

e-ISSN:2587-2168

Year: 2024  
Vol: 10 Issue: 4  
pp 68-76Article ID  
77096  
Arrival  
26 May 2024  
Published  
30 August 2024**DOI NUMBER**<https://doi.org/10.5281/zenodo.13607359>**How to Cite This Article**

Zümrüt, M. Z. &amp; Eytmiş, A. M. (2024). "Sigortacılık Sektöründe Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler", International Journal of Disciplines Economics &amp; Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:10, Issue:4; pp: 68-76.

International Journal of Disciplines  
Economics & Administrative Sciences  
Studies is licensed under a Creative  
Commons Attribution-NonCommercial  
4.0 International License.**Sigortacılık Sektöründe Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler \*****Factors Affecting Information Sharing in the Insurance Sector**Muhammet Zeki Zümrüt <sup>1</sup> Ahmet Melih Eytmiş <sup>2</sup> <sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, Kahramanmaraş, Türkiye  
<sup>2</sup> Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye**ÖZET**

Araştırmanın amacı, sigorta şirketlerindeki bilgi paylaşımını etkileyen örgütsel iletişim, örgüt iklimi ve dışadönüklük faktörlerinin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın örnekleme, Adana bölgesinde faaliyet gösteren, 400 bölge müdürlüğü çalışanından oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu, verilerin analizi için ise SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Verilere faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada örgütsel iklimin alt boyutlarının, bilgi paylaşımı üzerinde olumsuz etkileri görülmüştür. Örgütsel iletişim ve dışadönüklük kişilik özelliğinin bilgi paylaşımı algısı üzerinde düşük düzeyde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi Paylaşımı, Örgüt İklimi, Dışadönüklük, Örgütsel İletişim.**ABSTRACT**

The aim of the research is to determine the effects of organizational communication, organizational climate and extroversion factors affecting information sharing in insurance companies on information sharing. The sample of the study consists of 400 regional directorate employees working in the Adana region. Questionnaire form was used as data collection tool and SPSS 21 package program was used for data analysis. Factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were applied to the data. In the research, the negative effects of the dimensions of organizational climate on information sharing were observed. It has been determined that organizational communication and extroversion personality traits have a low effect on the perception of information sharing.

**Keywords:** Knowledge Sharing, Organizational Climate, Extraversion, Organizational Communication.**1. GİRİŞ**

Bilgi, son yıllarda iş dünyası için hayati derecede önemli olmuştur (Nonaka ve Takeuchi, 1996). Bilginin en önemli özelliklerinden birisi de özgünlüktür. Oluşturulduktan sonra, bilgi taklit edilemez ya da değiştirilemez, bu özelliği de onu tüm işletmeler için önemli bir stratejik kaynak haline getirir. Bilgi paylaşımı, bir ürün yada prosedürle ilgili görev bilgilerinin sağlanması ve alınması olarak tanımlanabilmektedir (Cummings, 2004). Bilgi paylaşımı, işletmelerin ihtiyaçları karşılama yeteneğini üst seviyeye çıkarmak için fırsat yaratır ve bir işletmeye rekabet avantajı sağlayan çözümler ya da verimlilikler üretir. Ayrıca bilgi paylaşımı, tüm departman veya kuruluş aracılığı ile bireylerin bilgi deneyim ve becerilerinin paylaşılmasını içeren bir sosyal etkileşim kültürü olarak tanımlanabilmektedir (Svetlik vd., 2007). İşletmelerin devamlılığı için hangi bilginin, nasıl, neden, ne zaman ve ne kadar paylaşacağı önemli bir konudur. Bilgiye sahip olmanın çok önemli bir güce sahip olma anlamı barındırması sebebiyle paylaşımının da bu gücün yitirilmesi ya da artırılmasına sebep olacağı söylenebilir. Bu kapsamda bilgi paylaşımı konusunda öne çıkan konular bilgi paylaşımının ne olduğu ve bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin neler olduğudur (Köseoğlu vd., 2011). Çalışanların bilgi paylaşımı algısını etkileyen faktörler sadece dışadönüklük, örgütsel iletişim ve örgüt iklimi ile sınırlandırılmamaktadır. Alanyazınında yer alan bilgi paylaşımını etkileyen bazı faktörler şu şekildedir; motivasyon (Hendriks, 1999); özgeçicilik (Chen vd., 2014); örgüt kültürü (Walder, 2012); bilgi teknolojileri (Whiddett vd., 2012); örgütsel ödül (Bartol ve Srivastava, 2002); kimlik (Carmeli vd., 2011); güven (Mooradian vd., 2006).

Alanyazının incelenmesi sonucunda araştırmanın sorusu şu şekilde oluşturulmuştur; sigorta şirketlerinde bilgi paylaşımını etkileyen unsurlar (dışadönüklük, örgüt iklimi, örgütsel iletişim), çalışanları ve işletmeyi özellikle işe alım ve personel devamlılığı açısından ne düzeyde etkilemektedir? Araştırmanın amacı ise bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini görmektir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilgi, enformasyonu ekleyebilecek, yeniden yapılandırabilecek ve değiştirebilecek mesajlar ve anlamlar akışıdır (Nonaka: 1994). Paylaşım kavramı bilgiyi elinde bulunduran bireyin kişisel bilgisini bilinçli şekilde başkaları tarafından kullanılabilir bir biçimde sunmasını ifade eder (Turgut, 2013). Bilgi paylaşımı ise bireyin bilgisini başkalarıyla paylaşması eylemidir (Ryu vd., 2003). Bu kapsamda bilgi paylaşımı konusunda öne çıkan konular bilgi paylaşımının ne olduğu ve bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin neler olduğudur (Köseoğlu, 2011).

Örgüt iklimi, bir işletmenin takip ettiği ortak uygulamaları, paylaşılan inançları ve değer sistemlerini ifade eder (Chen ve Huang, 2007). Bilgi paylaşımını destekleyen örgüt ikliminin dikkat çeken yönleri, bireylerin başkalarına ve işletmelerine son derece güvendiği ve serbest bir şekilde bilgi akışının olduğu iklimi içerir (Jain vd. 2015).

Dışadönüklük, bireyin ne ölçüde konuşkan, sosyal, aktif ve girişken olduğunu ölçmektedir (Goodstein ve Lanyon, 1999). Dışadönük bireyler aynı zamanda kendine güvenen, konuşkan ve sokulgan bireylerdir (Gupta, 2008). Dışadönüklüğü yüksek olan bireyler bilgi paylaşımı faaliyetlerine daha fazla dahil olmaktadır. Dışa dönükler duygusal olarak olumlu olma eğilimindeyken ve grup üyeleriyle çalışırken memnun olduklarından, ekiplerin uygulanabilir kalmasını sağlamak için bireyleri arasında bilgi paylaşımını arttırabilirler (Chong vd., 2014).

Örgütsel iletişim, genellikle davranışları motive etmek veya etkilemek amacıyla iki ya da daha fazla kişi tarafından bilgi alışverişi sürecidir (Frahm ve Brown, 2007). Bireyler birbirleri arasında bağ kurdukları ve paylaştıkları zaman iletişimin önemi artar (Erden, 2016). İletişim ortamının zenginliği, gruplarda bilgi paylaşımı davranışını daha da kolaylaştırmaktadır (Michailova ve Sidorova, 2011).

Alan yazınında yapılan araştırmalar sonucunda bilgi paylaşımını, örgüt iklimi, dışadönüklük ve örgütsel iletişim arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ama tüm değişkenlerin bir arada bulunduğu çalışmalar bulunmamaktadır. Chong vd., (2014) tarafından yapılan çalışmada dışadönüklük düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin bilgi paylaşımına karşı olumlu bir tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Triana vd., (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel iletişimin bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve örgütsel iletişimin bilgi paylaşımı yoluyla çalışan performansı üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kim ve Park (2020) alanyazınında dönüşümcü liderliğin, bilgi paylaşımı ve örgütsel öğrenme üzerinde doğrudan etkisi olduğunu savunmaktadır. Dahası, örgüt iklimi ve bilgi paylaşımının doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ng ve Yen (2017) tarafından yapılan çalışmada işbirliğine dayalı öğrenme, karşılıklılık ve dışa dönüklüğün sosyal medya aracılığıyla bilgi paylaşım davranışının önemli yordayıcıları olduğunu ortaya koymaktadır. Chiang vd., (2017) tarafından yapılan araştırmada işletmelerde ki aynı bölümde çalışan bireylerin bilgi paylaşımında bulunarak kendi alanlarında yaratıcılıklarına ilham vererek dışa dönük kişilik özelliğinin yararlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. De Vries vd., (2006) alan yazınında iletişim ve iş algısının bilgi paylaşımını açıklamada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Dahası, iletişim stilleri ve işle ilgili özellikler arasında benzersiz ve farklı ilişkilerin varlığına, öte yandan bilgi paylaşımına destek sunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazınındaki araştırma sonuçları işletmelerdeki örgüt iklimi, dışadönüklük ve örgütsel iletişim değişkenlerinin bilgi paylaşımında etkili bir unsur olduğunu göstermektedir. İşgörenlerin dışadönük olması, örgüt içerisindeki iklimin ve iletişimin etkili bir şekilde olması bilgi paylaşımına etkide bulunabilmektedir. Bunun sonucunda işverenler personel seçiminde dışadönük bireyler tercih etmesi, örgüt içerisinde ki iklimin ve iletişimin daha verimli olduğu bir ortamda bilgi paylaşımı etkili olabilecektir.

## 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR

Çalışmada, Finansal Raporlama Standartları ile uyumlu Örnek Hesap Planı Taslağında yer alan Nakit ve Nakit Benzerleri, Ticari Alacaklar (Kısa ve Uzun Vadeli Hesaplar) ve Ticari Borçlar (Kısa ve Uzun Vadeli Hesaplar) çek, senet, ileri tarihli çekler hesapları ile alacak senetleri ve borç senetlerine ait reeskont hesapları uygulama örnekleriyle analiz edilmiştir. Bu bağlamda yirmioç örnek olay geliştirilmiş ve örneklere ait muhasebe yevmiye kayıtları yapılmıştır. Çalışma sonucunda örneklerden çeşitli bulgular elde edilmiştir.

İncelenen literatürde yer alan ve ilgili kurum (KGK) tarafından türetilen taslak hesap planının öneri ve görüşlere sunulduğu ve sonrasında çeşitli değişikliklerle yeniden yayınlandığı görülmektedir. Bu bağlamda incelenen ilk hesap grubu olan nakit ve nakit benzeri hesaplarından 101 numaralı hesap “101 Alınan Çekler Hesabı” şeklinde yer almıştır. Taslağın mevcut hesap planıyla uyumlu hale getirilmesi için düzenleyici hesaplarından biri olan “103 Verilen Çekler ve Ödeme Emirleri (-)” hesabının da aynı hesap grubu içinde tekrar yer alması yerinde bir düzenlemedir. İkinci sırada incelenen 121-221 numaralı hesap “121-221 Alacak Senetleri” mevcut şeklini korumuştur. Ancak, 122-222 numaralı hesap “122-222 Alınan İleri Tarihli Çekler” hesap planına yeni eklenen

hesaplardır. Türk Ticaret Kanununda yapılan bir düzenleme ile yasal hale getirilen vadeli çek uygulamasının finansal tablolarda gösterimine taslak hesap planı yer vermektedir. Bir diğer sırada incelenen 321-322 hesap numaralı hesaplar “321-322 Borç Senetleri” eski yerini korurken, ticari borçlar hesap grubunda 322-422 numaralı “322-422 İleri Tarihli Verilen Çekler” taslak hesap planına yeni eklenen hesaplardır. Bu düzenlemelerin muhasebe hesap planının kullanılabilirliği bakımından uygun olabileceği düşünülmektedir.

İşletmeler taslak hesap planı yürürlük kazandıktan sonra, bilanço gününde senetli alacaklarına ilişkin yapacakları alacak senetleri reeskont tutarlarını Tekdüzen Hesap Planında bulunan 122 Alacak Senetleri Reeskont hesabında izlemeyecektir. Alacak senetleri reeskont işlemlerinde taslak hesap planında ihdas edilen 128 Ertelenmiş Vade Farkı Gelirleri (-) hesabının alacağına kayıt yaparken, reeskont tutarının sonuç hesaplarına aktarımı için; 650 Ticari Borçlara İlişkin Vade Farkı Giderleri ve Esas Faaliyetlerle İlgili Kur Farkı Zararları (-) hesabının borcuna kayıt yapacaktır. Sonraki dönem başında ise 128 Ertelenmiş Vade Farkı Gelirleri (-) hesabının borcuna kayıt yaparken, 640 Esas Faaliyet Alacaklarına İlişkin Vade Farkı Gelirleri ve Esas Faaliyetlerle İlgili Kur Farkı Kazançları hesabının alacak tarafına kayıt yapılmak suretiyle reeskont işlemini tamamlamış olacaktır. Bu işlemler sonucunda alacak senetleri reeskontu ayırmada taslak hesap planı bakımından muhasebe kayıt sistematikinde değişikliğe gidildiği görülmektedir.

Borç senetlerinde ise; bilanço gününde yapılacak reeskont işlemleri taslak hesap planına göre borç senetleri reeskont ayırmada Tekdüzen Hesap planında bulunan 322 Borç Senetleri Reeskont hesabı kullanılmayacaktır. İşletmeler borç senetleri reeskont işleminde 322 Borç Senetleri Reeskont hesabı yerine taslak hesap planında ihdas edilen 328 Ertelenmiş Vade Farkı Giderleri(-) hesabını kullanacaklardır. Borç senetleri reeskontunun sonuç hesaplarına aktarımında dönem sonunda; 328 Ertelenmiş Vade Farkı Giderleri(-) hesabı borçlanırken, karşılığında 640 Esas Faaliyet Alacaklarına İlişkin Vade Farkı Gelirleri hesabının alacaklandırılacaktır. Bir sonraki Dönem başında 650 Ticari Borçlara İlişkin Vade Farkı Giderleri ve Esas Faaliyetlerle İlgili Kur Farkı Zararları Hesabının (-) borçlandırılırken, karşılığında 328 Ertelenmiş Vade Farkı Giderleri(-) hesabı alacaklandırılmak suretiyle borç senedi reeskont işlemi tamamlanacaktır. Borç senetleri reeskont ayırmada taslak hesap planı bakımından muhasebe kayıt sistematikinde değişikliğe gidildiği ortaya çıkarılmıştır.

Görüş ve önerilerden sonra yayınlanan taslağa KGK'nın “Taslak Hesap Planı” ismi yerine “Örnek Hesap Planı” ismi kullanıldığı da ortaya çıkmıştır. Kurumun bu adlandırması hesap planı eleştirilerini farklı boyuta taşıyabilecektir. Taslak hesap planı girişimci derneklerce desteklense de Finansal Raporlama Standartlarıyla uyumlu hesap planının uygulamaya geçişi biraz zaman alabilecektir. Geçiş aşamasında tüm bilgi kullanıcılarının bu adaptasyon sürecini desteklemesi gerektiği de farklı bir bulgudur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre taslak hesap planı Nakit ve Nakit Benzeri, Ticari Alacaklar (Kısa ve Uzun Vadeli Hesaplar) ve Ticari Borçlar (Kısa ve Uzun Vadeli Hesaplar) hesap gruplarına ait çek ve senet hesapları ile bu hesaplara ilişkin reeskont hesapları genel olarak finansal kurumlar dışında faaliyet gösteren ve finansal bilgilerini mali tablolarında sunan işletmelerin ihtiyaçlarına cevap verebileceği yönündedir. Ayrıca hesapların işleyişlerinin taslak hesap planında detaylandırılarak açıklanabildiği, bu nedenle taslak hesap planının kullanışlı olabileceği de tespit edilmiştir.

Taslak hesap planı üzerine yapılabilecek çalışmalarda farklı hesap gruplarının örnek olaylarla incelenmesi taslak hesap planının daha somut örneklerle tartışılmasına olanak sağlayacaktır. Bu gelişmeler sayesinde taslak hesap planına geçişte muhasebecilik meslek sistematikliği bakımından da muhasebe hesap planı daha kullanışlı hale gelebilecektir. İşletmelerin mali tablolarının sonuçlarının kullanıcılarına bilgi verme fonksiyonunun yanında değerlendirilmesinde de daha saydam bir yapıya kavuşmasını sağlayacaktır. Bu durum işletmelerin muhasebe bilgi sisteminin etkin ve optimal çalışmasına katkı sağlayacaktır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN METODU VE BULGULARI

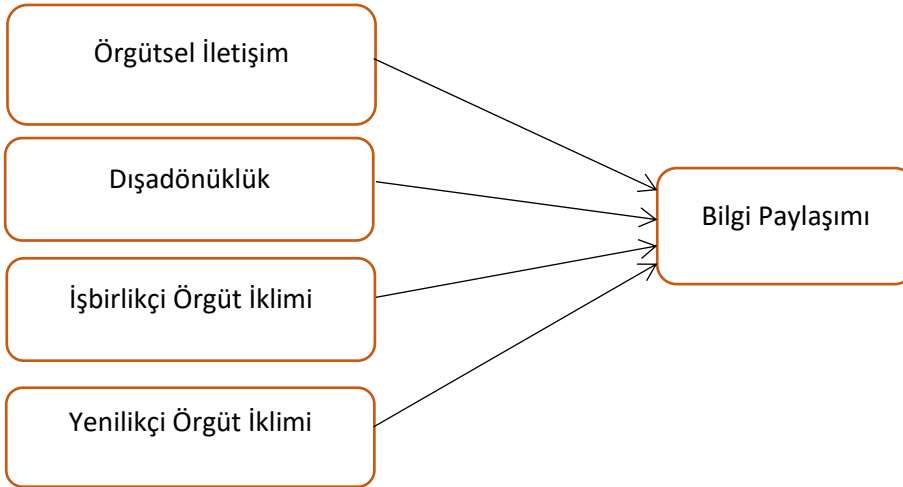
##### 4.1. Araştırmanın Hipotezleri

Dışadönüklük literatürde şu şekilde tanımlanmaktadır. Dışadönüklük bireyin ne ölçüde konuşkan, sosyal, aktif ve girişken olduğunu ölçmektedir (Goodstein ve Lanyon, 1999). Dışadönük bireyler genellikle ne düşündüklerini açıkça söyleyen, hakkını savunan, liderlik eden ve girişken bireylerdir. Aksine içe dönük bireyler ise daha geri planda duran, utangaç, sessiz ve içine kapanık bireylerdir (Costa ve McCrae, 1992). Dışa dönükler duygusal olarak olumlu olma eğilimindeyken ve grup üyeleriyle çalışırken memnun olduklarından, ekiplerin uygulanabilir kalmasını sağlamak için bireyleri arasında bilgi paylaşımını arttırabilirler (Chong vd., 2014). Dışadönük bireyler bilgi paylaşımı faaliyetlerine katılmak için gerekli olabilecek sosyal becerilere ve başkalarıyla çalışma arzusuna sahiptirler (Costa ve McCrae, 1992). Örgütsel iletişim, genellikle davranışları motive etmek veya etkilemek amacıyla iki ya da daha fazla kişi tarafından bilgi alışverişi sürecidir (Frahm ve Brown, 2007:380). Çalışanların bilgilerine katkıda bulunmaya motive edebilecek faktörlerden birisi de ekip

üyelerinin birbirleriyle iletişim halinde olmalarıdır (De Vries, 2006:130). Örgütsel iletişim sırasında direnç önemli ölçüde azalabilir ve çalışanların bağlılığı artabilir. Çalışanlar etkili bir iletişim ile örgütsel değişime daha fazla bağlıdır (Tang ve Gao, 2012). Bireyler arası ve ekip ilişkilerinin birbirleriyle nasıl iletişim kurduğunu bulunmuştur ve bu olumlu ilişkiler takımlarda bilgi paylaşımı için hayati öneme sahip görünmektedir (De Vries, 2006:130). Mei ve arkadaşları (2004), yaptıkları çalışmada etkili bir bilgi paylaşımı gerçekleştirilmesi için çalışanlar arasında etkili iletişimin kolaylaştırılması gerektiğine vurgu yapmıştır. Örgüt iklimi, işgörenlerin davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir ve her türlü organizasyonel süreç iyileştirmesinde çok önemlidir (Carlucci ve Schiuma, 2012). Bilgi paylaşımını destekleyen bir örgüt ikliminin göze çarpan yönleri, bireylerin başkalarına ve organizasyona son derece güven duyduğu bir iklimi içermesidir (Jain vd., 2015). Bock ve arkadaşları (2005), yaptıkları çalışmada bilgi birikimi paylaşımına elverişli bir örgütsel iklimin, bilgi paylaşımı ile ilgili öznel normların oluşmasında güçlü bir etkiye sahip olduğu ve bireylerin bilgi paylaşımı davranışlarına girme niyetlerini doğrudan etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Alanyazınında yer alan çalışmalar direkt olarak sigorta şirketlerinde örgütsel iletişim, örgüt iklimi ve dışadönüklük kavramlarının bilgi paylaşımına etkisini araştırmamaktadır. Bu çalışma söz konusu faktörlerin her birinin aynı anda modellenmesi ile oluşmaktadır. Araştırma sorusu şu şekilde oluşturulmuştur; sigorta şirketlerinde çalışan bireylerin bilgi paylaşımı algısını etkileyen örgüt iklimi, dışadönüklük ve örgütsel iletişim kavramları işletmelerin personel alımlarını ne düzeyde etkilemektedir ?

Alanyazında yer alan çalışmalar sonucunda ulaşılan kavramsal ilişkilerden hareketle oluşturulan araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

- $H_1$  : Örgütsel iletişim, bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir.  
 $H_2$  : Dışadönüklük, bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir.  
 $H_3$  : Yenilikçi örgüt iklimi, bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir.  
 $H_4$  : İşbirlikçi örgüt iklimi, bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın hipotezlerinden yola çıkılarak oluşturulan kavramsal model ise yukarıda yer almaktadır. Modelde yer alan işbirlikçi örgüt iklimi, yenilikçi örgüt iklimi, dışadönüklük ve örgütsel iletişim bağımsız değişkeni temsil ederken bilgi paylaşımı ise bağımlı değişkeni temsil etmektedir.

#### 4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bilgi paylaşımı kavramı, son dönemlerde işletmelerde son derece önemli bir konu haline geldiği görülmektedir. Çalışmasının amacı, bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu doğrultuda Adana ilinde faaliyet gösteren sigorta şirketi bölge müdürlüklerinde çalışanların bilgi paylaşımını etkileyen faktörler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Dahası çalışma ile ilgili alan yazınına incelediğimizde, motivasyon, yenilikçilik, örgüt kültürü, teknoloji, özgecilik, örgütsel adalet gibi kavramlar ile ele alınmıştır. Çalışmamızda bilgi paylaşımı, kolektivizm, dışadönüklük, güven, örgüt iklimi ve iletişim kavramları ile ele alınmıştır. Bu kavramlar ele alındığında çalışmamızın değeri ve önemini ortaya koymakla birlikte aynı zamanda elde edilecek olan sonuçların literatüre önemli derecede katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

### 4.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evreni Adana ilinde faaliyet gösteren 20 sigorta şirketi bölge müdürlüklerinde çalışan 400 bireyden oluşmaktadır. Anketlerin yoğun iş temposundan etkilenerek okunmadan değerlendirilmesini engellemek adına çalışanlara teslim edilmiş uygun bir zamanda doldurmaları istenmiştir. Anketler yüz yüze yapılmadığı zaman geri dönüş oranının düşmesi göz önüne alınmıştır. Sonuç olarak 20 şirketin 249 çalışanından geri dönüş sağlanarak anket geri dönüş oranı %62.25 olarak gerçekleşmiştir.

### 4.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Veri toplama işleminde anket formu kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulmasında Usuro vd., (2007) tarafından oluşturulan ve 9 maddeden oluşan bilgi paylaşımı ölçeği kullanılmıştır. Örgüt ikliminin ölçülmesinde kullanılan ölçek ise Chen ve Huang (2007) tarafından 5 madde ve iki alt boyut olarak oluşturulmuştur. Dışadönüklük kişilik özelliğini temsil eden ölçek ise John ve Srivastava (1999) tarafından 8 madde olarak oluşturulmuştur. Son olarak örgütsel iletişimin ölçülmesinde kullanılan ölçek ise Tang ve Gao (2012) tarafından 3 madde olarak oluşturulmuştur. Veri toplama aşamasında 5'li likert tipi ölçek (1=kesinlikle katılmıyorum, 3=kararsızım, 5= kesinlikle katılıyorum) şeklinde kullanılmıştır. Ölçekler İngilizceden çevrilmiş olup geçerliliği sağlanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 paket programı kullanılırken, kavramsal modelin ve hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla sırasıyla faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri verilerin normal dağılımı varsayımı ile gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizinde örgüt iklimi, örgütsel iletişim ve dışadönüklük bağımsız değişkeni temsil ederken bilgi paylaşımı ise bağımlı değişkeni temsil etmektedir.

### 4.5. Araştırmanın Bulguları

#### Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler arasında faktör analizi yapılırken varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Varimax yöntemi, faktör yüklerinin varyanslarının toplamını en üst düzeye çıkarır. Bu yöntemin, faktörlerin dikey dönüşümü elde etmek için analitik bir yaklaşım olarak başarılı olduğu kanıtlanmıştır. Genel olarak faktör yüklerine bakıldığında,  $\pm .30$  ile  $\pm .40$  arasındaki faktör yüklerinin, yapının yorumlanması için minimum seviyeyi karşıladığı düşünülmektedir. Bunun yanında,  $\pm .50$  veya daha büyük faktör yükleri pratikte daha anlamlı kabul edilmiştir (Hair vd., 2014).

Tablo 1. Sabit Kariyer Niyeti Ölçeğinin Faktör Değerleri

	1	2	3	4	5
Dsdnk2	,855				
Dsdnk1	,841				
Dsdnk3	,797				
Dsdnk6	,782				
Dsdnk4	,751				
Dsdnk8	,741				
Dsdnk7	,728				
Dsdnk5	,722				
BP2		,775			
BP1		,768			
BP7		,756			
BP3		,747			
BP8		,703			
BP4		,674			
BP9		,664			
BP5		,610			
BP6		,552			
İletisim2			,777		
İletisim3			,765		
İletisim1			,747		
Öİ3				,768	
Öİ2				,765	
Öİ1				,683	
Öİ4					,887
Öİ5					,864

\*Dsdnk: Dışadönüklük, BP: Bilgi Paylaşımı, İletişim, Oİ: Örgüt İklimi

Faktör analizi yapılırken bağımlı ve bağımsız olan tüm değişkenler analize tabii tutulmuştur. Analiz sonrasında elde edilen faktörler hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon analizinde kullanılmıştır. Değişkenlerin KMO değeri ,781 olurken faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterli seviyededir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 3435,059, serbestlik derecesi değeri (df) 300 ve Sig. Değeri ,000 bulunmuş olup verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

### Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlik değerlerinin tespit edilebilmesi için SPSS 21 Paket Programı kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değerinin değerlendirilmesinde Hair vd. (2014)'nin öngördüğü 0,70 sınırına göre hareket edilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Bilgi Paylaşımı	9	,862
Örgütsel İletişim	3	,778
Dışadönüklük	8	,913
Yenilikçi Örgüt İklimi	3	,823
İşbirlikçi Örgüt İklimi	2	,765

Bilgi paylaşımı ölçeğinin güvenilirlik değerleri Cronbach's Alpha katsayısı ile incelenmiştir. Güvenilirlik analizi dokuz madde ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,862 düzeyinde çok yüksek seviyede güvenilir olarak tespit edilmiştir. Örgütsel iletişim ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,778, dışadönüklük ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,913, yenilikçi örgüt ikliminin Cronbach's Alpha katsayısı 0,823 ve işbirlikçi örgüt ikliminin Cronbach's Alpha katsayısı 0,765 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Bilgi Paylaşımı	Örgütsel İletişim	Dışadönüklük	Yenilikçi İklim	İşbirlikçi İklim
Bilgi Paylaşımı	Pearson Korelasyon	1				
	Anlamlılık (çift kuyruk)					
	N	249				
Örgütsel İletişim	Pearson Korelasyon	,212**	1			
	Anlamlılık (çift kuyruk)	,001				
	N	249	249			
Dışadönüklük	Pearson Korelasyon	,261**	,304**	1		
	Anlamlılık (çift kuyruk)	,000	,000			
	N	249	249	249		
Yenilikçi İklim	Pearson Korelasyon	,176**	,403**	,379**	1	
	Anlamlılık (çift kuyruk)	,005	,000	,000		
	N	249	249	249	249	
İşbirlikçi İklim	Pearson Korelasyon	-,006	,143*	,180**	,243**	1
	Anlamlılık (çift kuyruk)	,925	,024	,004	,000	
	N	249	249	249	249	249

Araştırmadaki değişkenlerin arasındaki ilişkilerin düzeyi ve anlamlılığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, bilgi paylaşımı ile örgütsel iletişim arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki, bilgi paylaşımı ile dışa dönüklük arasında düşük düzeyde pozitif ilişki ve yenilikçi iklim arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte bilgi paylaşımı ve işbirlikçi iklim arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	Anlamlılık	
	B	Std. hata	Beta			
(sabit)	2,806	,392		7,165	,000	
1	Örgütsel İletişim	,121	,060	,135	1,998	,047
	Dışadönüklük	,259	,082	,211	3,149	,001
	Yenilikçi İklim	,048	,056	,060	,856	,393
	İşbirlikçi İklim	-,049	,039	-,078	-1,237	,217
R <sup>2</sup>	,095					
Düzenlenmiş R <sup>2</sup>	,080					
F	6,410					
a. Bağımlı değişken: bilgi paylaşımı						

İletişimi, dışadönüklük, yenilikçi iklim ve işbirlikçi iklimin bilgi paylaşımı üzerine etkisi %8 olarak tespit edilmiştir. Regresyon katsayılarının olduğu Tablo 4 incelendiğinde sabit değer (Constant) 2,806, örgütsel iletişim Beta değeri ,135, dışadönüklük ölçeğinin Beta değeri ,211, yenilikçi iklimin Beta değeri ,060, işbirlikçi iklimin beta değeri-,078 olarak tespit edilmiştir. Modelde yer alan yenilikçi iklim ve işbirlikçi iklim (p≤0,05) istatistikî olarak anlamsızdır. Modelin denkleminin oluşturulmasında işbirlikçi iklim ve yenilikçi iklim yer almamaktadır. . Katsayılar tablosunda elde edilen değerler  $y_i = \beta_0 + \beta_1x_{i1} + \beta_2x_{i2} + \varepsilon_i$  formülüne yerleştirilmiştir. Çalışanların bilgi paylaşma algısında meydana gelen bir birimlik değişimin örgütsel iletişim ve dışadönüklük bağımsız değişkenleri tarafından açıklanma düzeyi “ $y_{\text{bilgi paylaşımı}} = 2,806 + 0,211 \times \text{dışadönüklük} + 0,211 \times \text{örgütsel iletişim} + 0,392$ ” şeklindedir. Araştırmada oluşturulan H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> hipotezleri doğrulanırken, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri reddedilmiştir.

## 5. SONUÇ

Globalleşen dünyada sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte bilgi kavramı firmaların daha çok önüne çıkmaktadır. Özellikle bu tür geçişlerde işletmeler için önemli olan bilginin açığa çıkarılmasıdır. Bu nedenle işgörenlerin beyninde saklı bulunan örtülü bilginin ortaya çıkması gerekmektedir. Bununla birlikte ortaya çıkan örtülü bilginin nasıl yönetileceği de söz konusudur. Bu yüzden örgütler kendi içinde bilgi yönetim sistemlerini sağlam bir şekilde kurmalı ve bu sistem sayesinde çalışanlar arasında bilgi rahatlıkla paylaşılmalıdır. Bilgi paylaşımı, bilgi yönetimi süreçlerinde oldukça önemli bir yere sahip olmakta ve bilginin tekrar kullanılmasını bundan dolayı değerinin daha da artmasını sağlamaktadır. İşletmelerin bir varlığı halinde olan bilginin değeri arttırdıkça, işletmelerinde toplam değerleri pozitif yönde artış göstermektedir.

Yerli ve yabancı alanyazınında çalışanların bilgi paylaşımını etkileyen faktörler, bilgi teknolojileri, örgüt kültürü, güven, motivasyon, yenilikçilik gibi kavramlar açısından incelenmiştir. Söz konusu araştırma sonuçlarında bilgi paylaşımının çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olduğu, personellerin motivasyonlarının düşmesi, güvenlerinin azalması sonucunda bilgiyi paylaşmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak tek bir çalışma bazında sigorta şirketi çalışanlarının örgüt iklimi, dışadönüklük ve örgütsel iletişimin bilgi paylaşımını ne düzeyde etkilediği hakkında bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Alanyazınında yer alan eksiklik, çalışmanın genel kapsamının oluşması açısından önemli olmuştur.

Araştırmanın sorunsalının test edilmesinde kullanılmış olan regresyon analizinin gerçekleştirilmesinde ön koşul olan korelasyon analizinde değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Regresyon analizinde bilgi paylaşımı bağımlı değişken olarak belirlenirken örgütsel iletişim, örgüt iklimi ve dışadönüklük ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Regresyon analizinde bağımsız ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişki %30,8 olarak tespit edilirken bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi ise %8 olarak tespit edilmiştir. Yenilikçi iklim ve işbirlikçi iklimin bilgi paylaşımı üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular bir bütün olarak düşünüldüğünde, örgütsel iletişim ve dışadönüklük kişilik özelliğinin çalışanların bilgi paylaşımı algısı için önemli faktörler olduğunu söylemek mümkündür. İşletmeler personel seçimlerinde daha çok dışadönük ve iletişimi iyi bireyleri işe alması bilgi paylaşımının artmasına sebep olacaktır. İşletmeler açısından bilgi paylaşımını arttırması değişen çevre koşulları ve rekabet ortamına ayak uydurmalarını sağlayacaktır. Bu sayede işletme çevresinde olup biten yeniliklerden haberdar olacak ve çalışanların bilgiyi paylaşmasına ortam sağlayacaktır. Bu varsayımlardan hareketle, gelecekte konuyla ilgili yapılacak benzer çalışmalarda farklı sektörlerde ki bilgi paylaşımının ne düzeyde etkilediğinin incelenmesi önerilebilir. Söz konusu farklı sektörlerde yapılan araştırmalar dışadönüklük ve örgütsel iletişim düzeylerinin diğer sektörlerdeki değişimlerini değerlendirmede etkili olabilir.

## KAYNAKÇA

Bartol, K. M., ve Srivastava, A. 2002. Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of leadership & organizational studies*, 9(1), 64-76.

Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., ve Lee, J. N., 2005. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, ss. 87-111.

Carlucci, D., ve Schiuma, G., 2012. Assessing and managing organizational climate in healthcare organizations: An intellectual capital based perspective. *International Journal of Information Systems in the Service Sector (IJISSS)*, 4(4), ss. 49-61.

- Carmeli, A., Atwater, L., ve Levi, A. 2011. How leadership enhances employees' knowledge sharing: the intervening roles of relational and organizational identification. *The Journal of Technology Transfer*, 36(3), 257-274.
- Chen, C. J., ve Huang, J. W. 2007. How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International journal of information management*, 27(2), ss. 104-118.
- Chen, H. L., Fan, H. L., ve Tsai, C. C. 2014. The role of community trust and altruism in knowledge sharing: An investigation of a virtual community of teacher professionals. *Educational Technology & Society*, 17(3), 168-179.
- Chiang, Y. H., Hsu, C. C., ve Shih, H. A. 2017. Extroversion personality, domain knowledge, and the creativity of new product development engineers. *Creativity Research Journal*, 29(4), 387-396.
- Chong, C. W., Teh, P. L., ve Tan, B. C. 2014. Knowledge sharing among Malaysian universities' students: do personality traits, class room and technological factors matter?. *Educational Studies*, 40(1), 1-25.
- Chong, C. W., Teh, P. L., ve Tan, B. C., 2014. Knowledge sharing among Malaysian universities' students: do personality traits, class room and technological factors matter?. *Educational Studies*, 40(1), ss. 1-25.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R., 1992. NEO-PI-R: Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Cummings, J. N. 2004. Work Groups, Structural Diversity, And Knowledge Sharing In A Global Organization. *Management Science*, 50(3), ss. 352-364.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., ve de Ridder, J. A. 2006. Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), 115-135.
- Erden, H., 2016. "KOBİ' lerde Bilgi Paylaşımı: Konya İli Ereğli İlçesinde Gıda İşletmelerinde Bir İnceleme", Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Frahm, J., ve Brown, K., 2007. First steps: linking change communication to change receptivity. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), ss. 370-387.
- Goodstein, L.D. ve Lanyon, R.I., 1999. Applications of Personality Assessment to the Workplace: A Review. *Journal of Business and Psychology*, 13, ss. 291-322.
- Gupta, B., 2008. "Ole of Personality in Knowledge Sharing and Knowledge Acquisition Behaviour." *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 34 (1), ss. 143-149.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E., 2014. *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited. 734s.
- Hendriks, P. 1999. Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 6(2), 91-100.
- Kim, E. J., ve Park, S. 2020. Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Jain, K. K., Sandhu, M. S., ve Goh, S. K., 2015. Organizational climate, trust and knowledge sharing: insights from Malaysia. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), ss. 54-77.
- John, O. P., ve Srivastava, S. 1999. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), ss. 102-138.
- Köseoğlu, M. A., Gider, Ö., ve Ocak, S. 2011. Bilgi paylaşımı tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? Bir kamu hastanesi örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), ss. 215-243.
- Köseoğlu, M. A., Gider, Ö., ve Ocak, S. 2011. Bilgi paylaşımı tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? Bir kamu hastanesi örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), ss. 215-243.
- Mei, Y. M., Lee, S. T., ve Al-Hawamdeh, S., 2004. Formulating a communication strategy for effective knowledge sharing. *Journal of Information Science*, 30(1), ss. 12-22.
- Michailova, S., ve Sidorova, E., 2011. From group-based work to organisational learning: the role of communication forms and knowledge sharing. *Knowledge Management Research and Practice*, 9(1), ss. 73-83.



- Mooradian, T., Renzl, B., ve Matzler, K. 2006. Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. *Management learning*, 37(4), 523-540.
- Ng, S. K., ve Yen, W. C. 2017. Millennials' knowledge sharing behavior via social media: The effect of reciprocity, extroversion and collaborative learning style.
- Nonaka, I. 1994. A Dynamic Theory Of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), ss. 14-37.
- Nonaka, I., ve Takeuchi, H., 1996. "The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics Of Innovation", *Long Range Planning*, 4(29), 592s.
- Ryu, S., Ho, S. H., ve Han, I. 2003. Knowledge Sharing Behavior Of Physicians İn Hospitals. *Expert Systems With Applications*, 25(1), ss.113-122.
- Svetlik, I., Stavrou-Costea, E., ve Lin, H. F. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*. ss. 315-332.
- Tang, C., ve Gao, Y., 2012. Intra-department communication and employees' reaction to organizational change. *Journal of Chinese Human Resources Management*.
- Triana, A., Utami, H. N., ve Ruhana, I. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 86-93.
- Turgut, E., 2013. "Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Usoro, A., Sharratt, M. W., Tsui, E., ve Shekhar, S., 2007. Trust as an antecedent to knowledge sharing in virtual communities of practice. *Knowledge Management Research & Practice*, 5(3), 199-212.
- Walder, W. T. I. 2012. *The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organization Culture and Job Satisfaction: the Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong* (Doctoral dissertation, The University of Newcastle, Australia).
- Whiddett, D., Tretiakov, A., ve Hunter, I. 2012. The use of information technologies for knowledge sharing by secondary healthcare organisations in New Zealand. *International journal of medical informatics*, 81(7), 500-506.