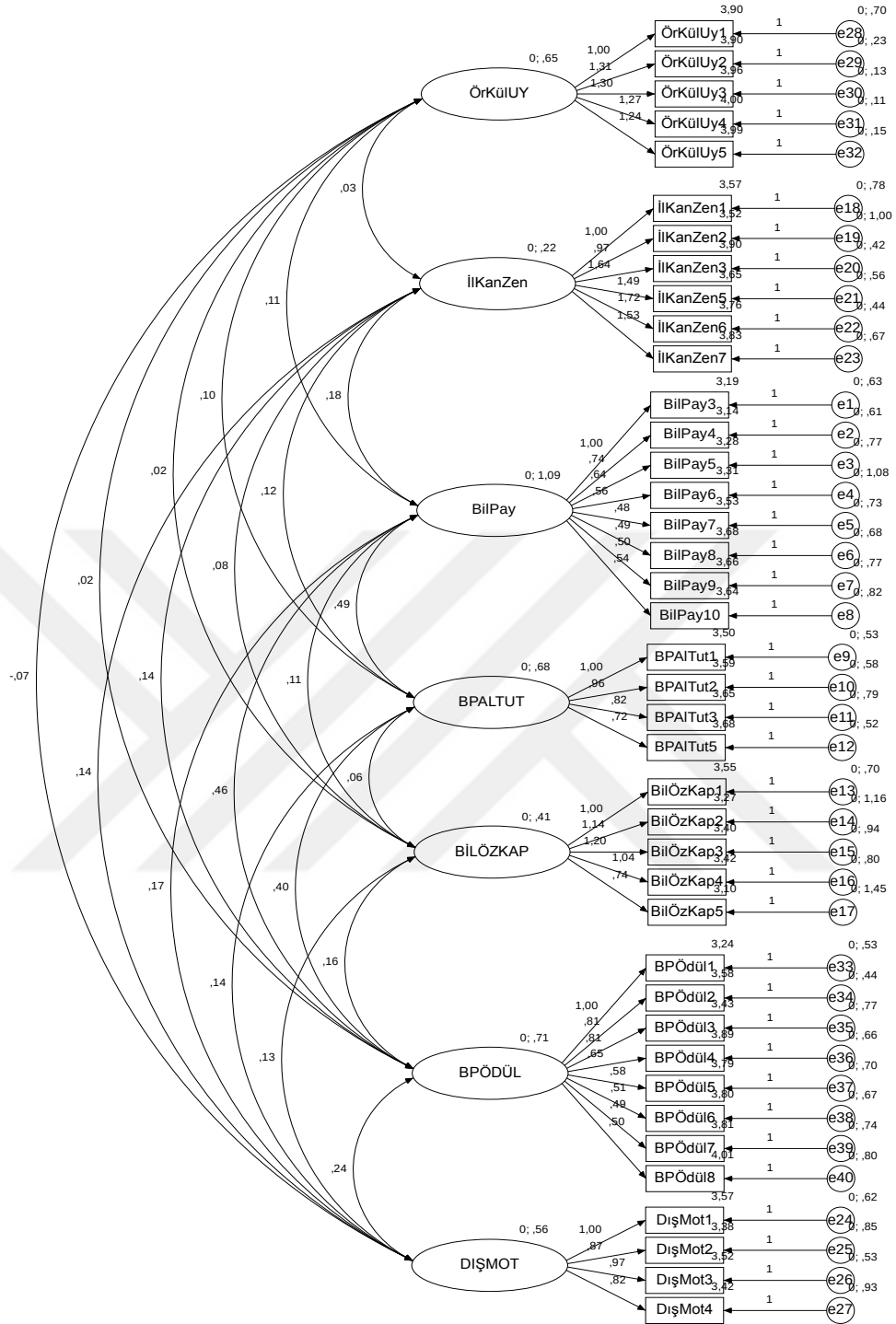
	21	ve	-,23636	,41503	,979	-1,3770	,9043
	21	ve	1-5	-,04687	,16788	,999	-,5083
	21	ve	6-10	-,16364	,19030	,911	-,6867
	21	ve	11-15	-,15073	,18948	,932	-,6715
	21	ve	16-20	-,23636	,41503	,979	-,9043

Farklar incelendiğinde ANOVA testi sonuçları anlamlı çıkmış olsa da Tukey testi sonuçlarında gruplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu durumun tesadüfi olduğu kabul edilmektedir.

Sonuç olarak örneklemin demografik olarak pek çok boyutta istatistiki olarak anlamlı şekilde farklı cevaplar vermiş olduğu belirlenmiştir.

6.13. Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA)

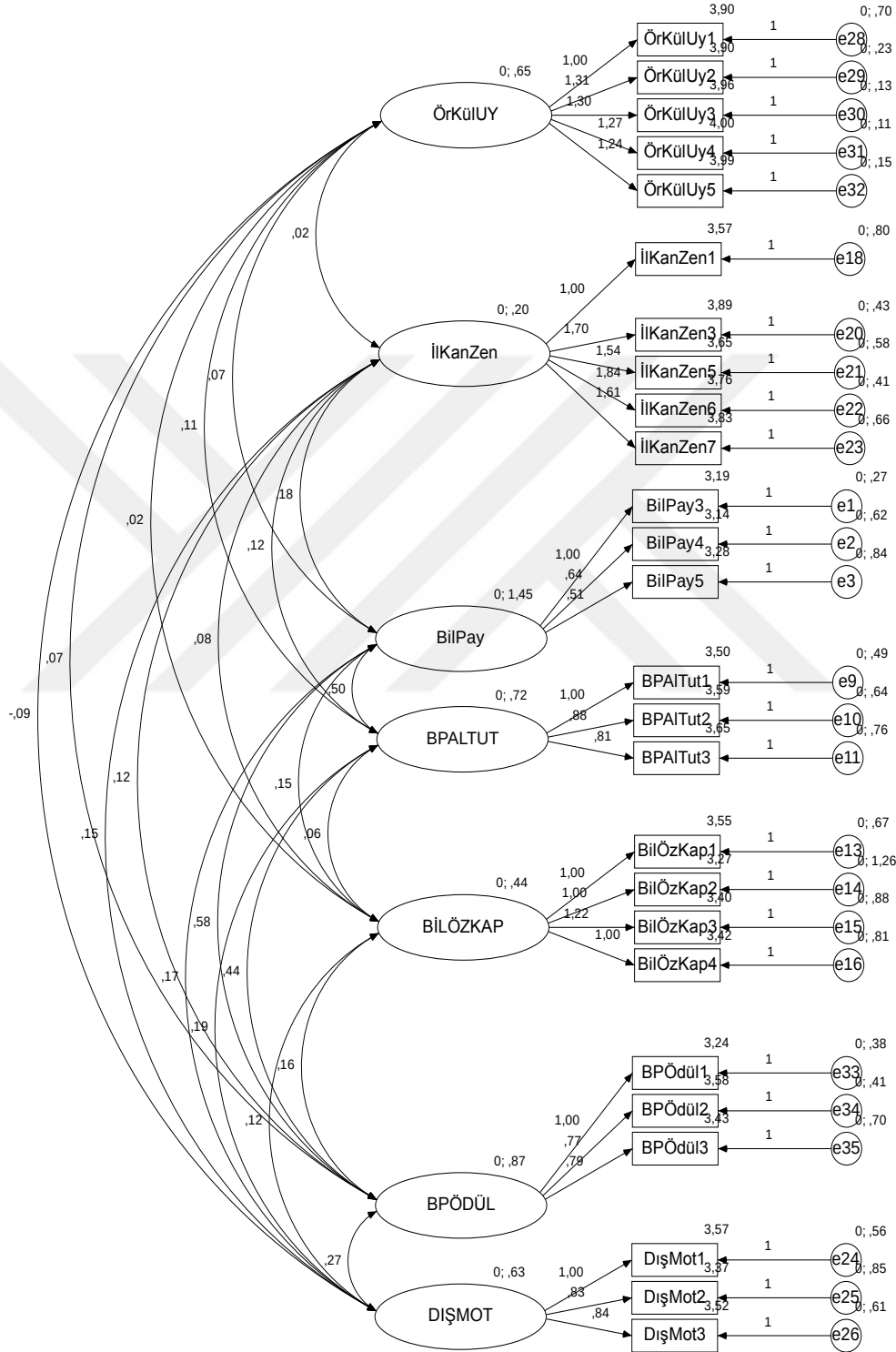
CFA yapılabilmesi için SPSS AMOS eklentisinden faydalanılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak EFA’da olduğu gibi üç temel boyut üzerinden değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin ölçümü için ankete dahil edilen önermelerle birlikte değerlendirilmesinin sağlanması için model oluşturulurken indikatör olarak kullanılmıştır. Bundan sonra hata terimleri eklenerek ölçüm modelinin oluşturulması sağlanmıştır. Son olarak Kovaryans çizgilerinin eklenmesi ile birlikte modelin testi AMOS üzerinden gerçekleştirilmiştir.



Şekil. 6.3. Bilgi Paylaşımı ile ilgili Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli

Gerçekleştirilen ilk CFA bilgi paylaşımının belirleyicileri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda EFA sonuçlarında gözlenen bulgular da değerlendirilerek önermelerin ölçmeyi hedeflediği boyutun diğer önermeleri ile birlikte sunumu sağlanarak ölçüm modeli oluşturulmuştur. Ancak ölçüm modelinin kabul edilebilir eşiğin altında sonuçlar içerdiği gözlenmiştir (CMIN/df, 1,556; NFI, ,755; RFI, ,720; IFI, ,896; TLI, ,878; CFI, ,893; RMSEA, ,048). Kullanılmayan bir model

üzerinden ayrışım ve benzeşim geçerliği ile ilgili analizler gerçekleştirilemeyeceği için modelin iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle kullanılabilir bir model elde edilebilmesi için kimi önermelerin modelden çıkarılması uygun görülmüştür.



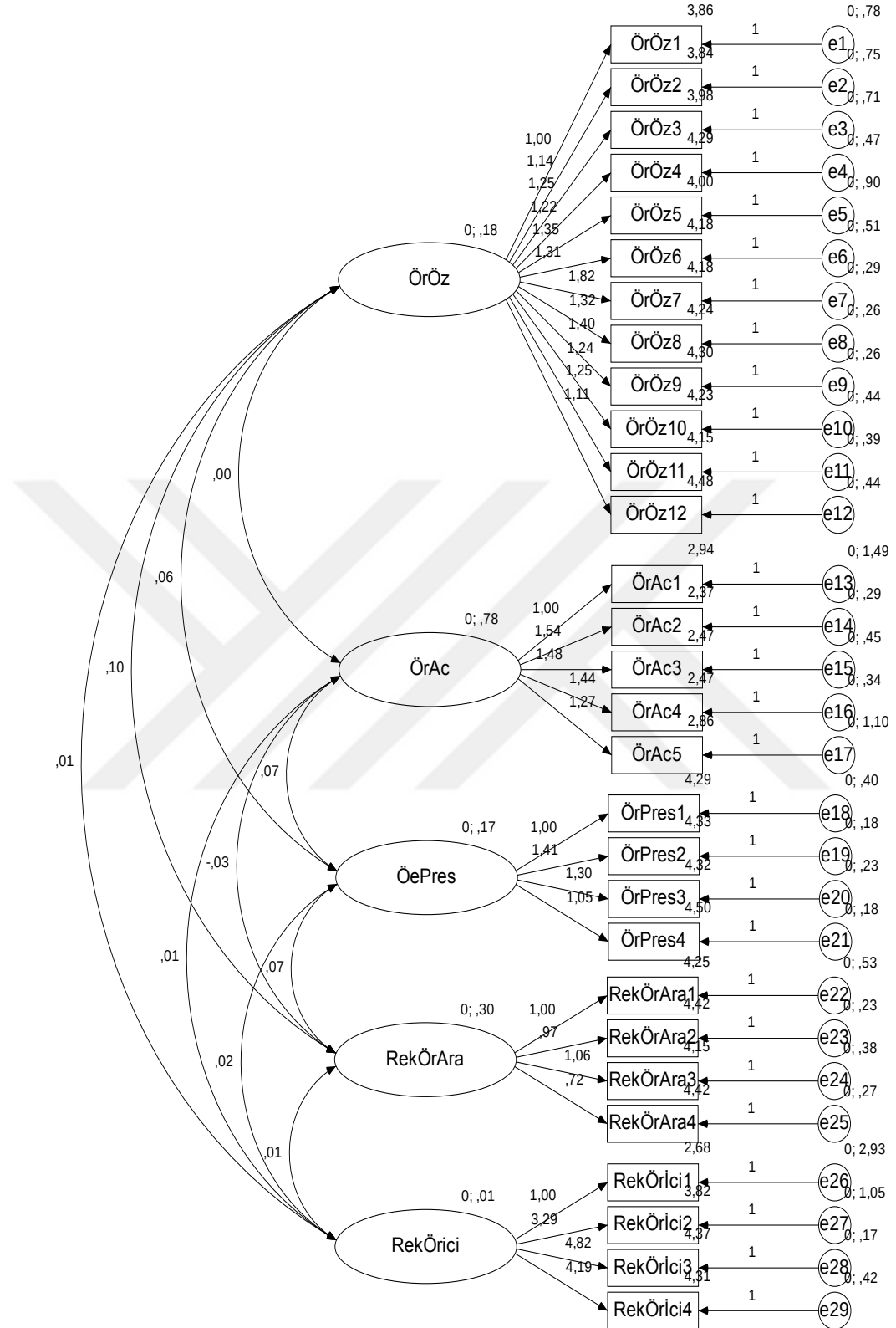
Şekil. 6.4. Bilgi Paylaşımı ile ilgili iyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli

Bu kapsamda örgüt kültürünün uygunluğu ile ilgili önermelerin olduğu gibi kabul edilmesi sağlanmıştır. İletişim kanallarının zenginliği ile ilgili ikinci önermenin modelden çıkarılması gerektiği görülmüştür. Bilgi paylaşımını doğrudan ölçmeyi hedefleyen ilk üç önermenin kullanılabilirdiği gözlenmektedir. Bilgiyi paylaşmaya yönelik algı ve tutumlarla ilgili beşinci önermenin de modelden çıkarılması sağlanmıştır. Bilgiyi özümseme kapasitesi ile ilgili yine beşinci önermenin modelden çıkarılması gerekmektedir. Bilgi paylaşımına sunulan ödüllerle ilgili olarak ilk üç önermenin kullanılması uygun görülmüştür. Son olarak da dışsal motivasyon ile ilgili son önermenin modelden çıkarılması gerektiği anlaşılmıştır. Böylece elde edilen ölçüm modelinde uyum eşiğinin üstünde değerler elde edilebilmiştir (CMIN/df, 1,119; NFI, ,899; RFI, ,873; IFI, ,988; TLI, ,985; CFI, ,988; RMSEA, ,022).

Tablo 6.53. Bilgi Paylaşımı Boyutu İle İlgili Ayırışım ve Benzeşim Geçerliği Değerleri

	CR	AVE	MSV	ASV	BPÖDÜL	BilPay	BPALTUT	BİLÖZKAP	İlKanZen	DIŞMOT	ÖrKülUY
BPÖDÜL	0.792	0.561	0.314	0.146	0.749						
BilPay	0.775	0.545	0.267	0.117	,517	0.738					
BPALTUT	0.736	0.483	0.314	0.128	,560	,493	0.695				
BİLÖZKAP	0.688	0.357	0.076	0.041	,263	,187	,108	0.598			
İlKanZen	0.806	0.461	0.187	0.092	,281	,340	,304	,275	0.679		
DIŞMOT	0.692	0.430	0.187	0.084	,367	,182	,279	,227	,432	0.656	
ÖrKülUY	0.951	0.796	0.027	0.011	,097	,075	,163	,036	,062	-,136	0.892

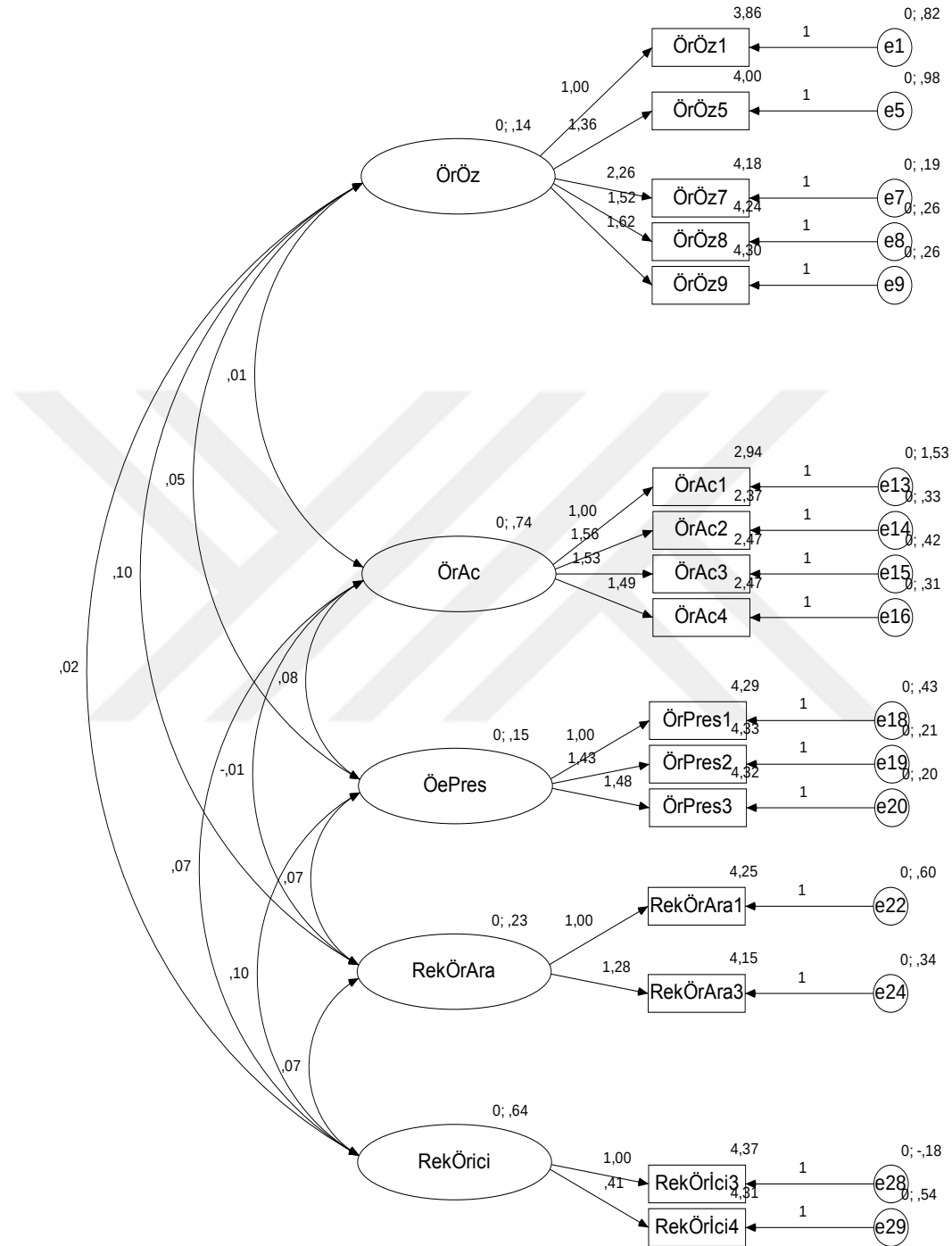
Böylece ayırışım ve benzeşim geçerliği ile ilgili değerleri elde etmek mümkün olmaktadır. Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) açısından değerlendirildiğinde tüm boyutlarla ilgili önermelerin 0,50'den yüksek değerler alması gerekmektedir. Bu şartın bilgi paylaşımı ile ilgili algı ve tutumlar, bilgiyi özümseme kapasitesi, iletişim kanallarının zenginliği ve dışsal motivasyon boyutlarında sağlanmadığı görülmektedir. Böylece benzeşim geçerliğinin bütün boyutlar için geçerli olamayacağı gözlenmektedir. Bunun yanında dışsal motivasyonun ölçümü için kullanılan önermelerin birleşik güvenirliklerinin (CR) de düşük olduğu gözlenmektedir. Paylaşılan En Yüksek Varyans (MSV) ve Paylaşılan Ortalama Varyans (ASV) açısından bir kısıtın olmadığı gözlemlendiği için ayırışım geçerliğinin olduğu görülmüştür. Ancak bir ölçümün tam olarak kabul edilmesi için hem EFA'da bulunan kapsam geçerliği, hem de CFA'da ortaya çıkarılan ayırışım ve benzeşim geçerliği bakımından kabul edilebilir eşiğin üzerinde değerler göstermesi gerekmektedir. Bu nedenle kapsam ve ayırışım geçerliği bağlamından geçerli skorlar elde edilen bu modelin benzeşim geçerliği açısından kullanılamayacağı ve önermelere verilen cevapların gözden geçirilmesi gerektiği görülmektedir.



Şekil. 6.5. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili boyutların doğrulanması için gerçekleştirilen CFA’da ise bilgi paylaşımında olduğu gibi yine kabul edilebilir eşğin üstünde değerler

elde edilememiştir (CMIN/df, 2,777; NFI, ,717; RFI, ,664; IFI, ,798; TLI, ,756; CFI, ,794; RMSEA, ,085). Ancak yine bilgi paylaşımı boyutunda olduğu gibi bu modelin de iyileştirilmesi için bazı önermelerin modelden çıkarılması sağlanmıştır.



Şekil. 6.6. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli

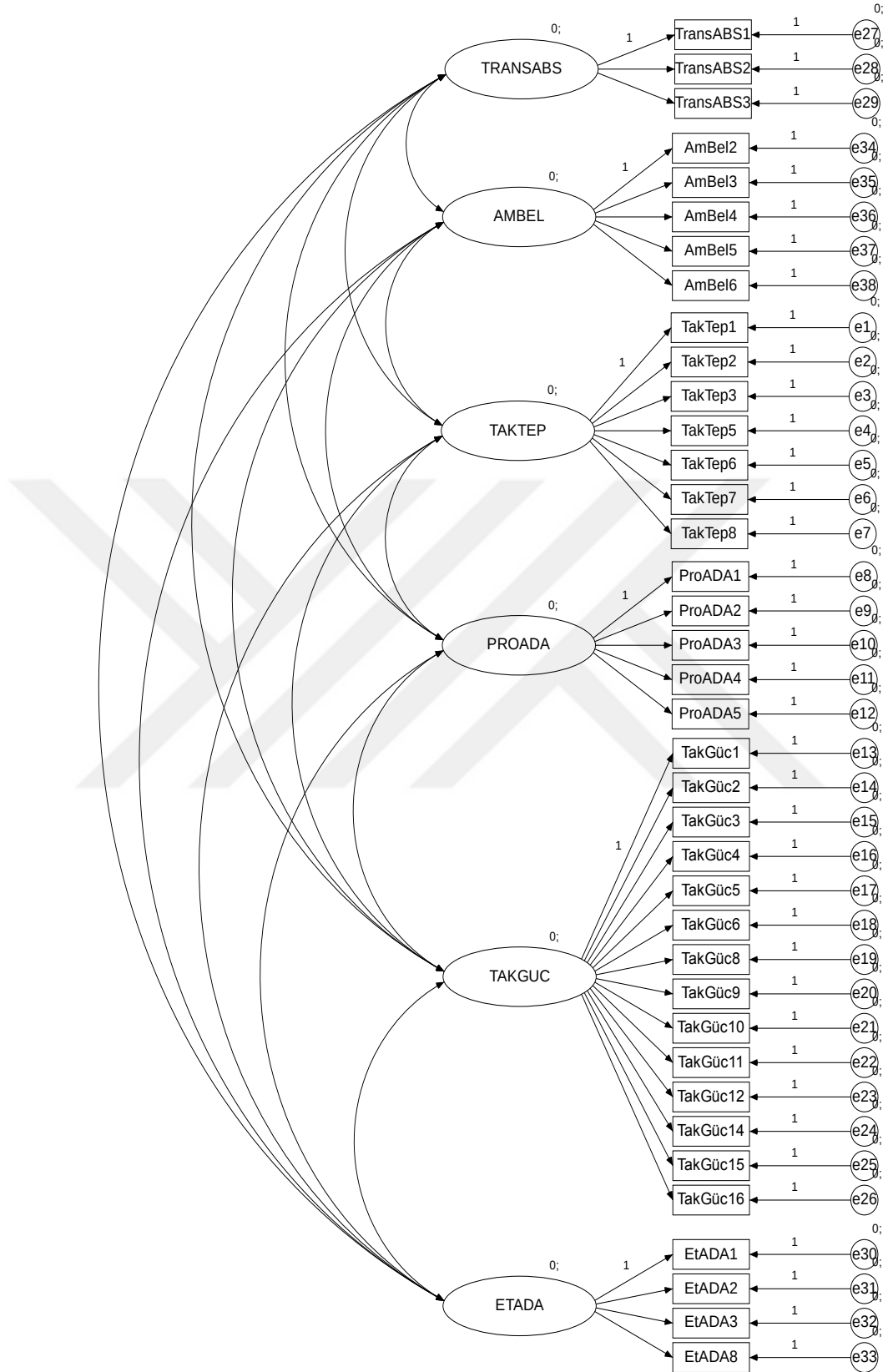
Bilgi paylaşımı boyutunda olduğu gibi modelin iyileştirilmesi gerçekleştirilmiş ve bir takım önermelerin modelin dışına itilmesi sağlanmıştır. Böylece örgütsel özdeşleşmeyi ölçmeyi hedefleyen birinci, beşinci, yedinci, sekizinci ve dokuzuncu

önermenin kullanımı sağlanmıştır. Örgütsel açıklık boyutu ile ilgili son önermenin modelden çıkarılması gerçekleştirilmiştir. Aynı işlem örgütsel prestij için de yapılmıştır. Örgütler arası ve örgüt içi ifadeler için ise sadece iki önermenin modelde kullanılabileceği görülmüştür. Bu sayede kullanılabılır bir ölçüm modeli elde edilmiştir (CMIN/df, 1,841; NFI, ,896; RFI, ,850; IFI, ,950; TLI, ,926; CFI, ,949; RMSEA, ,058).

Tablo 6.54. Örgütsel Özdeşleşme Boyutu İle İlgili Ayırışım ve Benzeşim Geçerliği Değerleri

	CR	AVE	MSV	ASV	RekÖrici	ÖrÖz	ÖrAc	ÖePres	RekÖrAra
RekÖrici	0.852	0.780	0.098	0.037	0.883				
ÖrÖz	0.792	0.453	0.333	0.117	,057	0.673			
ÖrAc	0.902	0.704	0.051	0.015	,100	,021	0.839		
ÖePres	0.739	0.493	0.157	0.109	,313	,363	,225	0.702	
RekÖrAra	0.563	0.398	0.333	0.132	,191	,577	-,013	,396	0.631

Modelden elde edilen bulgular ayırışım ve benzeşim geçerliği açısından incelendiğinde kimi boyutlarda geçerliği sağlamakla ilgili kısıtlar olduğu görülmektedir. Nitekim örgütler arası rekabetle ilgili birleşik güvenirlik değeri 0,60'ın altındadır. Kabul edilebilir olsa da çok yüksek bir değer olarak görülememektedir. Örgütsel prestij, örgütler arası rekabet ve örgütsel özdeşleşmenin ölçümü için kullanılan önermelerde Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) 0,50'nin altındadır. Bu da bu boyutlar için benzeşim geçerliğinin sağlanmadığını göstermektedir. Öte yandan Paylaşılan En Yüksek Varyans (MSV) ve Paylaşılan Ortalama Varyans (ASV) değerleri incelendiğinde ayırışım geçerliğinin sağlanmış olduğu görülmektedir. Ancak bir ölçümün geçerli sayılabilmesi için bilgi paylaşımı boyutunda da ifade edildiği üzere hem kapsam hem de ayırışım ve benzeşim geçerliğinin olması aranmaktadır. Bu sonuç örgütsel özdeşleşme, örgütler arası rekabet ve örgütsel prestij ile ilgili önermelerin incelenmesini gerektirmektedir.

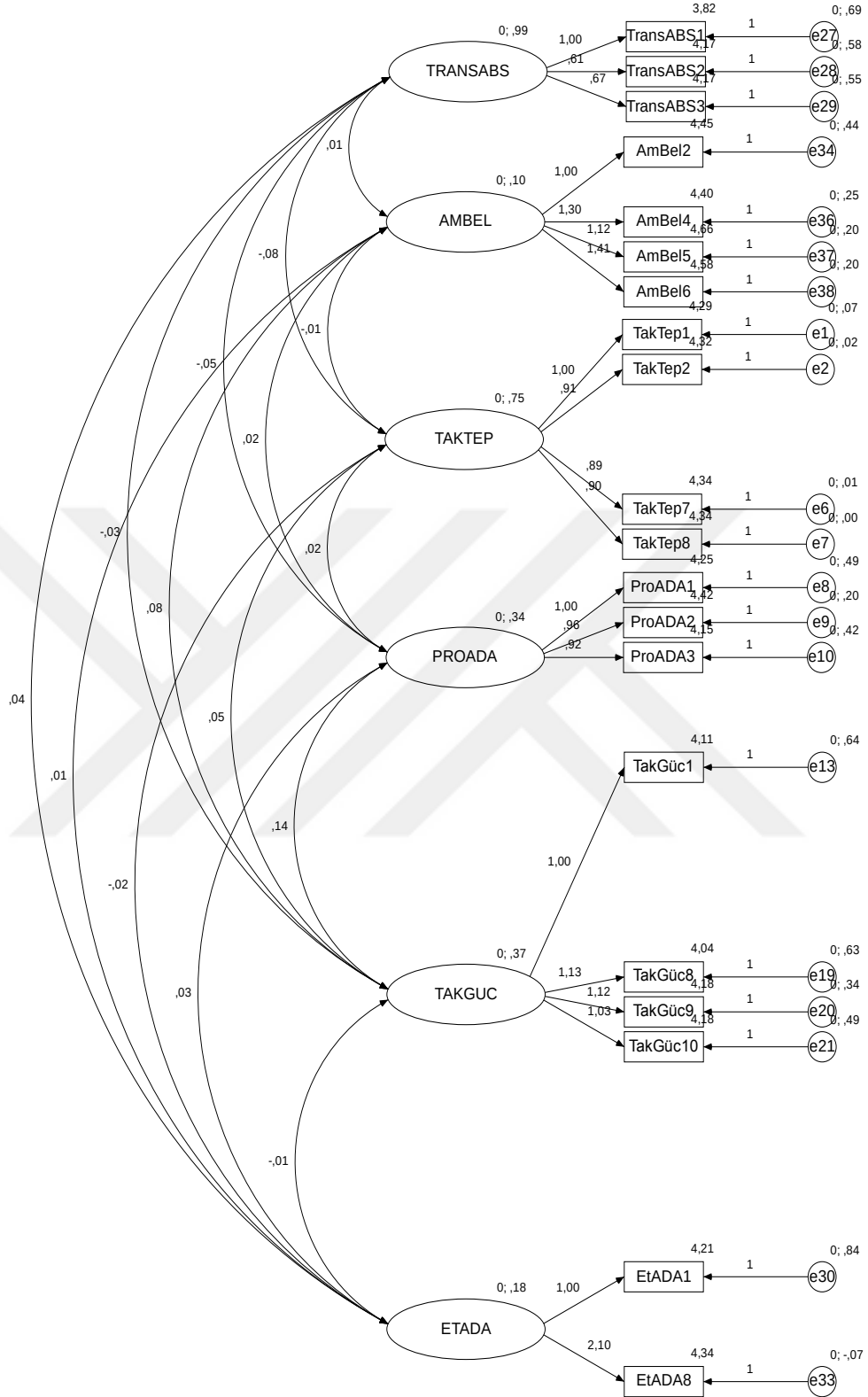


Şekil. 6.7. Takım Tepkiselliği ile ilgili Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli

Çalışmanın sacayaklarından sonuncusu olan takım tepkiselliği ile ilgili CFA gerçekleştirilebilmesi için yine diğer boyutlarda olduğu gibi bütün önermelerin ölçmeyi

hedeflediği boyutun diğer önermeleri ile birlikte sınanması için bir ölçüm modeli geliştirilmiştir. Bu modelin de tamamlanması için kovaryans çizgileri boyutlar arasında oluşturulmuş ve modelin son kısmına hata terimleri eklenmiştir. Ancak modelin testi neticesinde diğer boyutlarda olduğu gibi kabul edilebilir eşğin altında değerler elde edilmiştir (CMIN/df, 2,960; NFI, ,749; RFI, ,714; IFI, ,818; TLI, ,790; CFI, ,816; RMSEA, ,089). Bu nedenle diğer boyutlarda da uygulandığı üzere modelin iyileştirilmesi için bir takım önermelerin modelden çıkarılması uygun görülmüştür.





Şekil. 6.8. Takım Tepkiselliği ile ilgili İyileştirilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) ölçüm modeli

Böylece transaktif bellek sistemi için bütün önermelerin korunması sağlanmıştır. Amaç belirliliği boyutunda üçüncü önerme çıkarılmıştır. Takım tepkiselliğinde üçüncü,

dördüncü, beşinci ve altıncı önermeler çıkarılmıştır. Prosedürel adalet boyutunda son iki önerme çıkarılmıştır. Takım güçlendirme boyutunda ilk önerme haricinde sekizinci önermeye kadar diğer bütün önermeler model dışına itilmiştir. Etkileşimsel adalet boyutunda da birinci ve sekizinci önermenin kullanılabilir olduğu görülmüştür. Böylece kullanılabilir bir modele ulaşılmıştır (CMIN/df, 2,314; NFI, ,898; RFI, ,862; IFI, ,939; TLI, ,916; CFI, ,938; RMSEA, ,073).

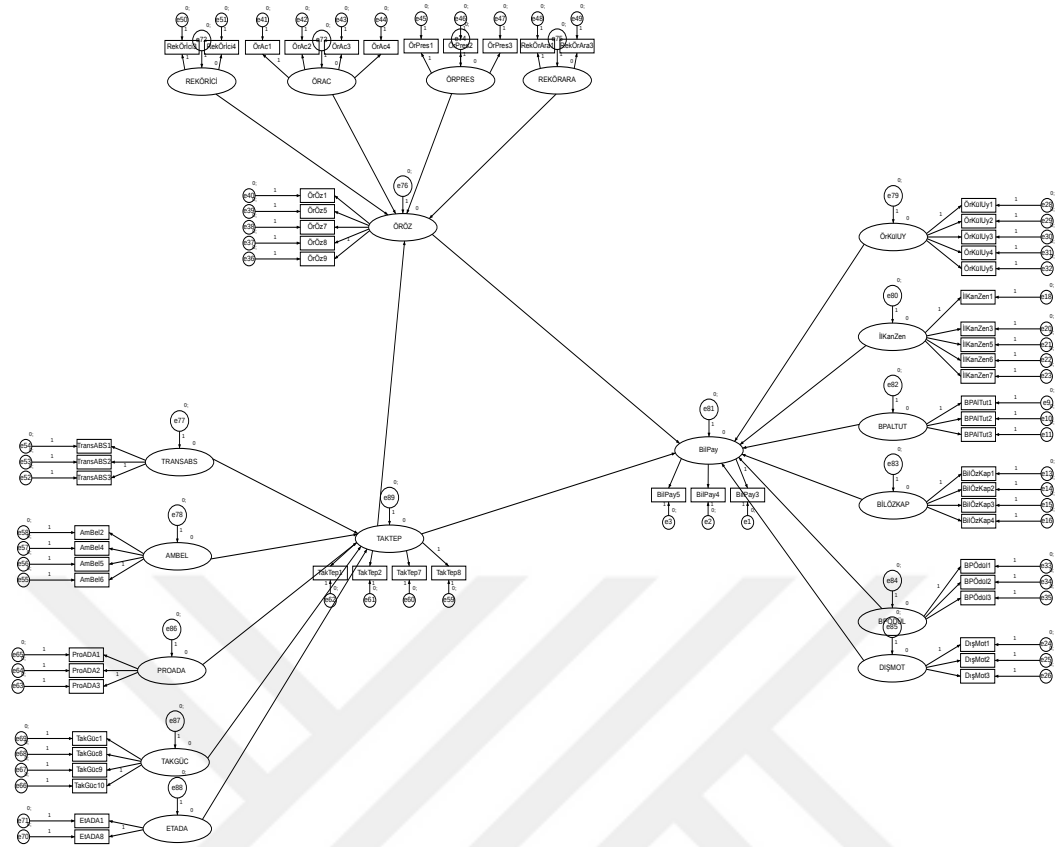
Tablo 6.55. Takım Tepkiselliği Boyutu İle İlgili Ayırışım ve Benzeşim Geçerliği Değerleri

	CR	AVE	MSV	ASV	AMBEL	TAKTEP	PROADA	TAKGUC	TRANSABS	ETADA
AMBEL	0.686	0.360	0.162	0.036	0.600					
TAKTEP	0.991	0.965	0.008	0.004	-,055	0.982				
PROADA	0.732	0.479	0.161	0.039	,099	,040	0.692			
TAKGUC	0.769	0.456	0.162	0.067	,402	,088	,401	0.675		
TRANSABS	0.728	0.473	0.010	0.006	,046	-,090	-,079	-,044	0.688	
ETADA	0.746	0.633	0.018	0.007	,057	-,041	,135	-,025	,100	0.796

Yine Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) bakımından incelendiğinde takım tepkiselliği ve etkileşimsel adalet haricinde diğer bütün boyutların kabul edilebilir eşiği aşamadıkları gözlenmektedir. Bu da benzeşim geçerliğinin bu boyutlar için sağlanamadığını göstermektedir. Birleşik Güvenirlik Değeri (CR) açısından değerlendirildiğinde amaç belirliliği boyutunun bu kapsamda değerlendirilemeyeceği görülmektedir. Ancak ayırışım geçerliği bakımından bütün boyutların istenilen eşiğin üzerinde değerler elde etmiş olduğu görülmektedir. Bu sonuç takım tepkiselliği ve etkileşimsel adalet boyutları haricinde diğer boyutlarla ilgili önermelerin kontrol edilmesini gerektirmektedir. Benzeşim geçerliği ile ilgili kabul edilebilir sonuçlar elde edilmemiş olsa da kapsam ve ayırışım geçerliği için kabul edilebilir bir modelin uygulanmış olduğu görülmektedir.

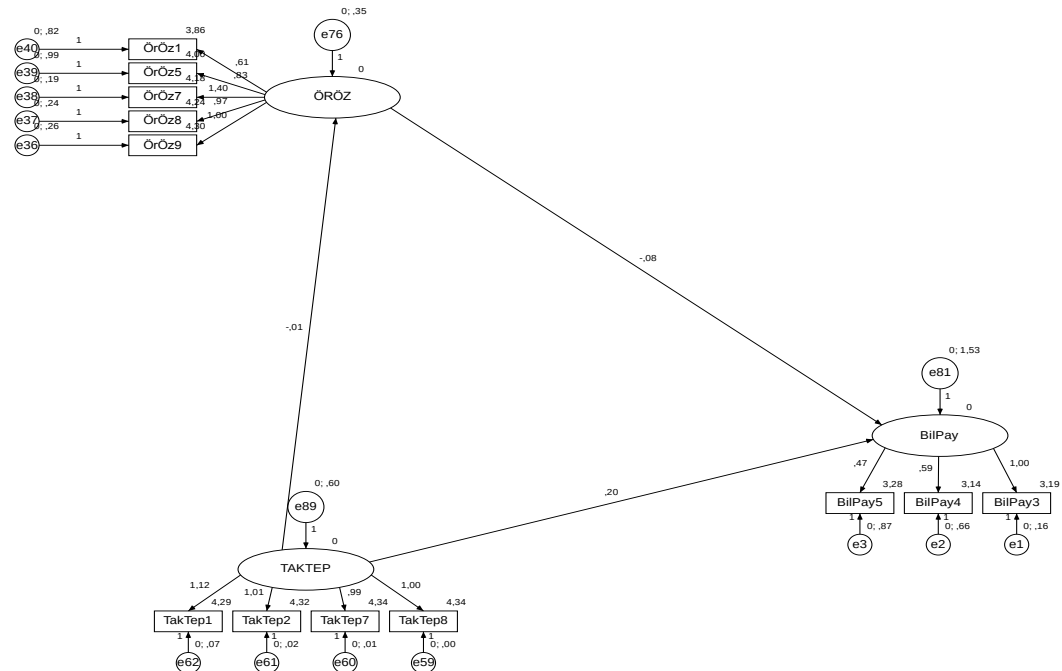
6.14. Yapısal Eşitlik Modeli Testi

Elde edilen ölçüm modellerinin bir arada ilişkisel biçimde ve bir bütün olarak test edilmesi için ilk olarak araştırma modelinin tümünü kapsayacak bir model oluşturulmuştur. Bu modelde bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği ile ilgili bütün altboyutlar sıralanarak hata terimlerinin eklenmesi de sağlanmıştır.



Şekil. 6.7. Araştırma Modelini kapsayan Yapısal Eşitlik Modeli

Ancak 49 tekerrür sonucunda model ile ilgili hesaplamaların teknik yetersizlikler nedeniyle gerçekleştirilemediği görülmüştür. Bu nedenle alt boyutlar çıkarılarak araştırma modelinin test edilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.



Şekil. 6.8. Sınırlandırılmış Araştırma Modelini kapsayan Yapısal Eşitlik Modeli

Bu modelin testinde kullanılabilir sonuçlar elde edilmiştir (CMIN/df, 1,714; NFI, ,971; RFI, ,956; IFI, ,988; TLI, ,981; CFI, ,988; RMSEA, ,054). Bu model ile ilgili ortaya çıkan ilişkiler değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşmenin mevcut örneklemdeki takım tepkiselliğinden -,010 düzeyinde olumsuz etkilendiği görülmektedir. Bilgi paylaşımı ile takım tepkiselliği arasındaki ilişki incelendiğinde ,127 düzeyinde olumlu bir şekilde etki yaptığı gözenmiştir. Son olarak da örgütsel özdeşleşme ile bilgi paylaşımı arasında da -,038 düzeyinde olumsuz bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde mevcut örneklemde elde edilen örgütsel özdeşleşme ile ilgili tanımsal istatistikler bilgi paylaşımı ve takım tepkiselliği ile ilgili daha olumlu algıları içerirken örgütsel özdeşleşmenin bunların aksine daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Buradan da bireylerin örgütsel özdeşleşme algılarının düşük düzeylerde seyrettiğinde takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımı hususlarında daha olumsuz bir duruma yol açtığı bulgusu elde edilmektedir. Öte yandan takım tepkiselliğinin artması ile bilgi paylaşımının artacağı gibi bir bulgu da elde edilmektedir

6.15. Bulguların Yorumlanması

Mevcut çalışma bankacılık bağlamında takım tepkiselliği, bilgi paylaşımı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda bağlamın daha rahat bir şekilde incelenebilmesi için TR63 bölgesindeki bankalarda çalışanların algıları üzerinden bir ölçüm gerçekleştirilmiştir. Anketin uygulanması için örneklem belirlemede Bankalar Birliği'nin verilerinden şube ve çalışan sayıları elde edilmiş ve anketin Kahramanmaraş, Hatay ve Osmaniye illerinde uygulanması sağlanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak veri girişleri gerçekleştirilmiş ve SPSS 16,0 ve SPSS AMOS 14,0 yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde ilk olarak veri kaybının olup olmadığına yönelik frekans analizleri gerçekleştirilmiştir. Demografik yapının nasıl şekillendiğinin görülmesi de bu sayede gerçekleştirilmiştir. Bu arada ters kodlanması öngörülen önermelerin tersten kodlanması sağlanmıştır. Verinin normal dağılıma uyup uymadığının ölçümü için Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri yapılmış ve normal dağılıma uymadığı gözlenmiştir.

Analizin bir sonraki aşamasında güvenilirlikler Cronbach Alfa skorları üzerinden test edilmiştir. Güvenirlik testinden örgüt içi rekabet ile ilgili önermeler haricinde diğer boyutlarla ilgili güvenilirlik problemi olmadığı gözlenmiştir. Daha sonraki aşamada ise tanımsal istatistikler kullanılarak önermelere verilen cevapların benzerlik gösterip göstermediği denetlenmiştir.

Bir sonraki aşamada ise veriler parametrik olmadığı için Spearman korelasyonu ile önermelerin ölçmeyi hedeflediği boyutun diğer önermelerleri ile birlikte aritmetik

ortalamaları üzerinden birbiri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu kapsamda kimi boyutların birbiri ile sıkı ilişki içinde olduğu gözlenirken kimilerinin de ilişkili olmadığı görülmüştür. Daha sonraki aşamada ise yine veriler parametrik olmadığı için Kruskal Wallis testi ile demografik özelliklere göre ankete verilen cevaplarda anlamlı farklılıklar olup olmadığı test edilmiştir.

Analizin bir sonraki safhasında keşif amaçlı faktör analizleri ile boyutların beklenen boyutların altında sıralanıp sıralanmadığı test edilmiştir. Bu analiz sayesinde elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçüm sonuçları faktör analizi yapmak için yeterli örneklem büyüklüğünün elde edilmiş olduğunu göstermektedir. Ancak gerek açıklanan toplam varyanslar gerekse de müştereklik tablolarından verinin modeli açıklamakta problemler yaşayabileceğini göstermiştir. Bu nedenle doğrulayıcı faktör analizi EFA sonuçlarına göre gerçekleştirilmiştir. Bu analiz neticesinde problemlili olan önermelerin ortaya çıkarılması sağlanmıştır. Bu önermelerin tümü ilk olarak bir yapısal eşitlik modelinde denenmiş ancak 49 tekerrür sonunda kullanılan yazılımın ve donanımın modelin çok geniş olmasından ötürü sonuç çıkartamadığı gözlenmiştir. Bu nedenle sadeleştirilmiş bir model üzerinden yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve ortaya kullanılabilecek sonuçlar çıkarılmıştır.

Böylece örneklemin örgütsel özdeşleşme düzeyinin diğer iki boyutla kıyaslandığında daha düşük algılarla ölçülmüş olduğu için takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımına olumsuz etki yaptığı görülmektedir. Öte yandan örneklemin takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımı algılarının birbirini desteklediği gözlenmektedir. Bu da işletme yöneticilerinin bireylerin örgütsel özdeşleşmesini öne çıkaracak uygulamalarla örgüt iklimini daha olumlu bir havaya büründürmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

7. SONUÇ, TARTIŞMA, KISIT VE ÖNERİLER

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte iş yaşamında yaşanan olaylar her geçen gün daha fazla bilgi birikimini gerektirecek düzeylere doğru ilerlemektedir. Bireysel kazanımlar örgütsel kazanımlar haline gelmediğinde de performansın artıp artmadığına dair tartışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle örgüt yapısının bireysel ve örgütsel öğrenmeyi destekleyecek şekilde oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir (Wu ve Zhu, 2012, 1462).

Bu kapsamda önceki çalışmalar incelendiğinde bireylerin bilgi paylaşımında bulunmalarının örgütün performansını artırdığı yönünde bulgular içerdiği gözlenmiştir (Kesen, 2016, 463; Flory, 1998, 225; Dayan ve Başarır, 2009, 18; Martin ve Halstead, 2003, 334; Millward, Banks ve Riga, 2010, 50). Bu kapsamda değerlendirildiğinde takım gibi davranmak için yeni durumlar karşısında ortak tepkiler geliştirebilmenin gerekli olduğu ve bunun için takım üyelerinin birbirini desteklemesi gerektiği anlaşılmaktadır (Khedhaouria ve Jamal, 2015, 932).

Üyelerin birbirini desteklediği bir takımda bilginin daha rahat paylaşılacağı yönünde bulgulara rastlanmaktadır (Rutten, Blaas-Franken ve Martin 2016, 199; Razmerita, Kirchner ve Nielsen, 2016, 1225; Taha, Dulayami ve Robinson, 2015, 198, Al-Alawi, Al-Marzooqi ve Mohammed, 2007, 22; Tuan, 2013, 139). Takım üyelerinin birbirini desteklemeleri için örgütsel özdeşleşme ile ilgili algılarının yüksek olmasının bireylerin sosyal süreçlere katılımını tetiklediği yönünde bulgular paylaşılan yayınlara da rastlanmaktadır (Lee, 2013, 1047; Aliyev ve Işık, 2014, 131; Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar, 2012, 47). Bütün bu çalışmaların sonuçları bir arada değerlendirildiğinde birbiri ile ilişkili görünen bu örgütsel kavramların aralarındaki ilişkilerin var olup olmadığı ile ilgili bir çalışma gerçekleştirmenin yazına önemli bir katkı gerçekleştireceği öngörülmüştür.

Hem araştırmacının geçmişte bankacılık tecrübesi olması, hem de bankacılık sektörü üzerinden kolayca çalışılabilir bir konu belirlenmiş olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın bankacılık sektörü üzerinden gerçekleştirilebileceği düşünülmüştür. Örneklemin belirlenmesinde Kalkınma Bakanlığı'nın bölgeleri birbirinden ayırmak için kullandığı sınıflandırmanın kullanılabileceği değerlendirilmiş ve TR 63 bölgesinin (Hatay, Osmaniye ve Kahramanmaraş) uygun olacağı görülmüştür. Bu illerdeki banka şube ve çalışan sayıları Bankalar Birliğinden elde edilmiş ve örneklem belirlenmiştir. Bu hususta illerdeki banka ve çalışan sayılarının orantılı olması sağlanmış ve Kahramanmaraş'tan 82, Osmaniye'den 40 ve Hatay'dan da 125 bankacıya bizzat anket formları teslim edilerek doldurmaları istenmiştir. Bu hususta şube müdürlerinin kimi zaman zorluklar çıkardığı gözlenirse de genelde bireylerin yardımcı olmak adına anketleri gönüllü olarak doldurması sağlanmıştır.

Elde edilen bulgular incelendiğinde demografik olarak bankacılık bağlamı ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu verilerin frekans dağılımları incelendiğinde de örneklemin evreni temsil edebilecek özellikler sergilediği gözlenmektedir. Tanımsal istatistikler bağlamında incelendiğinde aynı boyutu incelemek için kullanılan önermelerden kimilerinin diğerlerine göre farklı özellikler taşıdığı görülmüştür. Güvenirlilik ile ilgili bir boyut haricinde diğer boyutların kullanılabilir özellikler taşıdığı gözlemlendiği için bunların aralarındaki ilişkilere veriler normal dağılıma uymadığı için Spearman korelasyonu ile incelenmesi sağlanmıştır. Kimi boyutların birbiri ile ilişkili kimilerinin de ilişkisiz olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun bir kavram karmaşasına yol açmaması için verilerin faktör analizleri ile de incelenmesinin hem çalışmanın ampirik içeriğini artıracak hem de kullanılan ölçeğin pek çok çalışmadan elde edilen önermelerle yapılandırılmış olduğu gözetildiğinde gerekli olduğu görülmüştür. Bu nedenle keşif amaçlı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu analizler neticesinde kimi önermelerin faktör açıklamak için yeterli olmadığı gözlemlendiği için analiz kapsamı dışında bırakılması sağlanmıştır. Bütün bu analizler neticesinde örgütsel özdeşleşmenin takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımını olumsuz etkilediği gözlenmektedir. Bunun yanında takım tepkiselliği ile bilgi paylaşımının birbirini olumlu etkilediği ortaya konulmuştur.

Mevcut çalışmada kullanılan ölçek pek çok çalışmanın boyutlarının bir araya getirilmesi ile oluşturulmuştur. Nitekim yazındaki çalışmalar çok detaylı bir şekilde incelenmiş ancak mevcut çalışmanın konusunu inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçek ile ilgili çalışmayan kısımlar ortaya konulmuş olduğu için bu özgün çalışmanın önermelerinin çalışmayan kısımlarının güncellenmesi ile yazına daha büyük katkı yapabilecek çalışmaların yapılmasına zemin sağlanmaktadır. Bu noktada konu ile ilgili araştırma yapabilecek akademisyenlerin kullanabilecekleri detaylı bir yazın taraması sunulmaktadır. Bir bakıma kısıt olarak görülebilecek bu ölçeğin diğer sektörlerde de kullanılması ile denenip yazına bu yönde katkı yapabilecek diğer çalışmalara araştırma deseni bakımından da fayda sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular önceki çalışmaların bulguları ile kıyaslandığında aslında bu çalışma ile yazındaki önemli bir açığın kapatılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Nitekim Kumar ve Jauhari (2016, 760) ve Henderson vd. (2006, 1422) örgütsel öğrenme üzerine kurguladığı çalışmalarda örgütler arası iletişimin canlı tutulmasının öneminden bahsetmektedir. Bizim çalışmamızda ise iletişim kanallarının zenginliği ile dışsal motivasyon arasında $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı ve 0,302 kuvvetinde bir korelasyon bulunmuştur. Russo, (2012, 124)'nın yapmış olduğu çalışmada ise takım performansı ile örgütsel süreçler arasında ilişkiler olduğu ifade edilmektedir. Mevcut çalışmada ise takım tepkiselliği ile örgütsel özdeşleşme arasında $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı ve 0,132 kuvvetinde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu

bulgunun Callea, Urbini ve Chirumbolo (2016, 735)'nin nitelikli iş güvensizliği ve iş performansına örgütsel özdeşleşmenin etkileri üzerine çalışması ile Andres (2013, 38)'in takım tepkiselliği ile örgütsel özdeşleşme konusunda yapmış olduğu çalışmayı da desteklediği görülmektedir.

Öte yandan Beeby ve Booth, (2000, 75) iş ağlarının örgütsel öğrenme süreçlerine etkisini incelediği çalışmasındaki sonuçlara paralel olarak mevcut çalışmada iletişim kanallarının zenginliği ile örgütsel açıklık arasında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve $-0,307$ düzeyinde bir ilişki tespit edilmiştir. Her ne kadar bu sonuç diğer çalışmanın bulguları ile çelişir görünse de tanımsal istatistikler bağlamında incelendiğinde örgütsel açıklığın örneklemde daha düşük algılarla ölçülmüş olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile örneklemin teneffüs ettiği örgüt iklimi örgütsel açıklığa olumlu bir algı ifade etmelerini sağlamış olsaydı bu ilişki pozitif bir biçimde de gerçekleşebilecektir. Yine örgütlerde öğrenme üzerine kurgulanmış olan bir başka çalışmada Clarke, (2010, 125) duygusal zekânın örgütsel öğrenmeyi tetikleyebileceğini ifade etmektedir. Mevcut çalışmada ise trans-aktif bellek sistemi ile bilgiyi özümseme kapasitesinin $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve $0,174$ kuvvetinde birbiri ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel süreçlerin gelişmesi için etkin ve destekleyici yönetim tarzının benimsenmesi gerekmektedir. Nitekim Matsuo (2016, 307) liderliğin takım tepkiselliği üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada bunu destekleyen bulgular paylaşmaktadır. Mevcut çalışmada ise takım tepkiselliği ile liderlik davranışının bir sonucu olarak kabul edilebilecek prosedürel adalet arasında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve $0,297$ kuvvetinde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca stratejik davranmanın bilgi paylaşımını artırabileceği yönünde bulgulara rastlanılan Pai (2006, 105)'nin çalışmasında elde etmiş olduğu bulguları destekler nitelikte mevcut çalışmada bilgi paylaşımı ile örgüt yapısının uygunluğu arasında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı ve $0,133$ kuvvetinde bir ilişkiye rastlanmaktadır. Yine bilgi paylaşımı bağlamında Laycock, (2005, 523)'un yapmış olduğu çalışmada örgütlerde etkin bilgi paylaşımının örgütün rekabet gücünü artırdığı yönünde bulgular rapor edilmektedir. Bizim çalışmamızda ise bilgi paylaşımı ile dışsal motivasyon arasında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve $0,225$ kuvvetinde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015, 125)'nin çalışmasını da desteklemektedir.

Amin ve Isa (2008, 191)'nin yapmış olduğu çalışmada ise hizmet kalitesi ile müşteri tatmini konusu incelenmektedir. Mevcut çalışmada ise örgütler arası rekabet ile iletişim kanallarının zenginliği arasında yine anlamlı ve $0,317$ gücünde bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer biçimde Rao, Guo ve Chen (2015, 106)'in araştırmasında bilişim sistemlerinin olgunluğu, bilgi paylaşımı ve firma performansı konuları arasındaki ilişkilere değinilmektedir. Bu ilişkilerin mevcut çalışmada da benzer biçimde görüldüğü anlaşılmaktadır. Nitekim örgütsel açıklık ile bilgi paylaşımında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve $-0,354$ kuvvetinde, yine bilgi paylaşımı ile örgüt kültürünün uygunluğu

arasında da $p<0.05$ düzeyinde ve 0,133 kuvvetinde bir etkileşimin olduğu görülmektedir. Bunların yanında Aliyev ve Işık (2014, 131) örgütsel sosyalleşme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu çalışmanın bulgularının da bilgi paylaşımı ve örgütsel açıklık ilişkisi ile incelenebileceği gözlenmektedir.

Yine, Ötken ve Erben (2010, 93) örgütsel özdeşleşme ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi incelemiş olduğu çalışmada bu kavramların birbiri ile ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Bizim çalışmamızda ise örgütsel özdeşleşme ile bir nevi işle bütünleşme gibi görülebilecek takım tepkiselliği arasında $p<0.05$ düzeyinde ve 0,137 kuvvetinde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgunun Karanika-Murray, Duncan, Pontes ve Griffiths (2015, 1019)'in çalışmasının bulgularını da desteklediği görülmektedir. Ayrıca Camarero ve Garrido, (2011, 266) ilişki kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif alma kavramları arasındaki ilişkileri sorgulayan çalışmada bu kavramların birbiri ile ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Bizim çalışmamızda ise örgütsel özdeşleşme ile takım tepkiselliği arasında bulunan bu ilişkinin bu çalışmanın bulgularını da desteklediği gözlenmektedir.

Benzer biçimde Tokgöz ve Aytemiz Seymen (2013, 61) örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütmüş oldukları çalışmada bu kavramların ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Bu bulgular mevcut çalışmanın bulguları ile kıyaslandığında takım güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında çok güçlü (0,919) ve anlamlı ($p<0.01$) bir ilişkinin olduğu ve yine örgütsel özdeşleşme ile amaç belirliliği arasında da $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve 0,424 kuvvetinde olumlu bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bulguların Çırakoğlu, (2010, 1), Kaya (2015, 55) ve Çiftçioğlu (2010, 85)'nin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmanın bulgularını desteklediği de görüşmüştür.

Diğer taraftan Karabey ve İşcan (2007, 231) örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiş olduğu çalışmada bu kavramların birbiri ile ilişkili olduğuna dair bulgular rapor etmektedir. Mevcut çalışmada da örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij birbiri ile anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur ($p<0.01$; 0,303). Bu bulgunun Balcı, Baltacı, Fidan, Cerci ve Acar (2012, 47), Fettahioğlu ve Koca (2015, 218), Nartgün ve Kalay (2014, 1371) ve Kwon, Hyoungh, Moon, Kyoung ve Kim (2014, 530)'in bulguları ile desteklendiği de tespit edilmiştir.

Polat ve Meyda (2011, 153) örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık arasında örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü araştırdığı çalışmada bu kavramların birbiri ile ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Mevcut çalışmada gerçekleştirilen yapısal eşitlik modelinden elde edilen bulgularla karşılaştırıldığında örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde takım tepkiselliği ile ilgili ilişkiden kaynaklı olarak ilişkili olabileceği görülmektedir. Bu bulgunun Tak ve Çiftçioğlu (2009,

100) ve Karayiğit (2008, 1)'in çalışmasını da desteklediği anlaşılmaktadır. Bu bulgu bir nevi Özdemir (2010, 237) ve Fındık (2010, 1)'ın algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerindeki çalışmasını da desteklemektedir.

Diğer taraftan Tüzün ve Çağlar (2008, 1011) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iletişim etkinliği arasında bir ilişki bulmuşken mevcut çalışmada iletişim kanallarının zenginliği ve bilgiyi özümseme kapasitesi ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişkiye rastlanmamaktadır. Ancak Cüce, Güney ve Tayfur (2013, 1)'un yapmış olduğu örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini destekleyici bulgulara ulaşılmaktadır. Nitekim örgütsel özdeşleşme ile hem etkileşimsel adalet ($p<0.01$, 0,211) hem de prosedürel adalet ($p<0.01$, 0,347) ile ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgunun Çetinkaya ve Çimenci (2014, 237), Cremer, (2005, 4) ve Akgündüz ve Güzel (2014, 1)'in çalışmasını da desteklediği görülmektedir.

Bunların yanında Chan (2006, 249) örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma yaparak bu kavramların birbiri ile etkileşim içinde olduğunu iddia etmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile amaç belirliliği arasında mevcut çalışmada $p<0.02$ düzeyinde anlamlı ve 0,424 kuvvetinde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguların Çakınberk, Derin ve Demirel (2011, 89)'in çalışmasını da desteklediği görülmektedir. Ayrıca Mozes, Josman ve Yaniv (2011, 310) kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel özdeşleşme ve motivasyon konusunda bir çalışma ile bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Mevcut çalışmadan elde edilen bu bulgular bunu desteklemektedir.

Bütün bu çalışmaların bulgularını mevcut çalışmanın ya desteklediği, ya da desteklemesi için yeterli bulguların elde edilemediğinin tartışılmasından sonra bu çalışmanın yazına yapabileceği katkılar üzerinden tartışılması da sağlanmaktadır. Bu araştırma deseninin yazında ortaya çıkarılabilecek pek çok çalışmaya ışık tutabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim örgütsel yapının anlaşılması için pek çok çalışmanın bulgularını destekleyen sonuçlara ulaşılmaktadır. Bu araştırma deseninin kullanıldığı çalışmaların yazında önemli katkılar ortaya çıkarılabileceği ümit edilmektedir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde örgüt üzerinde karar alma süreçlerine bireylerin dahil edilmesi ve bunun sonucunda bireylerin örgütsel özdeşleşme algılarının yükseltilmesi gerekmektedir. Bunun yanında bireylerin takım tepkiselliği gibi konulara da özen gösterilmesi yoluyla yönetiminin bireylerin karar alma süreçlerine daha fazla katılımı sağlaması gerekmektedir. Örgüt yapısı şekillendirilirken bireylerin toplumsal faydayı ortaya çıkarmak ile daha rahat terfi edecekleri bir rekabet ortamının diğer örgütlerle sürekli rekabet edebilmek adına daha olumlu bir kültürün yerleşmesine imkan sağlayacaktır. Bankaların örgüt yapıları incelendiğinde genelde bireysel ödül ve terfi sistemlerinin uygulanmakta olduğu görülmektedir. Oysaki bireylerin kolektif başarımlarının ödüllendirildiği bir yapıya geçen bankaların performanslarının daha ileri düzeylere taşındığı gözlenmektedir.

Günümüz ekonomik konjonktürü içinde değerlendirildiğinde bilişim sistemlerinin kullanımı ile örgütlerin daha büyük kitlelere ulaşabildikleri gözlenmektedir. Bunu sağlayacak insan kaynaklarının elde tutulması ve sürekli güçlendirme ve eğitim çalışmaları ile teşvik edilmelerini sağlayacak önlemlerin düşünülmesi işletmelerin rekabette ayakta kalabilmelerini sağlayacaktır. Bu konuda konu hakkında politika geliştiricilerin bireyleri bilişim sistemlerini kullanma ve hatta bunları üretme hususunda desteklemeleri gerekmektedir.

Yine bireylerin örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliğini artıracak bir başka husus ise örgütün prestijidir. Daha yüksek ücretler elde edebileceklerini bilmelerine rağmen bireyler daha prestijli olan işyerlerinde çalışmaya daha istekli görünmektedir. Bu konuda iş güvenliğini gözeterek şekilde bireylerin prestijini sağlayacak önlemlerin üzerinde kafa yorulması önerilmektedir.

Bireylerin yeni başlayanları işe alıştırma hususunda takım üyeleri gibi davranmaları bireylerin olduğu kadar işletmenin de faydasına bir durumdur. Ortaya çıkabilecek hataların minimize edilmesi işletmenin topyekûn bir şekilde performansının artmasını sağlayacaktır. Ayrıca bilginin paylaşımı hususunda bireylerin hangi bilginin değerli olduğu ve paylaşılmaya değer olduğu ile ilgili ayrımı yapabilmeleri için de desteklenmeleri gereklidir. Böylece bireyler etkin bilgi yönetim becerileri elde etme fırsatına ulaşmış olacaktır.

Bütün bu çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde mevcut çalışma ile yazında ki önemli bir boşluğun doldurulmasına yönelik önemli bir adım atılmış bulunmaktadır. Bu çalışmanın gerek araştırma yöntemleri gerekse de yazındaki bilgilerin derlenip toparlanması konusunda konu ile ilgili araştırma yapacaklara önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu çalışma bireylerin bilgi ve proje yönetim becerileri üzerinde takım tepkiselliğinin araştırılması yönünde bulgular elde edilmesini sağlamaktadır. Bu yöndeki çalışmaların yazına daha önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Son olarak da bu araştırma deseninin farklı sektörlerle birlikte değerlendirilmesinin kıyaslamalı çalışmalar yapılmasına katkı sağlayabileceği anlaşılmaktadır. Bu araştırma deseninin farklı zamanlarda tekrarlanması ile bir indeks çalışmasına dönüştürülebileceği öngörülmektedir. Ancak bunun gerçekleştirilebilmesi için aynı örnekleme farklı zaman dilimlerinde ulaşmayı sağlayacak bilişim sistemlerinin geliştirilmesine bağlı olduğu da değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Aburub, F. (2015). Impact of ERP systems usage on organizational agility: An empirical investigation in the banking sector. *Information Technology & People*, 28(3), 570-588.
- Adhikari, R. D. (2012). Status of corporate social responsibility in selected Nepalese companies. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 12(5), 642-655.
- Akman, G., & Keskin, G. A. (2012). İmalat Firmalarında Çevik Üretimin Algılanma Seviyesinin Değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, (028), 53-66.
- Akyüz, M., & Yılmaz, F. D. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 138-143.
- Aldás-Manzano, J., Lassala-Navarré, C., Ruiz-Mafé, C., & Sanz-Blas, S. (2009). The role of consumer innovativeness and perceived risk in online banking usage. *International Journal of Bank Marketing*, 27(1), 53-75.
- Al-Eisa, A. S., & Alhemoud, A. M. (2009). Using a multiple-attribute approach for measuring customer satisfaction with retail banking services in Kuwait. *International Journal of Bank Marketing*, 27(4), 294-314.
- Aliyev, Y. (2014). “Örgütsel Sosyalleşme Ve Örgütselözdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma”, Doktora tezi olduğu bildirilmektedir.
- Al-Muharrami, S. (2007). The causes of productivity change in GCC banking industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 56(8), 731-743.
- Amin, M., & Isa, Z. (2008). An examination of the relationship between service quality perception and customer satisfaction: A SEM approach towards Malaysian Islamic banking. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 1(3), 191-209.
- Anaza, N. A. (2015). Relations of fit and organizational identification to employee-customer identification. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 925-939.
- Andres, H. P. (2013). Team cognition using collaborative technology: a behavioral analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 38-54.

- Ateş, M. F., Sözen, H. C., & Yeloğlu, H. O. (2014). Çalışanların Eşitsizliğe Yönelik Algı ve Tepkileri: Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanların Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 106-124.
- Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821-840.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Bamford, D., & Griffin, M. (2008). A case study into operational team-working within a UK hospital. *International Journal of Operations & Production Management*, 28(3), 215-237.
- Baptista Nunes, M., Annansingh, F., Eaglestone, B., & Wakefield, R. (2006). Knowledge management issues in knowledge-intensive SMEs. *Journal of Documentation*, 62(1), 101-119.
- Barachini, F. (2009). Cultural and social issues for knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 13(1), 98-110.
- Bartels, J., Peters, O., de Jong, M., Pruyn, A., & van der Molen, M. (2010). Horizontal and vertical communication as determinants of professional and organisational identification. *Personnel Review*, 39(2), 210-226.
- Bates, L., Allen, S., & Watson, B. (2016). The influence of the elements of procedural justice and speed camera enforcement on young novice driver self-reported speeding. *Accident Analysis & Prevention*, 92, 34-42.
- Baumard, P. (2002). Tacit knowledge in professional firms: the teachings of firms in very puzzling situations. *Journal of knowledge management*, 6(2), 135-151.
- Beeby, M., & Booth, C. (2000). Networks and inter-organizational learning: a critical review. *The learning organization*, 7(2), 75-88.
- Bektas, C., & Sohrabifard, N. (2013). Terms of organizational psychology, personnel empowerment and team working: A case study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 82, 886-891.
- Belaid Kridan, A., & Steven Goulding, J. (2006). A case study on knowledge management implementation in the banking sector. *Vine*, 36(2), 211-222.

- Bennett, R., & Kottasz, R. (2012). Public attitudes towards the UK banking industry following the global financial crisis. *International Journal of Bank Marketing*, 30(2), 128-147.
- Blackman, D., & Kennedy, M. (2009). Knowledge management and effective university governance. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 547-563.
- Boak, G. (2014). Team learning and service improvements in health care. *Team Performance Management*, 20(5/6), 242-261.
- Boak, G., Dickens, V., Newson, A., & Brown, L. (2015). Distributed leadership, team working and service improvement in healthcare. *Leadership in Health Services*, 28(4), 332-344.
- Bouten-Pinto, C. (2016). Reflexivity in managing diversity: a pracademic perspective. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(2), 136-153.
- Broderick, A. J., & Vachirapornpuk, S. (2002). Service quality in internet banking: the importance of customer role. *Marketing Intelligence & Planning*, 20(6), 327-335.
- Brown, K., & Kleiner, B. H. (1997). Striving for number one: practices from the US banking industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 7(5), 237-241.
- Bryman, A., & Cassell, C. (2006). The researcher interview: a reflexive perspective. *Qualitative Research in Organizations and Management: an international journal*, 1(1), 41-55.
- Bueno Campos, E., & Paz Salmador Sánchez, M. (2003). Knowledge management in the emerging strategic business process: information, complexity and imagination. *Journal of knowledge management*, 7(2), 5-17.
- Burke, M. E. (2011). Knowledge sharing in emerging economies. *Library Review*, 60(1), 5-14.
- Cader, Y., Kathleen O'Neill, K., Blooshi, A. A., Bakheet Al Shouq, A. A., Hussain Mohamed Fadaaq, B., & Galal Ali, F. (2013). Knowledge management in Islamic and conventional banks in the United Arab Emirates. *Management Research Review*, 36(4), 388-399.
- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746.

- Camarero, C., & José Garrido, M. (2011). Incentives, organisational identification, and relationship quality among members of fine arts museums. *Journal of Service Management*, 22(2), 266-287.
- Casimir, G., Lee, K., & Loon, M. (2012). Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of knowledge management*, 16(5), 740-753.
- Cham, T. H., Lim, Y. M., Cheng, B. L., & Lee, T. H. (2016). Determinants of knowledge management systems success in the banking industry. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(1), 2-20.
- Chanal, V. (2012). Building knowledge for innovation management: The experience of the Umanlab research team. *Vine*, 42(3/4), 396-415.
- Chatzoglou, P. D., & Vraimaki, E. (2009). Knowledge-sharing behaviour of bank employees in Greece. *Business Process Management Journal*, 15(2), 245-266.
- Chiang, Y. H., Shih, H. A., & Hsu, C. C. (2014). High commitment work system, transactive memory system, and new product performance. *Journal of Business Research*, 67(4), 631-640.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behaviour: The mediating role of learning goal orientation. *Personnel Review*, 39(2), 242-258.
- Chung, N., Lee, S., & Han, H. (2015). Understanding communication types on travel information sharing in social media: A transactive memory systems perspective. *Telematics and Informatics*, 32(4), 564-575.
- Cirella, S., Radaelli, G., & B.(Rami) Shani, A. (2014). Team creativity: A complex adaptive perspective. *Management Research Review*, 37(7), 590-614.
- Clarke, N. (2010). Emotional intelligence and learning in teams. *Journal of Workplace Learning*, 22(3), 125-145.
- Clarke, N. (2010). Emotional intelligence and learning in teams. *Journal of Workplace Learning*, 22(3), 125-145.
- Collie, T., Bradley, G., Sparks, B.A. (2002), "Fair process revisited: Differential effects of interactional and procedural justice in the presence of social comparison information", *Journal of Experimental Social Psychology*, 38 (6), pp. 545-555.
- Connell, J., Kriz, A., & Thorpe, M. (2014). Industry clusters: an antidote for knowledge sharing and collaborative innovation?. *Journal of Knowledge Management*, 18(1), 137-151.
- Cronbach, L.J. (1951), "Coefficient alpha and the internal structure of tests", *Psychometrika*, Vol. 16 No. 3, pp. 297-334.

- Cüce, H., Güney, S., & Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), ss. 1-30.
- Cyril Eze, U., Guan Gan Goh, G., Yih Goh, C., & Ling Tan, T. (2013). Perspectives of SMEs on knowledge sharing. *Vine*, 43(2), 210-236.
- Çetinkaya, M., & Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, ss. 153-170.
- Çetinkaya, M., & Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 23, ss. 237-278.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu ilişkisi* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Çiftçioglu, B. A. (2010). Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Identification: A Theoretical Investigation. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 12(1), pp. 85-106.
- Çimenci, S. (2013). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi Ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Afyon Karahisar İlinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Afyonkarahisar.
- Dayan, M., & Basarir, A. (2009). Antecedents and consequences of team reflexivity in new product development projects. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 25(1), 18-29.
- Dayan, M., & Basarir, A. (2009). Antecedents and consequences of team reflexivity in new product development projects. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 25(1), 18-29.
- De Cremer, D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13.
- Dekker, S. W., & Breakey, H. (2016). ‘Just culture:’improving safety by achieving substantive, procedural and restorative justice. *Safety science*, 85, 187-193.
- Demir, R., & Türkmen, E. (2014). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 47-59.

- Demirel, E. T., Derin, N., & Çakınberk, A. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3/1, 89-121.
- Dong, G., Gia Liem, C., & Grossman, M. (2010). Knowledge-sharing intention in Vietnamese organizations. *Vine*, 40(3/4), 262-276.
- Dulayami, S. T. H., & Robinson, L. (2015). The individual and the collective: Factors affecting knowledge sharing in Saudi Arabian companies. *Journal of Documentation*, 71(1), 198-209.
- Eker, D. (2015), “Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), ss. 118-124.
- Ekmekci, O., & Casey, A. (2011). Computer simulation exploring organizational identification for contingent workers. *Team Performance Management: An International Journal*, 17(5/6), 279-298.
- Elbanna, S. (2015). Intuition in project management and missing links: Analyzing the predicating effects of environment and the mediating role of reflexivity. *International Journal of Project Management*, 33(6), 1236-1248.
- Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). “Çalışanlara Verilen Yemek Hizmetiyle Örgütsel Özdeşleşme Etkileşimi: Kosova Ve Türkiye Örneklerinin Karşılaştırılması.” *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(4), ss. 771-788.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Eren, A. S. (2018), "Anketlerin Veri Girişlerinin Kolay Bir Şekilde Yapılmasını Sağlayan Bilgisayar Tabanlı Bir Yöntemin Tanıtımı", *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*, 4(8), ss. 76-83.
- Eren, M. Ş., & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 275-303.
- Eriksen, M. (2008). Leading adaptive organizational change: self-reflexivity and self-transformation. *Journal of Organizational Change Management*, 21(5), 622-640.
- Erol, C., F. Baklaci, H., Aydoğan, B., & Tunç, G. (2014). Performance comparison of Islamic (participation) banks and commercial banks in Turkish banking sector. *EuroMed Journal of Business*, 9(2), 114-128.

- Estiri, M., Hosseini, F., Yazdani, H., & Javidan Nejad, H. (2011). Determinants of customer satisfaction in Islamic banking: evidence from Iran. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(4), 295-307.
- Fan, H. L., Chang, P. F., Albanese, D., Wu, J. J., Yu, M. J., & Chuang, H. J. (2016). Multilevel influences of transactive memory systems on individual innovative behavior and team innovation. *Thinking Skills and Creativity*, 19, 49-59.
- Fatma, M., & Rahman, Z. (2014). Building a corporate identity using corporate social responsibility: a website based study of Indian banks. *Social Responsibility Journal*, 10(4), 591-601.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Figueiredo, E., Pais, L., Monteiro, S., & Mónico, L. (2016). Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the Portuguese banking sector. *Journal of Service Theory and Practice*, 26(4), 497-528.
- Flory, M. (1998). International team effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 13(3/4), 225-229.
- Friend, M. L., Sieloff, C. L., Murphy, S., & Leeper, J. (2016). Content and factor validation of the Sieloff-King-Friend Assessment of Group Empowerment within Educational Organizations. *Nurse education today*, 42, 78-85.
- Gabelica, C., Van den Bossche, P., De Maeyer, S., Segers, M., & Gijssels, W. (2014). The effect of team feedback and guided reflexivity on team performance change. *Learning and Instruction*, 34, 86-96.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Murphy, E. (2007). Managing intentionally created communities of practice for knowledge sourcing across organisational boundaries: Insights on the role of the CoP manager. *The Learning Organization*, 14(1), 34-49.
- Garrity, R. (2010). Future leaders: putting learning and knowledge to work. *On the horizon*, 18(3), 266-278.
- Geiger, D., & Schreyögg, G. (2012). Narratives in knowledge sharing: challenging validity. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 97-113.
- Giorgis Sahile, S. W., Tarus, D. K., & Cheruiyot, T. K. (2015). Market structure-performance hypothesis in Kenyan banking industry. *International Journal of Emerging Markets*, 10(4), 697-710.

- Gkorezis, P., Mylonas, N., & Petridou, E. (2012). The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification: Gender as a moderator. *Gender in Management: An International Journal*, 27(1), 51-62.
- Gonzalez, J. A., & Chakraborty, S. (2012). Image and similarity: an identity orientation perspective to organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), 51-65.
- Gounaris, S. P., Stathakopoulos, V., & Athanassopoulos, A. D. (2003). Antecedents to perceived service quality: an exploratory study in the banking industry. *International journal of bank marketing*, 21(4), 168-190.
- Gupta, U. G., & Collins, W. (1997). The impact of information systems on the efficiency of banks: an empirical investigation. *Industrial Management & Data Systems*, 97(1), 10-16.
- Gurtner, A., Tschan, F., Semmer, N. K., & Nägele, C. (2007). Getting groups to develop good strategies: Effects of reflexivity interventions on team process, team performance, and shared mental models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(2), 127-142.
- Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), ss. 1-17.
- He, H., Wang, W., Zhu, W., & Harris, L. (2015). Service workers' job performance: The roles of personality traits, organizational identification, and customer orientation. *European Journal of Marketing*, 49(11/12), 1751-1776.
- Hedgebeth, D. (2007). Making use of knowledge sharing technologies. *Vine*, 37(1), 49-55.
- Hedman, E. (2016). Leadership Team Tool for better meaning making: Developing leadership team communication and reflexivity. *Journal of Management Development*, 35(5), 592-605.
- Henderson, J., McAdam, R., & Leonard, D. (2006). Reflecting on a TQM-based university/industry partnership: Contributions to research methodology and organisational learning. *Management Decision*, 44(10), 1422-1440.
- Holland, J. (2010). Banks, knowledge and crisis: a case of knowledge and learning failure. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 18(2), 87-105.
- Hui, M.K., Au, K. and Zhao, X. (2007), "Interactional justice and the fair process effect: the role of outcome uncertainty", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 43 No. 2, pp. 210-220.

- Hup Chan, S. (2006). Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 249-268.
- Hwang, A. S. (2003). Training strategies in the management of knowledge. *Journal of knowledge management*, 7(3), 92-104.
- Iles, P., & Kaur Hayers, P. (1997). Managing diversity in transnational project teams: A tentative model and case study. *Journal of managerial Psychology*, 12(2), 95-117.
- Iqbal, S., Toulson, P., & Tweed, D. (2015). Employees as performers in knowledge intensive firms: role of knowledge sharing. *International Journal of Manpower*, 36(7), 1072-1094.
- Iroraakpo Idoro, G. (2009). Clients' perception of construction project leaders in the Nigerian banking industry. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 7(3), 264-281.
- Islam, T., Ahmed, I., Ali, G., & Sadiq, T. (2016). Behavioral and psychological consequences of corporate social responsibility: need of the time. *Social Responsibility Journal*, 12(2), 307-320.
- Ismail Al-Alawi, A., Yousif Al-Marzooqi, N., & Fraidoon Mohammed, Y. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*, 11(2), 22-42.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 11(6), 160-177.
- Johnson, P., Duberley, J., Close, P., & Cassell, C. (1999). Negotiating field roles in manufacturing management research: The need for reflexivity. *International Journal of Operations & Production Management*, 19(12), 1234-1253.
- Johnson, P., Duberley, J., Close, P., & Cassell, C. (1999). Negotiating field roles in manufacturing management research: The need for reflexivity. *International Journal of Operations & Production Management*, 19(12), 1234-1253.
- Johnston, B., Pringle, J., & Buchanan, D. (2016). Operationalizing reflexivity to improve the rigor of palliative care research. *Applied Nursing Research*, 31, 1-5.
- Jorge Correia de Sousa, M., & van Dierendonck, D. (2014). Servant leadership and engagement in a merge process under high uncertainty. *Journal of Organizational Change Management*, 27(6), 877-899.
- Julibert, S. (2008). Employee attitudes to information sharing: a case study at the European Central Bank. *Records Management Journal*, 18(3), 194-204.

- Kalemci Tuzun, I. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction: The case of a Turkish service provider. *Management Research News*, 32(8), 728-738.
- Kaplan, M. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26), 77-97.
- Kaplanoğlu, V., Şahin, C., Baykasoğlu, A., & Erol, R. (2011), “Etmen Tabanlı Sistem Tasarım Yöntemi: PROMETHEUS”, Endüstri Mühendisliği Yazılımları ve Uygulamaları Kongresi, 30 Eylül-01/02 Ekim 2011, ss. 185-194.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), ss.231-241.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Karayiğit, K. Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü)
- Karkouloulian, S., Halawi, L. A., & McCarthy, R. V. (2008). Knowledge management formal and informal mentoring: An empirical investigation in Lebanese banks. *The Learning Organization*, 15(5), 409-420.
- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri Kabalığı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmin Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Birbirleri Üzerindeki Etkileri: Yüksek Öğretimde Bir Çalışma. *International Journal of Social Science*, 41, 55-78.
- Kesen, M. (2016), Çalışan Katılımı, Yönetimin Açıklığı, Örgütsel Özdeşleşme Ve Çalışan Performansı Arasındaki Etkileşimleri Belirlemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, *EKEV Akademi Dergisi* Yıl: 20 Sayı: 66, ss. 463-482.
- Ketil Arnulf, J. (2012). Organizational change capacity and composition of management teams: A visualization of how personality traits may restrain team adaptability. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(7/8), 433-454.
- Khedhaouria, A., & Jamal, A. (2015). Sourcing knowledge for innovation: knowledge reuse and creation in project teams. *Journal of Knowledge Management*, 19(5), 932-948..
- Kırkbeşoğlu, E., & Tüzün, İ. K. (2009). Bireycilik-toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).

- Kumar, M., & Jauhari, H. (2016). Satisfaction of learning, performance, and relatedness needs at work and employees' organizational identification. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 760-772.
- Kwon Choi, B., Koo Moon, H., Ko, W., & Min Kim, K. (2014). A cross-sectional study of the relationships between organizational justices and OCB: Roles of organizational identification and psychological contracts. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 530-554.
- Lantz, A., Hansen, N., & Antoni, C. (2015). Participative work design in lean production: A strategy for dissolving the paradox between standardized work and team proactivity by stimulating team learning?. *Journal of Workplace Learning*, 27(1), 19-33.
- Laycock, M. (2005). Collaborating to compete: achieving effective knowledge sharing in organizations. *The Learning Organization*, 12(6), 523-538.
- Lee, H. J. (2004). The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 623-639.
- Lee, H. W. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification. *Management Decision*, 51(5), 1047-1055.
- Leonard, D., & McAdam, R. (2001). Grounded theory methodology and practitioner reflexivity in TQM research. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 18(2), 180-194.
- Liao, J., O'Brien, A. T., Jimmieson, N. L., & Restubog, S. L. D. (2015). Predicting transactive memory system in multidisciplinary teams: The interplay between team and professional identities. *Journal of Business Research*, 68(5), 965-977.
- Lievre, P., & Tang, J. (2015). SECI and inter-organizational and intercultural knowledge transfer: a case-study of controversies around a project of co-operation between France and China in the health sector. *Journal of Knowledge Management*, 19(5), 1069-1086.
- Little, T. A., & Deokar, A. V. (2016). Understanding knowledge creation in the context of knowledge-intensive business processes. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 858-879.
- Liu, W. H., Asio, S., Cross, J., Glover, W. J., & Van Aken, E. (2015). Understanding team mental models affecting Kaizen event success. *Team Performance Management*, 21(7/8), 361-385.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P., & Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130-147.

- Long, K. E. (2012). Implementing appreciative sharing of knowledge in the US Army Command and General Staff College. *International Journal of Commerce and Management*, 22(2), 119-132.
- Lundahl, N., Vegholm, F., & Silver, L. (2009). Technical and functional determinants of customer satisfaction in the bank-SME relationship. *Managing Service Quality: An International Journal*, 19(5), 581-594.
- Lyu, Y., Zhou, X., Li, W., Wan, J., Zhang, J., & Qiu, C. (2016). The impact of abusive supervision on service employees' proactive customer service performance in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(9), 1992-2012.
- Mahadevan, J. (2011). Reflexive guidelines for writing organizational culture. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 6(2), 150-170.
- Maniraj Singh, A. (2004, June). Trends in South African internet banking. In *Aslib Proceedings* (Vol. 56, No. 3, pp. 187-196). Emerald Group Publishing Limited.
- Marin, A., Cordier, J., & Hameed, T. (2016). Reconciling ambiguity with interaction: implementing formal knowledge strategies in a knowledge-intensive organization. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 959-979.
- Marques, S., Lima, M. L., Moreira, S., & Reis, J. (2015). Local identity as an amplifier: Procedural justice, local identity and attitudes towards new dam projects. *Journal of Environmental Psychology*, 44, 63-73.
- Martin, L. M., & Halstead, A. (2003). Knowledge and learning in female team-managed firms adopting information communication technologies (ICTs). *Women in Management Review*, 18(6), 334-337.
- Matsuo, M. (2016). Reflective leadership and team learning: an exploratory study. *Journal of Workplace Learning*, 28(5), 307-321.
- McAdam, R., Moffett, S., & Peng, J. (2012). Knowledge sharing in Chinese service organizations: a multi case cultural perspective. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 129-147.
- Memili, E., & Welsh, D. H. (2012). Towards a theory of nonfamily employees' organizational identification and attachment in family firms. *Journal of Technology Management in China*, 7(3), 255-269.
- Meslec, N., & Graff, D. (2015). Being open matters: the antecedents and consequences of cross-understanding in teams. *Team Performance Management*, 21(1/2), 6-18.

- Meyer, B., & Sugiyama, K. (2007). The concept of knowledge in KM: a dimensional model. *Journal of knowledge management*, 11(1), 17-35.
- Millward, L. J., Banks, A., & Riga, K. (2010). Effective self-regulating teams: a generative psychological approach. *Team Performance Management: An International Journal*, 16(1/2), 50-73.
- Mozes, M., Josman, Z., & Yaniv, E. (2011). Corporate social responsibility organizational identification and motivation. *Social Responsibility Journal*, 7(2), 310-325.
- Mukherjee, D., Hanlon, S. C., Kedia, B. L., & Srivastava, P. (2012). Organizational identification among global virtual team members: The role of individualism-collectivism and uncertainty avoidance. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(4), 526-545.
- Munkejord, K. (2009). Methodological emotional reflexivity: The role of researcher emotions in grounded theory research. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 4(2), 151-167.
- Naif Marouf, L. (2007). Social networks and knowledge sharing in organizations: a case study. *Journal of knowledge management*, 11(6), 110-125.
- Nartgün, Ş. S., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Ng, A. H. (2001). Adventure learning Influence of collectivism on team and organizational attitudinal changes. *Journal of Management Development*, 20(5), 424-440.
- Obembe, D. (2010). Understanding individual action: when employees contravene management directives to foster knowledge sharing. *Management Research Review*, 33(6), 656-666.
- Oertel, R., & H. Antoni, C. (2014). Reflective team learning: Linking interfering events and team adaptation. *Team performance management*, 20(7/8), 328-342.
- O'Neill, B. S., & Adya, M. (2007). Knowledge sharing and the psychological contract: Managing knowledge workers across different stages of employment. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 411-436.
- Orr, K., & Bennett, M. (2009). Reflexivity in the co-production of academic-practitioner research. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 4(1), 85-102.

- Ötken, A. B., & Erben, G. S. (2010). Investigating the relationship between organizational identification and work engagement and the role of supervisor support. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), pp. 93-118.
- Öz, E. Ü., & Bulutlar, F. (2009). Algılanan Kurumsal İtibar Ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak Özdeşleşmenin Rolü. *Journal of Management Research/Yonetim Arastirmalari Dergisi*, 9(1), 35-52.
- Özdamar, K. (1999). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237-250.
- Pai, J. C. (2006). An empirical study of the relationship between knowledge sharing and IS/IT strategic planning (ISSP). *Management Decision*, 44(1), 105-122.
- Park, S. Y., & E. Levy, S. (2014). Corporate social responsibility: perspectives of hotel frontline employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(3), 332-348.
- Pasiouras, F., & Zopounidis, C. (2008). Consolidation in the Greek banking industry: which banks are acquired?. *Managerial Finance*, 34(3), 198-213.
- Patanakul, P., Pinto, J.K. and Pinto, M.B., (2016), "Motivation to perform in a multiple-project environment: The impact of autonomy, support, goal clarity, and opportunities for learning", *Journal of Engineering and Technology Management*, 39(1), pp. 65-80.
- Peltokorpi, V., & Hasu, M. (2016). Transactive memory systems in research team innovation: A moderated mediation analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*, 39, 1-12.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., & van Ginkel, W. P. (2011). Diversity in goal orientation, team reflexivity, and team performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(2), 153-164.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Qin, F., & Liu, Y. (2008). Does foreign strategic investment transfer management knowledge to local Chinese banks?. *Chinese Management Studies*, 2(2), 142-152.

- Qureshi, A. M. A., & Evans, N. (2015). Deterrents to knowledge-sharing in the pharmaceutical industry: a case study. *Journal of Knowledge Management*, 19(2), 296-314.
- Raes, E., Boon, A., Kyndt, E., & Dochy, F. (2015). Measuring team learning behaviours through observing verbal team interaction. *Journal of Workplace Learning*, 27(7), 476-500.
- Ranjan, J. (2011). Study of sharing knowledge resources in business schools. *The Learning Organization*, 18(2), 102-114.
- Rao, Y., Guo, K. H., & Chen, Y. (2015). Information systems maturity, knowledge sharing, and firm performance. *International Journal of Accounting & Information Management*, 23(2), 106-127.
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225-1246.
- Rejeb-Khachlouf, N., Mezghani, L., & Quélin, B. (2011). Personal networks and knowledge transfer in inter-organizational networks. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(2), 278-297.
- Rivera-Vazquez, J. C., Ortiz-Fournier, L. V., & Rogelio Flores, F. (2009). Overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 13(5), 257-270.
- Rodwell, J., Ellershaw, J., & Flower, R. (2015). Fulfill psychological contract promises to manage in-demand employees. *Personnel Review*, 44(5), 689-701.
- Rosaria Della Peruta, M., Campanella, F., & Del Giudice, M. (2014). Knowledge sharing and exchange of information within bank and firm networks: the role of the intangibles on the access to credit. *Journal of Knowledge Management*, 18(5), 1036-1051.
- Rose, P. (2015), "Three lessons for educational quality in post-2015 goals and targets: Clarity, measurability and equity", *International Journal of Educational Development*, 1(40), pp. 289-296.
- Russo, M. (2012). Diversity in goal orientation, team performance, and internal team environment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(2), 124-143.
- Rutten, W., Blaas-Franken, J., & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 20(2), 199-214.

- Sackmann, S. A., & Friesl, M. (2007). Exploring cultural impacts on knowledge sharing behavior in project teams—results from a simulation study. *Journal of Knowledge Management*, 11(6), 142-156.
- Saeed, T., Almas, S., Anis-ul-Haq, M., & Niazi, G. S. K. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 25(3), 214-225.
- Saklıyan, B. (2005), “Lojistik Yönetimi Yazılımları Ve Bir Depo Yönetimi Uygulaması”, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.342.
- Salazar, L. (2010). Enablers and constraints to knowledge creation, sharing and use: The case of policy advocacy networks. *Vine*, 40(3/4), 362-375.
- Schauer, A., Vasconcelos, A. C., & Sen, B. (2015). The ShaRInK framework: a holistic perspective on key categories of influences shaping individual perceptions of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 19(4), 770-790.
- Senior, B., & Swailes, S. (2004). The dimensions of management team performance: a repertory grid study. *International Journal of productivity and Performance management*, 53(4), 317-333.
- Serenko, A., & Bontis, N. (2016). Negotiate, reciprocate, or cooperate? The impact of exchange modes on inter-employee knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 687-712.
- Shih, K. H., Chang, C. J., & Lin, B. (2010). Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. *Journal of intellectual capital*, 11(1), 74-89.
- Simpasa, A. M. (2013). Increased foreign bank presence, privatisation and competition in the Zambian banking sector. *Managerial Finance*, 39(8), 787-808.
- Simpson, J. L., & Evans, J. (2005). Benchmarking and crosschecking international banking economic and regulatory capital. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 13(1), 65-79.
- Sloan, S., Bodey, K., & Gyrdd-Jones, R. (2015). Knowledge sharing in online brand communities. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 18(3), 320-345.
- Smith, P. A. (2005). Knowledge sharing and strategic capital: The importance and identification of opinion leaders. *The Learning Organization*, 12(6), 563-574.

- Son, J. Y., & Park, J. (2016). Procedural justice to enhance compliance with non-work-related computing (NWRC) rules: Its determinants and interaction with privacy concerns. *International Journal of Information Management*, 36(3), 309-321.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: Araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Spathis, C., Petridou, E., & Glaveli, N. (2004). Managing service quality in banks: customers' gender effects. *Managing Service Quality: An International Journal*, 14(1), 90-102.
- Spender, J. C. (1996). Organizational knowledge, learning and memory: three concepts in search of a theory. *Journal of organizational change management*, 9(1), 63-78.
- Staniforth, D., & West, M. (1995). Leading and managing teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 1(2), 28-33.
- Steyaert, C., Marti, L., & Michels, C. (2012). Multiplicity and reflexivity in organizational research: Towards a performative approach to the visual. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 7(1), 34-53.
- Stoddart, L. (2001). Managing intranets to encourage knowledge sharing: opportunities and constraints. *Online information review*, 25(1), 19-29.
- Sufian, F. (2007). The efficiency of Islamic banking industry in Malaysia: Foreign vs domestic banks. *Humanomics*, 23(3), 174-192.
- Suliman, A. M., & Al Obaidli, H. (2011). Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(4), 308-324.
- Swan, J., Newell, S., Scarbrough, H., & Hislop, D. (1999). Knowledge management and innovation: networks and networking. *Journal of Knowledge management*, 3(4), 262-275.
- Şimşek, G. (2009). Hazır paket yazılımların kalitelilik etkinliği: Türkiye'de faaliyet gösteren havayolu işletmelerinde kullanılan hazır paket yazılımlar üzerine bir uygulama.”, Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi, s. 209.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics (6th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.

- Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 100-116.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., & Çiftçi, G. E. (2016). “Farklılık Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Akademik Ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma.” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), ss. 1339-1359.
- Taştan, S. (2012). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: Gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), ss. 227-238.
- Tien-Shang Lee, L. (2008). The effects of team reflexivity and innovativeness on new product development performance. *Industrial Management & Data Systems*, 108(4), 548-569.
- Tien-Shang Lee, L. (2008). The effects of team reflexivity and innovativeness on new product development performance. *Industrial Management & Data Systems*, 108(4), 548-569.
- Tiktaş, G. (2012). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisi üzerine bir inceleme* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Tokgöz, E. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma”, dergi adı belirtilmemiştir, 10(9), ss. 61-76.
- Tosti-Kharas, J. (2012). Continued organizational identification following involuntary job loss. *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 829-847.
- Tranfield, D., Duberley, J., Smith, S., Musson, G., & Stokes, P. (2000). Organisational learning—it’s just routine. *Management Decision*, 38(4), 253-260.
- Treleaven, L., & Sykes, C. (2005). Loss of organizational knowledge: From supporting clients to serving head office. *Journal of Organizational Change Management*, 18(4), 353-368.
- Trong Tuan, L. (2013). The role of CSR in clinical governance and its influence on knowledge sharing. *Clinical Governance: An International Journal*, 18(2), 90-113.
- Trong Tuan, L. (2013). Underneath organizational health and knowledge sharing. *Journal of Organizational Change Management*, 26(1), 139-168.

- Turel, O. and Connelly, C.E. (2013), “Too busy to help: antecedents and outcomes of interactional justice in web-based service encounters”, *International Journal of Information Management*, Vol. 33 No. 4, pp. 674-683.
- Turgut, H., Tokmak, İ., & Güçel, C. (2012). The effect of transformational leadership on organizational identification and perceived corporate reputation: A university sample. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2), 245-254.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), ss. 209-232.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 284-293.
- Uche, C. U. (2005). Ethics in Nigerian banking. *Journal of money laundering control*, 8(1), 66-74.
- Ul-Haq, R., & Howcroft, B. (2007). An examination of strategic alliances and the origins of international banking in Europe. *International Journal of service industry management*, 18(2), 120-139.
- Ünüvar, M. (2009). “Tedarik Zinciri Yönetim Uygulamalarının Örgütsel Yapıya Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Ege Academic Review*, 9(2), ss. 559-592.
- Vijayakumar, V. S. R., & Padma, R. N. (2014). Impact of perceived organizational culture and learning on organizational identification. *International Journal of Commerce and Management*, 24(1), 40-62.
- Voronov, M., & Yorks, L. (2005). Taking power seriously in strategic organizational learning. *The Learning Organization*, 12(1), 9-25.

- Wahyudi, I. (2015). Realizing knowledge sharing in strategic alliance: case in Islamic microfinance. *Humanomics*, 31(3), 260-271.
- Waring, J. J., & Bishop, S. (2010). "Water cooler" learning: Knowledge sharing at the clinical "backstage" and its contribution to patient safety. *Journal of Health organization and Management*, 24(4), 325-342.
- Wei Choo, C., & Correa Drummond de Alvarenga Neto, R. (2010). Beyond the ba: managing enabling contexts in knowledge organizations. *Journal of Knowledge Management*, 14(4), 592-610.
- Wickramasinghe, V. (2015). Knowledge sharing and service innovativeness in offshore outsourced software development firms. *Vine*, 45(1), 2-21.
- Wu, Y., & Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*, 41(10), 1462-1482.
- Yao, L. J., Kam, T. H. Y., & Chan, S. H. (2007). Knowledge sharing in Asian public administration sector: the case of Hong Kong. *Journal of Enterprise information management*, 20(1), 51-69.
- Yurchisin, J., & Lynn Damhorst, M. (2009). An investigation of salesperson appearance and organizational identification. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 13(3), 458-470.
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 93-105.
- Zhou, L. (2014). Social responsibility and employees' organizational identification in Chinese family firms: Influence of family ownership and family commitment. *Chinese Management Studies*, 8(4), 683-703.

EKLER

Tablo EK.1. Tanımsal İstatistikler

		Değer	Std. Sapma
BilPay1	Ortalama	3.9416	.08506
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.7735	
	Üst aralık	4.1096	
	5% kesilmiş ortalama	4.0462	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.114	
	Std. Sapma	1.05556	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.25	
	Çarpıklık	-1.166	.195
	Basıklık	1.140	.389
BilPay2	Ortalama	2.1169	.07482
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	1.9691	
	Üst aralık	2.2647	
	5% kesilmiş ortalama	2.0938	
	Medyan	2.0000	
	Varyans	.862	
	Std. Sapma	.92848	
	Minimum	1.00	
	Maximum	4.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	.012	.195
	Basıklık	-1.391	.389
BilPay3	Ortalama	3.2143	.10422
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.0084	
	Üst aralık	3.4202	
	5% kesilmiş ortalama	3.2381	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.673	
	Std. Sapma	1.29334	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	

	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.573	.195
	Basıklık	-.892	.389
BilPay4	Ortalama	3.1623	.08666
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	2.9911	
	Üst aralık	3.3335	
	5% kesilmiş ortalama	3.1804	
	Medyan	3.0000	
	Varyans	1.156	
	Std. Sapma	1.07540	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.265	.195
	Basıklık	-.532	.389
BilPay5	Ortalama	3.2273	.09145
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.0466	
	Üst aralık	3.4079	
	5% kesilmiş ortalama	3.2525	
	Medyan	3.0000	
	Varyans	1.288	
	Std. Sapma	1.13485	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.322	.195
	Basıklık	-.682	.389
BilPay6	Ortalama	3.2727	.09498
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.0851	
	Üst aralık	3.4604	
	5% kesilmiş ortalama	3.3030	
	Medyan	3.0000	
	Varyans	1.389	
	Std. Sapma	1.17864	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	

	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.231	.195
	Basıklık	-.740	.389
BilPay7	Ortalama	3.4935	.08202
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.3315	
	Üst aralık	3.6555	
	5% kesilmiş ortalama	3.5361	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.036	
	Std. Sapma	1.01779	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.547	.195
	Basıklık	-.201	.389
BilPay8	Ortalama	3.6818	.07963
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5245	
	Üst aralık	3.8391	
	5% kesilmiş ortalama	3.7237	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.977	
	Std. Sapma	.98820	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.559	.195
	Basıklık	-.201	.389
BilPay9	Ortalama	3.7078	.08081
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5482	
	Üst aralık	3.8674	
	5% kesilmiş ortalama	3.7597	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.006	
	Std. Sapma	1.00278	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	

	Çarpıklık		-527	.195
	Basıklık		-.121	.389
BilPay10	Ortalama		3.6558	.08998
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.4781	
		Üst aralık	3.8336	
	5% kesilmiş ortalama		3.7287	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.247	
	Std. Sapma		1.11660	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.25	
	Çarpıklık		-.655	.195
	Basıklık		-.219	.389
BilPay11	Ortalama		3.2273	.08814
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.0531	
		Üst aralık	3.4014	
	5% kesilmiş ortalama		3.2525	
	Medyan		3.0000	
	Varyans		1.196	
	Std. Sapma		1.09379	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-.221	.195
	Basıklık		-.868	.389
BilPay12	Ortalama		3.3442	.08563
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.1750	
		Üst aralık	3.5133	
	5% kesilmiş ortalama		3.3824	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.129	
	Std. Sapma		1.06261	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.561	.195

	Basıklık		-.234	.389
BilPay13	Ortalama		3.0519	.09204
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.8701	
		Üst aralık	3.2338	
	5% kesilmiş ortalama		3.0577	
	Medyan		3.0000	
	Varyans		1.304	
	Std. Sapma		1.14214	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-.156	.195
	Basıklık		-.807	.389
BilPay14	Ortalama		3.3766	.08695
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.2048	
		Üst aralık	3.5484	
	5% kesilmiş ortalama		3.4185	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.164	
	Std. Sapma		1.07908	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.419	.195
	Basıklık		-.427	.389
BilPay15	Ortalama		3.2727	.09363
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.0878	
		Üst aralık	3.4577	
	5% kesilmiş ortalama		3.3030	
	Medyan		3.0000	
	Varyans		1.350	
	Std. Sapma		1.16188	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-.296	.195
	Basıklık		-.787	.389

BilPay16	Ortalama		3.5390	.08299
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.3750	
		Üst aralık	3.7029	
	5% kesilmiş ortalama		3.5988	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.061	
	Std. Sapma		1.02984	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.761	.195
	Basıklık		.141	.389
DışMot1	Ortalama		3.4805	.09037
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.3020	
		Üst aralık	3.6591	
	5% kesilmiş ortalama		3.5339	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.258	
	Std. Sapma		1.12151	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.500	.195
	Basıklık		-.474	.389
DışMot2	Ortalama		3.3247	.09022
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.1464	
		Üst aralık	3.5029	
	5% kesilmiş ortalama		3.3608	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.253	
	Std. Sapma		1.11954	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.529	.195
	Basıklık		-.453	.389
DışMot3	Ortalama		3.4740	.08302

	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.3100	
		Üst aralık	3.6380	
	5% kesilmiş ortalama		3.5216	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.061	
	Std. Sapma		1.03025	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.583	.195
	Basıklık		-.182	.389
DışMot4	Ortalama		3.2273	.09509
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.0394	
		Üst aralık	3.4151	
	5% kesilmiş ortalama		3.2525	
	Medyan		3.5000	
	Varyans		1.392	
	Std. Sapma		1.18002	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-.307	.195
	Basıklık		-.929	.389
BilÖzKap1	Ortalama		3.5065	.09178
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.3252	
		Üst aralık	3.6878	
	5% kesilmiş ortalama		3.5628	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.297	
	Std. Sapma		1.13901	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.769	.195
	Basıklık		-.128	.389
BilÖzKap2	Ortalama		3.1883	.10814
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.9747	

	Üst aralık	3.4020	
	5% kesilmiş ortalama	3.2092	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.801	
	Std. Sapma	1.34198	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.350	.195
	Basıklık	-1.135	.389
BilÖzKap3	Ortalama	3.2597	.10416
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.0540	
	Üst aralık	3.4655	
	5% kesilmiş ortalama	3.2886	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.671	
	Std. Sapma	1.29254	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.386	.195
	Basıklık	-.944	.389
BilÖzKap4	Ortalama	3.2857	.09428
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.0995	
	Üst aralık	3.4720	
	5% kesilmiş ortalama	3.3175	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.369	
	Std. Sapma	1.16996	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.352	.195
	Basıklık	-.841	.389
BilÖzKap5	Ortalama	3.0195	.10483
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	2.8124	
	Üst aralık	3.2266	

	5% kesilmiş ortalama	3.0216	
	Medyan	3.0000	
	Varyans	1.692	
	Std. Sapma	1.30093	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.018	.195
	Basıklık	-1.221	.389
İlKanZen1	Ortalama	3.5584	.07871
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.4029	
	Üst aralık	3.7139	
	5% kesilmiş ortalama	3.5938	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.954	
	Std. Sapma	.97677	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.465	.195
	Basıklık	-.163	.389
İlKanZen2	Ortalama	3.4870	.08896
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.3113	
	Üst aralık	3.6628	
	5% kesilmiş ortalama	3.5411	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.219	
	Std. Sapma	1.10399	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.498	.195
	Basıklık	-.469	.389
İlKanZen3	Ortalama	3.8766	.08049
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.7176	
	Üst aralık	4.0356	
	5% kesilmiş ortalama	3.9401	

	Medyan		4.0000	
	Varyans		.998	
	Std. Sapma		.99887	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.25	
	Çarpıklık		-.905	.195
	Basıklık		.312	.389
İlKanZen4	Ortalama		1.7208	.04560
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	1.6307	
		Üst aralık	1.8109	
	5% kesilmiş ortalama		1.7020	
	Medyan		2.0000	
	Varyans		.320	
	Std. Sapma		.56588	
	Minimum		1.00	
	Maximum		4.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		.709	.195
	Basıklık		3.225	.389
İlKanZen5	Ortalama		3.6234	.08498
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.4555	
		Üst aralık	3.7913	
	5% kesilmiş ortalama		3.6659	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.112	
	Std. Sapma		1.05458	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.584	.195
	Basıklık		-.443	.389
İlKanZen6	Ortalama		3.7208	.08569
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.5515	
		Üst aralık	3.8901	
	5% kesilmiş ortalama		3.7814	
	Medyan		4.0000	

	Varyans		1.131	
	Std. Sapma		1.06333	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.709	.195
	Basıklık		-.149	.389
İlKanZen7	Ortalama		3.7922	.08965
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.6151	
		Üst aralık	3.9693	
	5% kesilmiş ortalama		3.8680	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.238	
	Std. Sapma		1.11247	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-.792	.195
	Basıklık		-.140	.389
BPAİTut1	Ortalama		3.5195	.08848
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.3447	
		Üst aralık	3.6943	
	5% kesilmiş ortalama		3.5772	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.206	
	Std. Sapma		1.09795	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.816	.195
	Basıklık		.097	.389
BPAİTut2	Ortalama		3.6039	.08465
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.4367	
		Üst aralık	3.7711	
	5% kesilmiş ortalama		3.6710	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.104	

	Std. Sapma	1.05048	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.724	.195
	Basıklık	.141	.389
BPAITut3	Ortalama	3.5455	.09031
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.3670	
	Üst aralık	3.7239	
	5% kesilmiş ortalama	3.6061	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.256	
	Std. Sapma	1.12075	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.722	.195
	Basıklık	-.009	.389
BPAITut4	Ortalama	3.5844	.08277
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.4209	
	Üst aralık	3.7479	
	5% kesilmiş ortalama	3.6299	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.055	
	Std. Sapma	1.02709	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.524	.195
	Basıklık	-.240	.389
BPAITut5	Ortalama	3.6948	.07560
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5455	
	Üst aralık	3.8442	
	5% kesilmiş ortalama	3.7453	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.880	
	Std. Sapma	.93814	

	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.749	.195
	Basıklık		.472	.389
ÖrKülUy1	Ortalama		3.8701	.09737
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	3.6778	
		Üst aralık	4.0625	
	5% kesilmiş ortalama		3.9668	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.460	
	Std. Sapma		1.20837	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.188	.195
	Basıklık		.584	.389
ÖrKülUy2	Ortalama		3.8636	.09262
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	3.6807	
		Üst aralık	4.0466	
	5% kesilmiş ortalama		3.9596	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.321	
	Std. Sapma		1.14941	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-1.090	.195
	Basıklık		.484	.389
ÖrKülUy3	Ortalama		3.9481	.08633
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	3.7775	
		Üst aralık	4.1186	
	5% kesilmiş ortalama		4.0534	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.148	
	Std. Sapma		1.07127	
	Minimum		1.00	

	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.221	.195
	Basıklık	1.121	.389
ÖrKülUy4	Ortalama	3.9416	.08703
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.7696	
	Üst aralık	4.1135	
	5% kesilmiş ortalama	4.0462	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.166	
	Std. Sapma	1.08004	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.207	.195
	Basıklık	1.025	.389
ÖrKülUy5	Ortalama	3.9481	.08779
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.7746	
	Üst aralık	4.1215	
	5% kesilmiş ortalama	4.0534	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.187	
	Std. Sapma	1.08942	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.248	.195
	Basıklık	1.150	.389
ÖrKülUy6	Ortalama	4.0584	.08654
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.8875	
	Üst aralık	4.2294	
	5% kesilmiş ortalama	4.1638	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.153	
	Std. Sapma	1.07398	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	

	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.208	.195
	Basıklık	.916	.389
BPÖdül1	Ortalama	3.2013	.09045
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.0226	
	Üst aralık	3.3800	
	5% kesilmiş ortalama	3.2237	
	Medyan	3.0000	
	Varyans	1.260	
	Std. Sapma	1.12244	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.378	.195
	Basıklık	-.641	.389
BPÖdül2	Ortalama	3.5844	.07581
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.4347	
	Üst aralık	3.7342	
	5% kesilmiş ortalama	3.6082	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.885	
	Std. Sapma	.94074	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.462	.195
	Basıklık	-.313	.389
BPÖdül3	Ortalama	3.3831	.09083
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.2037	
	Üst aralık	3.5626	
	5% kesilmiş ortalama	3.4257	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.271	
	Std. Sapma	1.12719	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	

	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.467	.195
	Basıklık	-.410	.389
BPÖdül4	Ortalama	3.8442	.08144
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.6833	
	Üst aralık	4.0050	
	5% kesilmiş ortalama	3.9257	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.021	
	Std. Sapma	1.01060	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.990	.195
	Basıklık	.804	.389
BPÖdül5	Ortalama	3.7273	.08203
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5652	
	Üst aralık	3.8893	
	5% kesilmiş ortalama	3.8030	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.036	
	Std. Sapma	1.01796	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.823	.195
	Basıklık	.531	.389
BPÖdül6	Ortalama	3.7338	.07874
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5782	
	Üst aralık	3.8893	
	5% kesilmiş ortalama	3.7814	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.955	
	Std. Sapma	.97714	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	

	Çarpıklık		-549	.195
	Basıklık		-110	.389
BPÖdül7	Ortalama		3.7792	.07611
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.6289	
		Üst aralık	3.9296	
	5% kesilmiş ortalama		3.8391	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.892	
	Std. Sapma		.94452	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-770	.195
	Basıklık		.572	.389
BPÖdül8	Ortalama		3.9870	.07871
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.8315	
		Üst aralık	4.1425	
	5% kesilmiş ortalama		4.0700	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.954	
	Std. Sapma		.97677	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-912	.195
	Basıklık		.668	.389
BPÖdül9	Ortalama		3.1299	.10205
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.9283	
		Üst aralık	3.3315	
	5% kesilmiş ortalama		3.1443	
	Medyan		3.0000	
	Varyans		1.604	
	Std. Sapma		1.26647	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-150	.195

	Basıklık	-1.171	.389
ÖrÖz1	Ortalama	3.8571	.08761
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.6841	
	Üst aralık	4.0302	
	5% kesilmiş ortalama	3.9524	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.182	
	Std. Sapma	1.08723	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-1.072	.195
	Basıklık	.652	.389
ÖrÖz2	Ortalama	3.7403	.08434
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5736	
	Üst aralık	3.9069	
	5% kesilmiş ortalama	3.7958	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.095	
	Std. Sapma	1.04666	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.605	.195
	Basıklık	-.269	.389
ÖrÖz3	Ortalama	3.9610	.08286
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.7973	
	Üst aralık	4.1247	
	5% kesilmiş ortalama	4.0411	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.057	
	Std. Sapma	1.02825	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.018	.195
	Basıklık	.531	.389

ÖrÖz4	Ortalama		4.2922	.07132
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.1513	
		Üst aralık	4.4331	
	5% kesilmiş ortalama		4.3896	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.783	
	Std. Sapma		.88506	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.355	.195
	Basıklık		1.818	.389
ÖrÖz5	Ortalama		4.0390	.08488
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.8713	
		Üst aralık	4.2067	
	5% kesilmiş ortalama		4.1494	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.110	
	Std. Sapma		1.05337	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.268	.195
	Basıklık		1.309	.389
ÖrÖz6	Ortalama		4.1364	.07657
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.9851	
		Üst aralık	4.2876	
	5% kesilmiş ortalama		4.2215	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.903	
	Std. Sapma		.95019	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.018	.195
	Basıklık		.588	.389
ÖrÖz7	Ortalama		4.1169	.08134

	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.9562	
		Üst aralık	4.2776	
	5% kesilmiş ortalama		4.2143	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.019	
	Std. Sapma		1.00942	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.242	.195
	Basıklık		1.153	.389
ÖrÖz8	Ortalama		4.1494	.06501
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.0209	
		Üst aralık	4.2778	
	5% kesilmiş ortalama		4.2215	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.651	
	Std. Sapma		.80669	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.885	.195
	Basıklık		.592	.389
ÖrÖz9	Ortalama		4.3506	.06285
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2265	
		Üst aralık	4.4748	
	5% kesilmiş ortalama		4.4401	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.608	
	Std. Sapma		.77992	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.292	.195
	Basıklık		1.622	.389
ÖrÖz10	Ortalama		4.2013	.07100
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.0610	

	Üst aralık	4.3416	
	5% kesilmiş ortalama	4.2792	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.776	
	Std. Sapma	.88103	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.987	.195
	Basıklık	.302	.389
ÖrÖz11	Ortalama	4.1104	.06990
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.9723	
	Üst aralık	4.2485	
	5% kesilmiş ortalama	4.1782	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.752	
	Std. Sapma	.86743	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.764	.195
	Basıklık	-.060	.389
ÖrÖz12	Ortalama	4.4091	.07054
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.2697	
	Üst aralık	4.5484	
	5% kesilmiş ortalama	4.5245	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.766	
	Std. Sapma	.87532	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.732	.195
	Basıklık	3.008	.389
ÖrÖz13	Ortalama	3.0974	.12725
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	2.8460	
	Üst aralık	3.3488	

	5% kesilmiş ortalama	3.1082	
	Medyan	3.0000	
	Varyans	2.494	
	Std. Sapma	1.57915	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	3.00	
	Çarpıklık	-.031	.195
	Basıklık	-1.594	.389
ÖrÖz14	Ortalama	2.8831	.06108
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	2.7625	
	Üst aralık	3.0038	
	5% kesilmiş ortalama	2.9185	
	Medyan	3.0000	
	Varyans	.574	
	Std. Sapma	.75795	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	.00	
	Çarpıklık	-.896	.195
	Basıklık	1.538	.389
ÖrÖz15	Ortalama	4.4416	.04697
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.3488	
	Üst aralık	4.5343	
	5% kesilmiş ortalama	4.4711	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.340	
	Std. Sapma	.58284	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.873	.195
	Basıklık	1.974	.389
ÖrÖz16	Ortalama	4.2727	.06661
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1411	
	Üst aralık	4.4043	
	5% kesilmiş ortalama	4.3586	

	Medyan		4.0000	
	Varyans		.683	
	Std. Sapma		.82662	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.110	.195
	Basıklık		.838	.389
ÖrÖz17	Ortalama		3.9545	.08757
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.7815	
		Üst aralık	4.1275	
	5% kesilmiş ortalama		4.0606	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.181	
	Std. Sapma		1.08670	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.209	.195
	Basıklık		.996	.389
ÖrAc1	Ortalama		2.9481	.12146
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.7081	
		Üst aralık	3.1880	
	5% kesilmiş ortalama		2.9423	
	Medyan		3.0000	
	Varyans		2.272	
	Std. Sapma		1.50725	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		.136	.195
	Basıklık		-1.483	.389
ÖrAc2	Ortalama		2.3506	.11527
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.1229	
		Üst aralık	2.5784	
	5% kesilmiş ortalama		2.2785	
	Medyan		2.0000	

	Varyans		2.046	
	Std. Sapma		1.43045	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		3.00	
	Çarpıklık		.787	.195
	Basıklık		-.828	.389
ÖrAc3	Ortalama		2.4156	.11895
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.1806	
		Üst aralık	2.6506	
	5% kesilmiş ortalama		2.3506	
	Medyan		2.0000	
	Varyans		2.179	
	Std. Sapma		1.47618	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		3.00	
	Çarpıklık		.674	.195
	Basıklık		-1.059	.389
ÖrAc4	Ortalama		2.4416	.11283
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.2186	
		Üst aralık	2.6645	
	5% kesilmiş ortalama		2.3795	
	Medyan		2.0000	
	Varyans		1.961	
	Std. Sapma		1.40022	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		3.00	
	Çarpıklık		.679	.195
	Basıklık		-.888	.389
ÖrAc5	Ortalama		2.7662	.12111
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	2.5270	
		Üst aralık	3.0055	
	5% kesilmiş ortalama		2.7403	
	Medyan		2.0000	
	Varyans		2.259	

	Std. Sapma	1.50290	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	3.00	
	Çarpıklık	.196	.195
	Basıklık	-1.496	.389
ÖrPres1	Ortalama	4.2013	.06408
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.0747	
	Üst aralık	4.3279	
	5% kesilmiş ortalama	4.2597	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.632	
	Std. Sapma	.79525	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.773	.195
	Basıklık	.110	.389
ÖrPres2	Ortalama	4.3117	.06078
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1916	
	Üst aralık	4.4318	
	5% kesilmiş ortalama	4.3680	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.569	
	Std. Sapma	.75424	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.865	.195
	Basıklık	.210	.389
ÖrPres3	Ortalama	4.2468	.06063
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1270	
	Üst aralık	4.3665	
	5% kesilmiş ortalama	4.2958	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.566	
	Std. Sapma	.75244	

	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.722	.195
	Basıklık		.028	.389
ÖrPres4	Ortalama		4.4870	.04982
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	4.3886	
		Üst aralık	4.5854	
	5% kesilmiş ortalama		4.5483	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.382	
	Std. Sapma		.61821	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.959	.195
	Basıklık		.746	.389
RekÖrAra1	Ortalama		4.2857	.06815
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	4.1511	
		Üst aralık	4.4203	
	5% kesilmiş ortalama		4.3463	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.715	
	Std. Sapma		.84571	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.847	.195
	Basıklık		-.351	.389
RekÖrAra2	Ortalama		4.3896	.05777
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	4.2755	
		Üst aralık	4.5037	
	5% kesilmiş ortalama		4.4545	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.514	
	Std. Sapma		.71685	
	Minimum		2.00	

	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.061	.195
	Basıklık	.925	.389
RekÖrAra3	Ortalama	4.1169	.07074
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.9771	
	Üst aralık	4.2566	
	5% kesilmiş ortalama	4.1732	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.771	
	Std. Sapma	.87782	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.818	.195
	Basıklık	.574	.389
RekÖrAra4	Ortalama	4.4221	.05194
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.3195	
	Üst aralık	4.5247	
	5% kesilmiş ortalama	4.4834	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.415	
	Std. Sapma	.64456	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.966	.195
	Basıklık	1.198	.389
RekÖrİci1	Ortalama	2.6299	.13880
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	2.3557	
	Üst aralık	2.9041	
	5% kesilmiş ortalama	2.5332	
	Medyan	2.0000	
	Varyans	2.967	
	Std. Sapma	1.72241	
	Minimum	1.00	
	Maximum	6.00	

	Aralık	5.00	
	Çeyrekler arası aralık	3.00	
	Çarpıklık	.659	.195
	Basıklık	-1.039	.389
RekÖrİci2	Ortalama	3.7662	.08779
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5928	
	Üst aralık	3.9397	
	5% kesilmiş ortalama	3.8391	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.187	
	Std. Sapma	1.08942	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.721	.195
	Basıklık	-.114	.389
RekÖrİci3	Ortalama	4.3506	.05569
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.2406	
	Üst aralık	4.4607	
	5% kesilmiş ortalama	4.3968	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.478	
	Std. Sapma	.69105	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.712	.195
	Basıklık	-.152	.389
RekÖrİci4	Ortalama	4.3247	.06700
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1923	
	Üst aralık	4.4570	
	5% kesilmiş ortalama	4.4040	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.691	
	Std. Sapma	.83143	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	

	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.086	.195
	Basıklık	.466	.389
TakTep1	Ortalama	4.2922	.07250
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1490	
	Üst aralık	4.4354	
	5% kesilmiş ortalama	4.3824	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.809	
	Std. Sapma	.89971	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.377	.195
	Basıklık	2.017	.389
TakTep2	Ortalama	4.3117	.06677
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1798	
	Üst aralık	4.4436	
	5% kesilmiş ortalama	4.3752	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.687	
	Std. Sapma	.82857	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.918	.195
	Basıklık	-.122	.389
TakTep3	Ortalama	4.1169	.08834
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.9424	
	Üst aralık	4.2914	
	5% kesilmiş ortalama	4.2359	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.202	
	Std. Sapma	1.09633	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	

	Çarpıklık		-1.290	.195
	Basıklık		1.076	.389
TakTep4	Ortalama		4.3896	.06914
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2530	
		Üst aralık	4.5262	
	5% kesilmiş ortalama		4.4885	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.736	
	Std. Sapma		.85796	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.413	.195
	Basıklık		1.304	.389
TakTep5	Ortalama		4.3442	.06408
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2176	
		Üst aralık	4.4708	
	5% kesilmiş ortalama		4.4040	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.632	
	Std. Sapma		.79525	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.937	.195
	Basıklık		-.033	.389
TakTep6	Ortalama		4.2532	.07287
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.1093	
		Üst aralık	4.3972	
	5% kesilmiş ortalama		4.3391	
	Medyan		4.5000	
	Varyans		.818	
	Std. Sapma		.90432	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.169	.195

	Basıklık	1.112	.389
TakTep7	Ortalama	4.3377	.06464
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.2100	
	Üst aralık	4.4654	
	5% kesilmiş ortalama	4.3968	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.643	
	Std. Sapma	.80213	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.919	.195
	Basıklık	-.114	.389
TakTep8	Ortalama	4.3377	.06398
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.2113	
	Üst aralık	4.4641	
	5% kesilmiş ortalama	4.3968	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.630	
	Std. Sapma	.79394	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.921	.195
	Basıklık	-.048	.389
TakTep9	Ortalama	4.2857	.07469
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1382	
	Üst aralık	4.4333	
	5% kesilmiş ortalama	4.3730	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.859	
	Std. Sapma	.92683	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.100	.195
	Basıklık	.162	.389

AmBel1	Ortalama		4.2792	.04560
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.1891	
		Üst aralık	4.3693	
	5% kesilmiş ortalama		4.2980	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.320	
	Std. Sapma		.56588	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.709	
	Basıklık		3.225	
AmBel2	Ortalama		4.4221	.06302
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2976	
		Üst aralık	4.5466	
	5% kesilmiş ortalama		4.5123	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.612	
	Std. Sapma		.78201	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.732	
	Basıklık		4.124	
AmBel3	Ortalama		4.4286	.05517
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.3196	
		Üst aralık	4.5376	
	5% kesilmiş ortalama		4.4906	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.469	
	Std. Sapma		.68463	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.039	
	Basıklık		.840	
AmBel4	Ortalama		4.3506	.05335

	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2452	
		Üst aralık	4.4560	
	5% kesilmiş ortalama		4.4040	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.438	
	Std. Sapma		.66207	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.803	.195
	Basıklık		.745	.389
AmBel5	Ortalama		4.6364	.04771
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.5421	
		Üst aralık	4.7306	
	5% kesilmiş ortalama		4.7020	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.351	
	Std. Sapma		.59208	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.789	.195
	Basıklık		3.975	.389
AmBel6	Ortalama		4.5779	.04856
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.4820	
		Üst aralık	4.6739	
	5% kesilmiş ortalama		4.6299	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.363	
	Std. Sapma		.60264	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.666	.195
	Basıklık		4.246	.389
TakGüc1	Ortalama		4.0584	.08654
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.8875	

	Üst aralık	4.2294	
	5% kesilmiş ortalama	4.1638	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.153	
	Std. Sapma	1.07398	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.208	.195
	Basıklık	.916	.389
TakGüc2	Ortalama	3.8182	.08264
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.6549	
	Üst aralık	3.9814	
	5% kesilmiş ortalama	3.8752	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.052	
	Std. Sapma	1.02552	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	2.00	
	Çarpıklık	-.622	.195
	Basıklık	-.256	.389
TakGüc3	Ortalama	3.8896	.08371
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.7242	
	Üst aralık	4.0550	
	5% kesilmiş ortalama	3.9762	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.079	
	Std. Sapma	1.03886	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.25	
	Çarpıklık	-1.052	.195
	Basıklık	.747	.389
TakGüc4	Ortalama	3.6948	.08410
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.5287	
	Üst aralık	3.8610	

	5% kesilmiş ortalama	3.7453	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.089	
	Std. Sapma	1.04367	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.548	.195
	Basıklık	-.334	.389
TakGüc5	Ortalama	3.9610	.08286
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.7973	
	Üst aralık	4.1247	
	5% kesilmiş ortalama	4.0411	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	1.057	
	Std. Sapma	1.02825	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.018	.195
	Basıklık	.531	.389
TakGüc6	Ortalama	4.2922	.07132
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1513	
	Üst aralık	4.4331	
	5% kesilmiş ortalama	4.3896	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.783	
	Std. Sapma	.88506	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.355	.195
	Basıklık	1.818	.389
TakGüc7	Ortalama	4.4351	.05522
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.3260	
	Üst aralık	4.5442	
	5% kesilmiş ortalama	4.4978	

	Medyan		5.0000	
	Varyans		.470	
	Std. Sapma		.68528	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.059	.195
	Basıklık		.868	.389
TakGüc8	Ortalama		4.0455	.08360
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.8803	
		Üst aralık	4.2106	
	5% kesilmiş ortalama		4.1494	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.076	
	Std. Sapma		1.03747	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.230	.195
	Basıklık		1.216	.389
TakGüc9	Ortalama		4.1364	.07657
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.9851	
		Üst aralık	4.2876	
	5% kesilmiş ortalama		4.2215	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.903	
	Std. Sapma		.95019	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.018	.195
	Basıklık		.588	.389
TakGüc10	Ortalama		4.1169	.08134
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.9562	
		Üst aralık	4.2776	
	5% kesilmiş ortalama		4.2143	
	Medyan		4.0000	

	Varyans		1.019	
	Std. Sapma		1.00942	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.242	.195
	Basıklık		1.153	.389
TakGüc11	Ortalama		4.1494	.06501
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.0209	
		Üst aralık	4.2778	
	5% kesilmiş ortalama		4.2215	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.651	
	Std. Sapma		.80669	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.885	.195
	Basıklık		.592	.389
TakGüc12	Ortalama		4.3506	.06285
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2265	
		Üst aralık	4.4748	
	5% kesilmiş ortalama		4.4401	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.608	
	Std. Sapma		.77992	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.292	.195
	Basıklık		1.622	.389
TakGüc13	Ortalama		4.6169	.04242
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.5331	
		Üst aralık	4.7007	
	5% kesilmiş ortalama		4.6515	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.277	

	Std. Sapma		.52640	
	Minimum		3.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		2.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.890	.195
	Basıklık		-.378	.389
TakGüc14	Ortalama		4.2013	.07100
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.0610	
		Üst aralık	4.3416	
	5% kesilmiş ortalama		4.2792	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.776	
	Std. Sapma		.88103	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.987	.195
	Basıklık		.302	.389
TakGüc15	Ortalama		4.1104	.06990
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.9723	
		Üst aralık	4.2485	
	5% kesilmiş ortalama		4.1782	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.752	
	Std. Sapma		.86743	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-.764	.195
	Basıklık		-.060	.389
TakGüc16	Ortalama		4.4091	.07054
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2697	
		Üst aralık	4.5484	
	5% kesilmiş ortalama		4.5245	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.766	
	Std. Sapma		.87532	

	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.732	.195
	Basıklık		3.008	.389
TransABS1	Ortalama		3.7143	.10890
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.4991	
		Üst aralık	3.9294	
	5% kesilmiş ortalama		3.7937	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.826	
	Std. Sapma		1.35142	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-.786	.195
	Basıklık		-.640	.389
TransABS2	Ortalama		4.0779	.08521
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.9096	
		Üst aralık	4.2463	
	5% kesilmiş ortalama		4.1854	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.118	
	Std. Sapma		1.05739	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.300	.195
	Basıklık		1.236	.389
TransABS3	Ortalama		4.1688	.08484
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.0012	
		Üst aralık	4.3364	
	5% kesilmiş ortalama		4.2648	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		1.109	
	Std. Sapma		1.05288	
	Minimum		1.00	

	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.161	.195
	Basıklık		.497	.389
EtADA1	Ortalama		4.2532	.08572
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	4.0839	
		Üst aralık	4.4226	
	5% kesilmiş ortalama		4.3802	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		1.132	
	Std. Sapma		1.06373	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.645	.195
	Basıklık		2.093	.389
EtADA2	Ortalama		4.0390	.08686
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	3.8674	
		Üst aralık	4.2106	
	5% kesilmiş ortalama		4.1133	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.162	
	Std. Sapma		1.07790	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		2.00	
	Çarpıklık		-.903	.195
	Basıklık		-.225	.389
EtADA3	Ortalama		3.9935	.08861
	Ortalamanın %95 güven	Alt aralık	3.8185	
		Üst aralık	4.1686	
	5% kesilmiş ortalama		4.0916	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		1.209	
	Std. Sapma		1.09959	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	

	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.093	.195
	Basıklık	.508	.389
EtADA4	Ortalama	4.2143	.06768
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.0806	
	Üst aralık	4.3480	
	5% kesilmiş ortalama	4.2742	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.705	
	Std. Sapma	.83989	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.759	.195
	Basıklık	-.285	.389
EtADA5	Ortalama	4.0909	.06730
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	3.9579	
	Üst aralık	4.2239	
	5% kesilmiş ortalama	4.1443	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.698	
	Std. Sapma	.83520	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.582	.195
	Basıklık	-.359	.389
EtADA6	Ortalama	4.4870	.04982
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.3886	
	Üst aralık	4.5854	
	5% kesilmiş ortalama	4.5483	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.382	
	Std. Sapma	.61821	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	

	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.959	.195
	Basıklık	.746	.389
EtADA7	Ortalama	4.4545	.05686
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.3422	
	Üst aralık	4.5669	
	5% kesilmiş ortalama	4.5411	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.498	
	Std. Sapma	.70563	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.477	.195
	Basıklık	2.682	.389
EtADA8	Ortalama	4.3766	.06838
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.2415	
	Üst aralık	4.5117	
	5% kesilmiş ortalama	4.4885	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.720	
	Std. Sapma	.84851	
	Minimum	1.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	4.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-1.720	.195
	Basıklık	3.369	.389
ProADA1	Ortalama	4.2857	.06815
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.1511	
	Üst aralık	4.4203	
	5% kesilmiş ortalama	4.3463	
	Medyan	5.0000	
	Varyans	.715	
	Std. Sapma	.84571	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	

	Çarpıklık		- .847	.195
	Basıklık		- .351	.389
ProADA2	Ortalama		4.3896	.05777
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.2755	
		Üst aralık	4.5037	
	5% kesilmiş ortalama		4.4545	
	Medyan		5.0000	
	Varyans		.514	
	Std. Sapma		.71685	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		-1.061	.195
	Basıklık		.925	.389
ProADA3	Ortalama		4.1169	.07074
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	3.9771	
		Üst aralık	4.2566	
	5% kesilmiş ortalama		4.1732	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.771	
	Std. Sapma		.87782	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		4.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		- .818	.195
	Basıklık		.574	.389
ProADA4	Ortalama		4.4221	.05194
	Ortalamanın %95 güven aralığı	Alt aralık	4.3195	
		Üst aralık	4.5247	
	5% kesilmiş ortalama		4.4834	
	Medyan		4.0000	
	Varyans		.415	
	Std. Sapma		.64456	
	Minimum		2.00	
	Maximum		5.00	
	Aralık		3.00	
	Çeyrekler arası aralık		1.00	
	Çarpıklık		- .966	.195

	Basıklık	1.198	.389
ProADA5	Ortalama	4.2013	.06408
	Ortalamanın %95 güven Alt aralık aralığı	4.0747	
	Üst aralık	4.3279	
	5% kesilmiş ortalama	4.2597	
	Medyan	4.0000	
	Varyans	.632	
	Std. Sapma	.79525	
	Minimum	2.00	
	Maximum	5.00	
	Aralık	3.00	
	Çeyrekler arası aralık	1.00	
	Çarpıklık	-.773	.195
	Basıklık	.110	.389