

ISSN:2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Cilt / Vol. :3

Sayı / Issue :1

Yıl / Year :2018

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi





ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2018

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi
Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363

Fax: +90 356 252 16 73

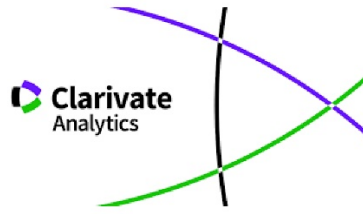
E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.
Journal of Organizational Behavior Studies is cited in the indexes below.



International Institute of Organized Research

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preprepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. Willy Arafah

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Kabir Haruna Danja

Federal College of Education Zaira, Nigeria

Prof. Dr. Ayu Ekasari

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nurullah Genc

T.C. Central Bank, Turkey

Prof. Dr. Asep Hermawan

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nasir Karim

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Syafri Mandai

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Amer Al Roubaei

Ahlia University, Bahrain

Prof. Dr. Farzand Ali Jan

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Rosman Bin Md Yusoff

Tun Hussien Onn University, Malaysia

Prof. Dr. Husna Leila Yusran

Trisakti University, Indonesia

Assoc. Prof. Dr. Usman Ghani

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assoc. Prof. Dr. Kubilay Özyer

Gaziosmanpasa University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Gül

Ondokuz Mayıs University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Tagraf

Cumhuriyet University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Elmira Ibrayeva

Kazakistan American Univ., Kazakhstan

Assist. Prof. Dr. Kamran Azam

International Riphah University, Pakistan

Assist. Prof. Dr. M. Said Döven

Osmangazi University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Engin Kanbur

Kastamonu University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Muhammad Kibuuka

Kampala International University, Uganda

Assist. Prof. Dr. Attaullah Shah

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assist. Prof. Dr. Muhammad Siddique

Institute of Management Sciences, Pakistan



<i>İçindekiler</i> <i>Table of Contents</i>	<i>Sayfa No.</i> <i>Page Num.</i>
1. Cam Tavan Algıları Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	
Does Glass Ceiling Perceptions Affect Organizational Commitment? A Study On Teachers Ufuk ORHAN & Umran ALTAY	1-15
2. Öz-Liderliğin Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi	
Examining Self-Leadership In The Context Of Individual Differences Emrah ÖZSOY & Ömer Alperen ONAY & Duygu ALTUN & Sümeyye PEHLİVAN	16-32
3. Örgütsel Sessizlik Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Sosyal Sermayenin Rolü	
The Role Of Social Capital In The Relationship Between Organizational Silence And Knowledge Sharing Ercan TURGUT & Memduh BEGENİRBAŞ	33-45
4. Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	
The Effect Of Positive-Negative Affect, Automatic Thoughts And Other Personal Variables Upon The Innovation Management Self-Efficacy Belief Levels Of School Administrators Serkan MÜRTEZAOĞLU & Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	46-68
5. Örgütsel Adalet: Akademisyenler Üzerinde Metaforik Bir Araştırma	
Organizational Justice: A Metaphoric Research On Academicians Tülay Özer & Kubilay Özyer	69-86
6. Duygusal Emek, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler	
The Relationship Between Emotional Labor, Burnout, Turnover Intention And Job Performance Ferda ALPER AY & Nilifer TÜRKDOĞAN	87-103
7. Sosyal Medya, Akıllı Telefon Ve Örgütlerin Gelecekteki İnsan Kaynağı Profili: Z Kuşağı	
Social Media, Smart Phone And Future Human Resources Profile Of Organizations: Z Generation Fikret SÖZBİLİR	104-123
8. Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of Xix And Early Xx Centuries	124-134

Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of Xix And Early Xx Centuries Lyubov H. SATUSHIEVA & Alim Z. BOGATYREV & Ruslan M. ZHIROV & Azamat A. ZHUGOV & Marina T. TEKUEVA	
9. A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification	
A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification Sabahat BAYRAK KÖK & Mehtap SARIKAYA & Hatice ÇOBAN & Esve MERT	135-153
10. The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions	
The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions Saeed BAZRAFESHAN & Hamze HESARI	154-168
11. Effects Of Narcissism On Organizational Dissent	
Effects Of Narcissism On Organizational Dissent Engin KANBUR	169-181
12. Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents	
Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents Olga N. BEZRUKOVA & Vladimir N. LUKIN & Alexander V. MATVEEV & Tamara V. MUSIENKO	182-196
13. Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors	
Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors Sinan Saraçlı & Cengiz Gazeloğlu	197-204
14. Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century	
Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century Lyubov H. SATUSHIEVA & Ruzanna N. MAREMKULOVA & Aslan R. ISAKOV & Lyana R. KOKOVA & Marina T. TEKUEVA	205-219
15. Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout	
Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout Hina Shahid & Sara Aslam	220-233
16. How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares	
How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares Lydia ARBAIZA, Jorge GUILLEN	234-246
17. Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry	
	247-267

Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry Tariq RAFIQUE, Najeeb A. KHAN, Haji RAHMAN, Aamir ABBAS, Tahir SAEED	
18. How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff	
How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff Elham N. AL RAJHI	268-292
19. EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS	
EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS Mehreen MEMON, Farhan AHMED, Muhammad Asif QURESHI, Noor Ahmed BROHI	293-306
20. SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH	
SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH Gyuldzhan Kamilevna AZAMATOVA, Andemirkan Khachimovich SHIDOV, Albina Olegovna VINDIZHEVA, Azamat Haseynovich LYUEV	307-316
21. REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA	
REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA Tamerlan S. TSOLOEV, Alim Z. BOGATYREV, Aslan R. ISAKOV, Inara R. NAHUSHEVA	317-329
22. REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK	
REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK Inna B. KARAMURZOVA, Leyla I. KALABEKOVA, Zalina B. HAVZHOKOVA ¹ , Diana A. KOKOVA	330-342

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİNDE SOSYAL SERMAYENİN ROLÜ

Dr. Ercan TURGUT^{1*}, Doç.Dr. Memduh BEGENİRBAŞ²

¹ Milli Savunma Bakanlığı,

² Milli Savunma Bakanlığı,

*Corresponding Author E_mail: ercanturg@gmail.com

ÖZET

Bu çalışma çalışanların pasif durumunu ifade eden örgütsel sessizliğin bilgi paylaşımı üzerindeki olumsuz etkisini sosyal sermayenin ortadan kaldırıp kaldırmadığını anlamaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Çalışmanın değişkenlerinden örgütsel sessizlik Çakıcı'nın (2010) geliştirdiği 4 maddeli ve tek boyutlu ölçek ile ölçülmüştür. Sosyal Sermayeyi ölçmek için Jarvenpaa, Knoll ve Leidner (1998) tarafından oluşturulan 6 ifadeli güven ölçeği kullanılmıştır. Bilgi Paylaşımı ise Bock ve arkadaşları (2005) çalışmasından derlenen 3 ifadeli Bilgi Paylaşma Niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. 172 katılımcıdan anket yoluyla toplanan veriler analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda bilgi paylaşımı ile sosyal sermaye arasında pozitif, sessizlik arasında ise negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal sermayenin sessizlik ile bilgi paylaşımı arasındaki düzenleyici rolü incelenmiştir. İnceleme neticesinde sosyal sermayenin düşük olduğu durumda sessizliğin bilgi paylaşımı üzerindeki olumsuz etkisinin, sosyal sermayenin normal olduğu durumda azaldığı, yüksek olduğu durumda ise ortadan kalktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Bilgi Paylaşımı, Sosyal Sermaye, Güven, Liman İşletmesi, Düzenleyici Etki.

THE ROLE OF SOCIAL CAPITAL IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SILENCE AND KNOWLEDGE SHARING

ABSTRACT:

This study was designed to determine whether social capital remove the negative effect of organizational silence -which expresses the passive state of employees- on knowledge sharing. Organizational Silence was measured by the four-item, one-dimensional scale developed by Çakıcı (2010). The 6-item confidence scale established by Jarvenpaa, Knoll and Leidner (1998) was used to measure Social Capital. Knowledge Sharing is measured by the 3-item Knowledge Sharing Intention scale compiled from the work of Bock et al. (2005). Data collected through questionnaires from 172 participants were analyzed. As a result of the study it is determined that there is a positive relationship between knowledge sharing and social capital, and a negative relationship between organizational silence. The moderator role of social capital between organizational silence and knowledge sharing was also examined. It has been found out that in the event of social capital is low, if social capital is normal the negative effect of silence on knowledge sharing decreases but when social capital is high the negative effect of silence on knowledge sharing disappears.

Keywords: Organizational Silence, Knowledge Sharing, Social Capital, Trust, Port Business, Moderating Impact.

GİRİŞ

Çok yaygın olarak bilinen Kral çıplak hikâyesinin örgütsel sessizliği ve sonuçlarını ifade ettiği değerlendirilir. Masalda kralın çıplak olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Fakat krala çıplak

olduğunu söyleyebilen yani örgütsel sessi çıkartan tüm korkulardan uzak olan bir çocuktur. Çocuğun kralın çıplak olduğu bilgisini iletmesindeki etkenlerden birisinin onun sosyal sermayesi yani çevresine güveni olabileceği değerlendirilebilir. Çünkü çocuğun fikirlerinden ve söylemlerinden dolayı çevresinden olumsuz bir tepki almamış olması dolayısıyla onlara güveninin tam olduğu, kendisini yadırgamayacaklarına emin olduğu, aynı zamanda kralın da ona kötülük yapmayacağını bildiği söylenebilir. Zira diğerleri de kralın çıplak olduğunun farkındadır ama çekindiklerinden kendilerine kötülük gelebileceğini düşündüklerinden bunu ifade edememekteler yani sessiz kalmaktadırlar. Kral ise çocuktan gerçeği öğrenene kadar kandırıldığı gerçeğinin farkında değildir.

Hikâyede herkesin kralın çıplak olduğunu bilmesi ve bunu bilmesi gereken gerekli yere iletmemesi örgütsel sessizliği oluşturur. Bu durum gerekli önlemin zamanında alınarak sorunun hemen ortadan kaldırılmasını geciktirmekte böylece örgütün problemi görmesini geciktirerek daha çok zarar görmesine sebep olmaktadır. Burada çocuğun yaptığı örgütsel sesi ifade eder diye düşünülmektedir. Örgütsel sesin ortadan kalkmasının örgüt içindekilerin kendilerinde mevcut olan bilgilerini diğerleriyle paylaşmaması yönünde bir davranışa neden olacağı değerlendirilir. Bu ise örgütün başarıya ulaşması önünde bir engel olarak ortaya çıkar. Örgüt içinde sosyal sermayenin güçlendirilmesiyle bu olumsuzluğun ortadan kaldırılacağı değerlendirilir. Nitekim çalışanlar kendilerinde bulunan bilgilerini güvene dayalı olarak gelişen sosyal etkileşimler vasıtasıyla paylaşabilirler (Turgut, 2013). Dolayısıyla güven sayesinde örgütsel sessizliğin bilgi paylaşımı üzerindeki olumsuz etkisinin azaltacağı değerlendirilmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada örgütsel sessizliğin bilgi paylaşımı üzerindeki olumsuz etkisinde sosyal sermayenin nasıl bir rolü olduğu araştırılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik kavramı önceleri örgüt içi uyuma atıf yapılarak olumlu olarak algılanmakla birlikte son zamanlarda pasif olmak anlamına geldiğinden istenmeyen bir durum olarak görülmeye başlanmıştır. Nitekim Morrison ve Milliken, (2000) tarafından örgütsel sessizlik kavramı, örgütün faydasına olan hususlarda ve örgüt sorunları ile ilgili olarak çalışanların fikirlerini beyan etmemesi şeklinde tanımlanmıştır. Yine aynı yazarlarca örgütsel sessizlik, günümüz çoğulcu dünyasında örgütlerin değişim ve gelişimini engelleyen bir bariyer olarak nitelendirilmiştir.

1980’lerde adalet teorisi perspektifinden incelenen sessizlik kavramının ana odak noktası örgütsel ortamlarda adalet ve ses mekanizmaları olmuş, kurumsal skandalların ve etik ihlallerinin ortaya çıkması akademik yazının whistle blowing üzerine yoğunlaşmasını sağlamıştır. Bu sebeple önceleri akademisyenler ses mekanizmaları üzerine odaklanmışken, 2000 yılında yayımlanan Morrison ve Milliken’in makalesi ile birlikte odak noktası sestem örgütsel sessizlik üzerine kaymaya başlamıştır (Bogosian, 2011). Ses ve sessizlik birbirleri ile ilişkili kavramlar olmak ile birlikte bu durum bu iki kavramın birbirinin zıt anlamlısı oldukları

anlamına gelmez. Esasında sessizlik sesin olmamasından daha derin bir kavramı ifade eder. Ses genel itibariyle adaletsizliğe ve etik dışı davranışlara karşı söylemi ifade ederken sessizlik, çalışanların örgüt için faydalı fikirlerini ifade etmekten kaçınmalarına atıfta bulunur.

Örgütsel sessizliğin pek çok olumsuz sonucu olduğu ifade edilmiştir (Çakıcı, 2007; Morrison ve Milliken, 2000; Vakola ve Bouradas, 2005; Tangirala ve Ramanujam, 2008; Perlow ve Williams, 2003, Algın, 2014). Bu sonuçlardan bazıları kişilerin sessizleşerek kendilerini örgütten izole etmesi, sessizlik iklimi nedeniyle doğru bilgiyi vermekten kaçınması, bilginin paylaşılmaması nedeniyle yöneticilerin karar almada ihtiyaçları olan bütün alternatifleri bilme olanaklarının kısıtlanması sonucunda daha az etkin ve yanlış kararların alınması, örgüt içinde hataların görülme düzeyinin azalması sonucu bu hataların yerinde ve zamanında düzeltilme düzeyinin zayıflaması ve çalışanın kendisini değersiz hissederek geri çekilmesi böylelikle örgüte olan güvenin zayıflaması olarak sayılabilir.

2.2. Bilgi Paylaşımı

Bilgi, enformasyona ve dataya dayalı olarak kişinin önceki deneyimleri ve yorumuyla oluşan (Davenport ve Pursak, 1998) bir kaynaktır ve işletme boyunca yayılması işletme başarısı açısından önemlidir (Nonaka, 1999). Örgütün bilgiden faydalanması onun insanlar tarafından diğerleri ile örgüt içinde paylaşılması ile mümkün olabilmektedir. Zira kişide örtük olarak bulunan bilgiden sadece kendisi faydalanabilirken, bu bilginin paylaşımıyla açık hale gelmesi veya diğer bireylerin de örtük bilgisi haline dönüşmesi bilginin örgüt için daha yararlı olmasını sağlar. Bu noktadan hareketle bilgi paylaşımı, bilginin sahibi tarafından örgüt içindeki diğerlerinin de kullanabileceği, anlaşılabilir ve saklanabilir hale dönüştürülmesi işlemi olarak ifade edilebilir (Ipe, 2003). Bu tanımlama bilgi paylaşımının, raporlamadan farklı olarak bilgi sahibi tarafından gönüllü olarak yerine getirilen bilinçli bir süreç olduğunu ifade etmektedir (Davenport, 1997). Dolayısıyla bilgi paylaşımı bilgiye sahip olan ve bilgiyi alan en az iki grup arasındaki bir ilişkiyi içerir (Hendriks, 1999).

2.3. Sosyal Sermaye

İşbirliğini sağlayan ve faaliyetleri kolaylaştıran ilişkilere gömülü sosyal bir kaynak (Turgut, 2013) olarak ifade edilebilen sosyal sermaye ile ilgili pek çok tanımlama yapılmasına rağmen güven unsuru sosyal sermayenin kendisi veya en önemli bileşeni olarak ifade edilmiştir. Nitekim sosyal sermaye konusunda çok önemli katkıları olan Putnam (1995), Coleman (1990) ve Fukuyama (1995) gibi yazarlar güven kavramının sosyal sermayenin kendisini oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Adler ve Known, 2002; Özen ve Aslan, 2006). Benzer şekilde OECD'ye göre "güven" sosyal sermaye ölçümünde temel gösterge olarak kabul edilmektedir (Büyükkilikmen, 2015). Sosyal sermayeyi sahip olunan ağ bağları ilişkisine odaklanarak açıklayan diğer yazarlara göre de güven, sosyal sermayenin oluşmasındaki en önemli unsurdur. Dolayısıyla bu çalışmada güven sosyal sermaye olarak ele alınmıştır.



2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Sağlıklı bir örgüt içi iletişim ve bilgi paylaşımı günümüzün rekabetçi ve değişken koşullarında bir örgütün başarılı olmasında kilit bir rol oynar. Bununla birlikte örgütlerde iletişim ve bilgi paylaşımına zarar veren çeşitli unsurlar söz konusudur. Örgütsel sessizlik bu unsurların başında gelmektedir (Civelek, Aşçı ve Çemberci, 2015). Nitekim Brinsfield, Edwards ve Greenberg (2009) sesi düşüncelerin, bilginin veya endişelerin ifade edilmesi olarak tanımlarken sessizliği, bunların saklı tutulması olarak ifade etmiştir. Yani örgütsel sessizlik, bilginin paylaşılmasını negatif etkileyen veya önleyen bir yapıya sahiptir. Hasanmoradi (2013) 47 yönetici ve 138 çalışandan üzerine yaptığı araştırmada örgütsel sessizliğin bilgi paylaşımı üzerindeki negatif etkisini tespit etmiştir. Liu, Wu ve Ma, (2009) Çin'deki bir mobil iletişim firmasının 314 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel sessizliğin bilgi paylaşma yönetimi üzerinde negatif etkisi olduğunu bulmuşlardır. Vakola ve Bouradas (2005) örgütsel sessizliğin, sorunların çözümünü, alternatifleri ve doğru bilgileri bilen fakat bunları dile getirmeyen insanlar topluluğuna neden olacağını belirtmiştir (Yalçınsoy, 2017).

Vroom (1964) beklenti teorisinde, bireyin elde edeceği ödüle olan isteği ve bu ödülün kendi amacına olan uygunluğu nispetinde işi yapmak için çaba göstereceğini ifade etmiştir (Yılmaz ve Turgut, 2016). Dolayısıyla insanların ses davranışını gösterebilmeleri ve bilgilerini paylaşmaları için bu davranış sonucunda istedikleri ve elde edecekleri bir ödülün olması gerektiği değerlendirilir. Oysaki kişinin sahip olduğu bilgiyi paylaşarak ses çıkarması onun çevresinden ve örgütten dışlanması riskini taşır. Nitekim bu durumu Elisabeth Noelle Neumann (1974) sessizlik sarmalı kuramıyla ifade etmiştir. Bu kurama göre insanlar dışlanma risklerinden dolayı mevcut bilgilerini paylaşma ve ses çıkartma konusunda imtina ederek genel görüşü yanlış olduğunu düşünse bile savunma eğilimindedirler. Ayrıca insanlar değer verdikleri ilişkilerin zarar görmemesi amacıyla sessiz kalabilirler ve bilgilerini paylaşmaya bilirlir (Milliken ve Morrison, 2003). Oysaki sosyal sermayenin yüksek olmasının hem dışlanma riskini azaltacağı, hem de ilişki ağ bağlarının daha kuvvetli oluşmasını sağlayarak ağ bağı paylaşılan bilgiden dolayı zarar görmesi olasılığını ve dolayısıyla kişinin ilişkinin zarar göreceği endişesini azaltacağı, böylece kişinin sessiz kalmasının önüne geçeceği değerlendirilmektedir.

Dolayısıyla sessizlik ile güven arasında negatif bir ilişkiden bahsedilebilir. Nitekim bu negatif ilişki pek çok çalışma ile (Binikos, 2010; Fard ve Karimi, 2015; Dedahanov ve Rhee, 2015; Nikolaou, Vakola ve Bourantas, 2011; Cakinberk, Dede ve Yılmaz, 2014) ortaya konulmuştur. Örneğin Liu, Wu ve Ma, (2009) çalışanların, yöneticilerine güvenmediklerinde sahip oldukları bilgiyi ya saklamayı ya da kısıtlı bir şekilde aktarmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Bununla birlikte sosyal sermayenin bilgi paylaşımını olumlu etkilediği pek çok çalışma (Turgut ve Begenirbaş, 2014; Aydınlan, Göksel ve Bingöl, 2010; Yang ve Farn, 2009; Uğurlu, 2016, Hau, Kim, Lee ve Kim, 2013; Bock, Zmud, Kim ve Lee, 2005; vb) ile ortaya konulmuştur.

Örgütsel sessizliğin örgüt içi bilgi paylaşımını olumsuz etkileyerek örgütün yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan değişim ve gelişimi önleyebileceği değerlendirilmektedir.



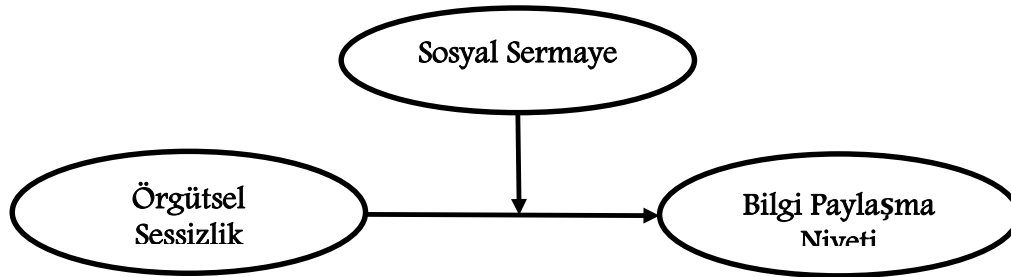
Dolayısıyla örgütsel sessizliğin örgüt içindeki bilgi paylaşımına yönelik olumsuz etkisinin ortadan kaldırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ise ancak güven ile ifadesini bulan sosyal sermayenin örgüt içinde artırılması ile mümkün olabilir.

Yukarıda belirtilen kuram ve çalışmalar ışığında çalışmada örgütsel sessizliğin bilgi paylaşımı üzerindeki olumsuz etkisinin sosyal sermaye ile azalacağı ön görülmüş ve bu öngörüğü test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler kurgulanmış ve araştırma modeli ortaya konulmuştur.

Hipotez 1: Örgütsel sessizlik bilgi paylaşma niyetini olumsuz olarak etkiler.

Hipotez 2: Örgütsel sessizlik bilgi paylaşma niyetine yönelik olumsuz etkisinde sosyal sermayenin düzenleyici bir rolü vardır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. METOLOJİ

Araştırma, nicel yönelimli araştırma deseni içerisinde yer alan tarama araştırması (survey research) yöntemiyle yürütülmüştür.

3.1. Katılımcılar

Veriler çok uluslu bir liman işletmesinde bulunan kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 43 takım lideri ile her takımdan 3 çalışan dan olmak üzere toplam 172 katılımcıdan toplanmıştır. Liman işletmesinde vardiya amiri, saha sorumlusu, rıhtım denetçisi, mühendislik, kapı, hukuk, iş geliştirme, finans, muhasebe, it gibi toplam 59 takım bulunmaktadır. Dolayısıyla 43 takımdan oluşan bu örneklem takım bazında işletmenin %73'ünü ifade etmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde çoğunluğun erkek (%91,8) ve evli (%77,3) olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 68'i (%39,5) lise, 44'ü (%25,6) ön lisans, 60'ı (%34,9) lisans ve üzeri seviyede eğitim görmüştür.

3.2. Ölçekler

Örgütsel Sessizlik Çakıcı (2010) tarafından geliştirilen sessizlik ölçeğinin Yönetim ve Örgütten Kaynaklanan Sebepler boyutu ile ölçülmüştür. Ölçek tek boyuttan ve dört ifadeden oluşmakta ve ölçekte “İşyerinde açıkça konuşmayı desteklemeyen bir kültürün varlığı sebebiyle sessiz kalırım”, “Yöneticilerin en iyi ben bilirim tavrı nedeniyle sessiz kalırım” türünde ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık değeri bu çalışmada 0,785 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin veri setine

uyumluluğu saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tek faktörlü ölçeğin iyi uyuma (iyi uyum için sınırlar: $0 \leq \chi^2 \leq 2SD$, $0 \leq \chi^2/SD \leq 2$, $0,95 \leq GFI \leq 1,00$, $0,95 \leq NFI \leq 1,00$, $0 \leq RMSEA \leq 0,05$, Erkorkmaz vd., 2013) sahip olduğu görülmüştür ($\Delta\chi^2=0,55$, $SD=1$, $\Delta\chi^2/SD=0,55$, $GFI=0,99$, $NFI=0,99$, $RMSEA=0,01$).

Çalışmada sosyal sermaye Jarvenpaa, Knoll ve Leidner (1998) tarafından kullanılan 6 ifadeli güven ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte “Çalıştığım işyerinde bizler birbirimize güveniriz”, “Birlikte çalıştığım insanlarda ciddi bir güvenilirlik sorunu var” şeklindeki maddelerden oluşmaktadır. Ölçekte bir ifade ters konumlandırılmıştır. Ölçek Türkçe yazında Çelik, Turunç ve Begenirbaş (2011) ile Begenirbaş ve Turgut (2014) gibi pek çok çalışmada kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık değeri 0,727 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tek faktörlü ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin bazılarının iyi uyum bazılarının kabul edilebilir uyum (kabul edilebilir uyum için sınırlar: $2SD \leq \chi^2 \leq 3SD$, $2 \leq \chi^2/SD \leq 3$, $0,90 \leq GFI \leq 0,95$, $0,90 \leq NFI \leq 0,95$, $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$, Erkorkmaz vd., 2013) gösterdiği görülmüştür ($\Delta\chi^2=12,88$, $SD=8$, $\Delta\chi^2/SD=1,61$, $GFI=0,97$, $NFI=0,93$, $RMSEA=0,06$).

Bilgi Paylaşımı Niyetini ölçmek için: Bock ve arkadaşları (2005) çalışmasından derlenen Türkçe yazında pek çok çalışmada (Aydıntan vd., 2010, Turgut ve Begenirbaş, 2014) kullanılan beşli Likert şeklindeki tek boyutlu ve üç ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte “İş tecrübemi ya da teknik bilgimi iş arkadaşlarımla paylaşmaya istekliyimdir” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık değeri 0,721 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tek faktörlü ölçeğin iyi uyum gösterdiği görülmüştür ($\Delta\chi^2=0$, $SD=0,00$, $\Delta\chi^2/SD=0,00$, $GFI=1,00$, $NFI=1,00$, $RMSEA=0,00$).

3.3. Bulgular

Çalışmada öncelikle katılımcıların bağımsız, bağımlı ve düzenleyici değişkenlere yönelik verilerinin ortalamalarına, standart sapmalarına ve değişkenler arası korelasyonlarına ait analizler SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler		Ort.	S. Sap.	1	2	3
Örgütsel Sessizlik	(1)	2.75	.92	(.78)		
Sosyal Sermaye	(2)	3.82	.62	-.202**	(.72)	
Bilgi Paylaşma Niyeti	(3)	4.25	.62	-.228**	.280**	(.72)

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ (Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içerisinde gösterilmiştir.)

Tablo 1 incelendiğinde; örgütsel sessizliğin ortalamasının 2,75 ile ortalamasının hemen üzerinde olduğu, sosyal sermayenin 3,82 olarak gerçekleştiği bilgi paylaşma niyetinin ortalamasının ise 4,25 ile çok yüksek bir seviyede bulunduğu görülmüştür. Bu durum çalışanların bilgi paylaşmaya niyetli oldukları, birbirlerine güvendikleri ve sessiz kalma davranışlarının ise ortalama bir seviyede olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise beklendiği gibi örgütsel sessizlik ile sosyal sermaye ($r=-0.202$, $p<0.01$) ve bilgi paylaşma niyeti ($r=-0.228$, $p<0.01$) arasında negatif bir ilişki olduğu, sosyal sermaye ile

bilgi paylaşma niyeti ($r=0.280$, $p<0.01$) arasında ise pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Takım liderleri ile çalışanları arasında değişken ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Örgütsel sessizlik ile sosyal sermaye değişkenleri bakımından ortalamalar farklılık göstermez iken bilgi paylaşma niyeti ortalamalarının takım liderleri ile çalışanları arasında farklılaştığı tespit edilmiştir (Takım Lideri Ort=4,41, ss=0,62; Çalışan Ort=4,19, ss=0,61; $t_{(170)}=2,017$; $p<0,05$).

Örgütsel Sessizliğin bilgi paylaşma niyeti üzerindeki olumsuz etkisinin sosyal sermayenin devreye girmesi ile nasıl etkilendiğinin, sosyal sermayenin yüksek ve düşük olduğu durumlardaki sessizlik ile bilgi paylaşımı ilişkisinin nasıl olduğunun araştırılması bu çalışmada amaçlanmıştır. Bunu ortaya koyabilmek için örgütsel sessizlik ile bilgi paylaşma niyeti arasında sosyal sermayenin düzenleyicilik rolü araştırılmalıdır. Bu sebeple çalışmada örgütsel sessizliğin bilgi paylaşma niyetine etkisinde sosyal sermayenin düzenleyici rolü hHayes'in (2012, 2013) SPSS programı için geliştirmiş olduğu PROCESS makrosu kullanılarak analiz edilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R=.360$; $R^2=.130$; $F=8.387$; $p<001$). Analiz sonuçları örgütsel sessizliğin bilgi paylaşma niyetinin anlamlı ve negatif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ($\beta=-.128$; $t=-2.758$; $p<0.01$). Bu bulgu ışığında "Örgütsel sessizlik bilgi paylaşma niyetini olumsuz etkiler." şeklinde oluşturulan Hipotez 1'in desteklendiği ifade edilebilir. Yine Tablo 2 incelendiğinde etkileşimsel değişkenin (sosyal sermaye x örgütsel sessizlik) anlamlı ve pozitif bir şekilde bilgi paylaşma niyetini yordadığı ($\beta=.083$; $t=2.017$; $p<0.05$) ve etkileşimsel değişkenin modele girmesi ile R^2 nin %2,11 arttığı ve bu artışın anlamlı olduğu ($F=8.387$; $p<001$) görülmektedir. Yani sosyal sermaye, örgütsel sessizliğin bilgi paylaşma niyetine etkisinde %2,11'lik ilave bir varyansı açıklamaktadır. Bu sonuç sosyal sermayenin düzenleyici rolü olduğunu göstererek "örgütsel sessizliğin bilgi paylaşma niyetine etkisinde sosyal sermayenin düzenleyici bir rolü vardır" şeklinde kurulan Hipotez 2'nin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları

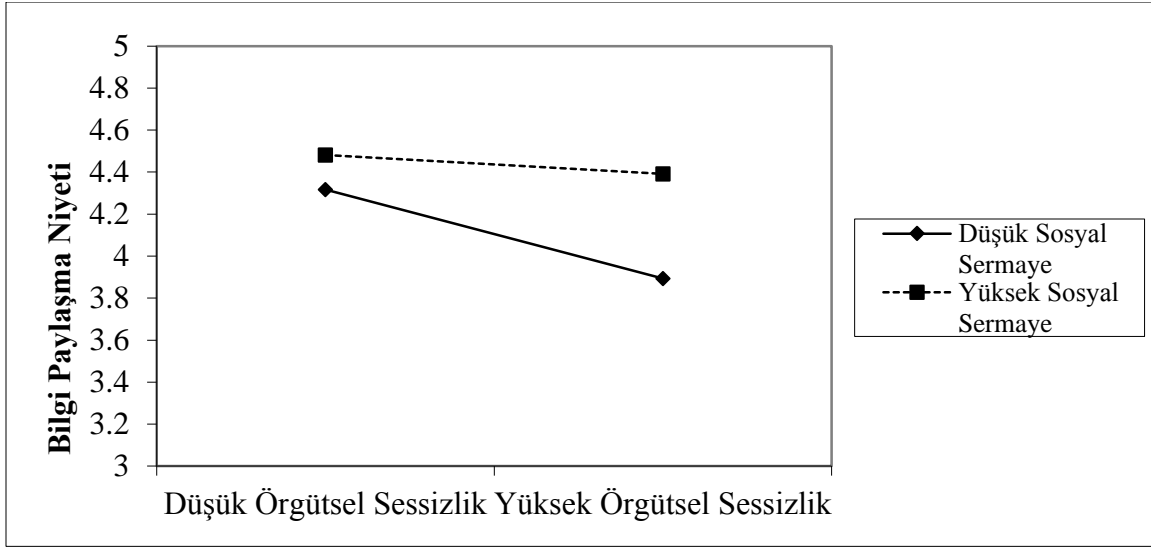
Değişkenler	β	Std. Hata	t	p
Sabit	4,2707	,0455	93,7883	,0000
Sosyal Sermaye	,1659	,0463	3,5814	,0004
Örgütsel Sessizlik	-,1286	,0466	-2,7580	,0065
İlişkisel Sosyal Sermaye x Örgütsel Sessizlik	,0836	,0414	2,0174	,0452
İlişkisel Sosyal Sermayenin Düzenleyici Etkisi	β	Std. Hata	t	p
Düşük	-,2122	,0678	-3,1302	,0021
Orta	-,1286	,0466	-2,7580	,0065
Yüksek	-,0450	,0565	-,7968	,4267
Model Özeti	R	R^2	F	p
	,3609	,1303	8,3879	,0000
Etkileşim neticesinde artan R^2	ΔR^2	F	Sd.	p
	,0211	4,0698	168	,0452

Aiken, West ve Reno'nun (1991) önerileri doğrultusunda sosyal sermaye, örgütsel sessizlik çarpımsal sonucunun etki büyüklüğü ise $f^2=0,023$ olarak hesaplanmış ve düşük etkiye yakın



büyükte olduğu bulunmuştur. Örgütsel sessizlik ile sosyal sermayenin etkileşiminin büyüklüğünü ve yönünü belirlemek için, düşük ve yüksek düzeydeki sosyal sermaye durumlarında, örgütsel sessizliğin bilgi paylaşma niyeti üzerindeki etkisi grafiksel olarak Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2: Örgütsel Sessizlik ile Bilgi Paylaşma Niyeti İlişkisinde Sosyal Sermayenin Düzenleyici Etkisi



Şekil 2’den ve Tablo 2’den anlaşılacağı üzere sosyal sermayenin düşük ($\beta = -.212$; $t = -3.130$; $p < 0.01$) olduğu durumunda örgütsel sessizlik bilgi paylaşımı niyetini anlamlı ve negatif etkilerken, bu etkinin değeri sosyal sermayenin normal olduğu durumda azalmakta ($\beta = -.128$; $t = -2.758$; $p < 0.01$) ve yüksek olduğu durumda ($\beta = -.045$; $t = -.796$; $p > 0.01$) ise etki anlamsızlaşmakta yani ortadan kalkmaktadır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, çalışanları pasif bir duruma sürükleyen örgütsel sessizliğin çalışanların bilgi paylaşma niyeti üzerindeki olumsuz etkisinin sosyal sermaye ile azalıp azalmayacağı incelenmiştir. Bu amaçla literatür ile desteklenen ve örgütsel sessizliğin bilgi paylaşma niyeti üzerindeki olumsuz etkisinde sosyal sermayenin düzenleyici rolünü belirlemek bu çalışmanın temel amacını oluşturmuştur.

Yapılan analizler neticesinde örgütsel sessizliğin hem liderler hem de çalışanlar bakımından çok yüksek bir seviyede olmadığı, ortalamanın biraz üzerinde olduğu görülmüştür. Her ne kadar bu durum örgüt açısından olumlu karşılansa da sessizliği daha aşağıya çekecek şekilde bir çalışmaya gidilmesi işletmeye önerilebilir. Özellikle takım liderlerinin sessizliğinin çalışanlara göre daha düşük olması alt düzey yönetici konumundaki bu kişilerin daha üst seviyelere örgüt içi problemleri aktarabilmesi açısından önemlidir. Zira bu yöneticiler alttan ve üstten gelen bilgilerin geçişkenliğini sağlayan birer köprü gibi görev yapmaktadırlar. Yönetimin özellikle bu pozisyonda olan kişilerin sessizliklerinin hangi kaygılara dayandığını ortaya koyarak bunları

gidermesi yönetimin işletme içi her türlü bilgiyi zamanında ve doğru olarak elde edebilmesinde ve sorunların ortaya çıkmadan önlenmesine yönelik gerekli tedbirlerin alınabilmesinde önemlidir.

Çalışma sonunda takım liderlerinin bilgi paylaşma niyetlerinin çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere takım liderleri örgüt içinde bilgilerin geçişkenliğini sağlayan bir köprü görevi görmektedirler. Bu sebeple bilgi paylaşma niyetlerinin yüksek çıkması örgüt açısından olumlu olarak değerlendirilir. Sosyal sermaye sonuçları incelendiğinde ise liderler ve çalışanlar arasında fark olmadığı ve seviyenin yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum örgüt içi güvenin iyi bir seviyede olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bununla birlikte bu seviyenin 4'ün altında gerçekleşmesi örgüt içi güveni arttırmaya yönelik daha yapılabilecek şeylerin olduğu izlenimini vermektedir.

Değişkenler arası ilişkiler yönünden örgütsel sessizlik ile sosyal sermaye arasında negatif bir ilişkinin tespiti daha önceki çalışmalar (Binikos, 2010; Fard ve Karimi, 2015; Dedahanov ve Rhee, 2015; Nikolaou, Vakola ve Bourantas, 2011; Cakinberk, Dede ve Yılmaz, 2014) ile uyumludur. Ayrıca sessizlik ile bilgi paylaşımı arasında bulunan negatif ilişki yine önceki çalışmaları (Liu, vd. 2009; Hasanmoradi, 2013) destekler mahiyettedir. Ayrıca önceki çalışmalarda görüldüğü gibi (Turgut ve Begenirbaş, 2014; Aydınlan, Göksel ve Bingöl, 2010; Yang ve Farn, 2009; Uğurlu, 2016, Hau, Kim, Lee ve Kim, 2013; Bock, Zmud, Kim ve Lee, 2005) bu çalışmada da sosyal sermaye ile bilgi paylaşımı arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Bu çalışmanın yazına olan katkısı örgütsel sessizlik, sosyal sermaye ve bilgi paylaşımı değişkenlerini bir bütün olarak ele alması ve örgütsel sessizlik bilgi paylaşımı ilişkisinde sosyal sermayenin rolüne odaklanmasıdır. Çalışma sonunda sosyal sermayenin düşük olduğu durumda örgütsel sessizliğin bilgi paylaşımı niyetini anlamlı ve negatif etkilediği, bu etkinin sosyal sermayenin normal olduğu durumda azaldığı ve yüksek olduğu durumda ise anlamsızlaşarak ortadan kalktığı saptanmıştır. Bu saptama çalışmanın odağıdır ve yazına olan en önemli katkısıdır.

Sosyal sermayenin örgüt açısından önemi ve örgüt içindeki olumsuzlukların etkisini azaltma ve ortadan kaldırma gücü bu çalışma sonucunda da ortaya konulmuştur. Böylece örgütsel sessizlik, sosyal sermaye ve bilgi paylaşımını bir bütün halinde ele alan ve sosyal sermayenin düzenleyici rolünü ortaya koyan çalışma ile alan yazınına katkı yapıldığı değerlendirilmektedir. Ayrıca Türkçe yazında örgütsel sessizlik kavramına ilgi uyandırması ve sessizliğin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik olarak neler yapılabileceğine dikkat çekmesi açısından çalışmanın önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışma ile sonraki çalışmalara yönelik olarak araştırmacılara çalışmalarında yön gösterecek bazı öneriler sunulabilir. Çalışmada kurgulanan çalışma modelindeki öncül, ardıl ve düzenleyici rol oynayan değişkenler farklı değişkenlerle zenginleştirilebilir. Sonuçların genel hale getirilebilmesi amacıyla aynı model farklı katılımcılar üzerinde uygulanabilir. Örgütsel sessizliğin örgüt içinde sinik davranışlar, tatminsizlik gibi olumsuz örgütsel çıktılara neden



olmasını önleme bakımından sosyal sermayenin etkisini ortaya koyacak modeller oluşturulabilir. Örgütsel sessizlik ile bilgi paylaşımı davranışı arasında psikolojik sermaye gibi değişkenlerin düzenleyici etkisi araştırılabilir. Çalışma çok uluslu bir liman işletmesinde görev yapan çalışanlardan elde edilen veriler ile yapıldığından çalışma sonucunda elde edilen bulgular bu katılımcıların özellikleri ile sınırlıdır. Ayrıca, çalışma katılımcıların öz değerlendirmelerini yansıtan veriler ile yapıldığından, ortak yöntem varyansının ve sosyal beğenirliğin sonuçlar üzerinde etkisi olabileceği değerlendirilmektedir.

Kaynakça

Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.

Aiken, L. S., ve West, S. G., ve Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.

Algın, I. (2014). Üniversitelerde örgütsel sessizlik. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara

Aydıntan, B., Göksel, A., & Bingöl, D. (2010). Örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerinde sosyal sermaye ve denetim merkezi odaklılığının rolü: Hekimlikte bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.

Beğenirbaş, M., & Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 131-159.

Binikos, E. (2008). Sounds of silence: Organisational trust and decisions to blow the whistle. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 48-59.

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

Bogosian, R. (2011). *Engaging Organizational Voice: A Phenomenological Study of Employees' Lived Experiences of Silence in Work Group Settings* (Doctoral dissertation, The George Washington University).

Brinsfield, C. T., M. S. Edwards & J. Greenberg, (2009), *Voice and Silence in Organizations içinde "Voice and Silence in Organizations; Historical Review and Current Conceptualizations"*, Edit. J. Greenberg ve M. S. Edwards, Emerald, İngiltere.



- Büyükikimen, A. Y. (2015). Sosyal Sermaye ve Ölçülmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, (10), 45-52.
- Cakinberk, A. K., Dede, N. P., & Yılmaz, G. (2014). Relationship between organizational trust and organizational silence: an example of public university. Journal of Economics Finance and Accounting, 1(2), 91-105.
- Civelek, M. E., Asci, M. S., & Çemberci, M. (2015). Identifying silence climate in organizations in the framework of contemporary management approaches. International Journal of Research In Business and Social Science, 4(4), 36-44.
- Coleman, J. S. (1990). Foundations of social theory. Cambridge: Harvard University Press.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 145 -162.
- Çakıcı, A. (2010). Örgütlerde İşgören Sessizliği: Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?, (1. Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık
- Çelik, M. Turunç, Ö., Beğenirbaş, M. (2011), ,Örgütsel Performansın Sağlanmasında Örgütte Güven, Tükenmişlik ve Kişiler Arası Çarpıklığın Rolü', Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 1, 1-29.
- Davenport, T. H. (1997). Information ecology, Oxford, UK: Oxford University Press
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business Press.
- Dedahanov, A. T., & Rhee, J. (2015). Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. Management Decision, 53(8), 1843-1857.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 33(1), 210-223.
- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. International Education Studies, 8(11), 219.
- Fukuyama, F. (1995). Trust: The social virtues and the creation of prosperity (No. D10 301 c. 1/c. 2). Free Press Paperbacks.



- Hasanmoradi, N. (2013). Organizational Silence And Knowledge Sharing, Conference of the International Journal of Arts & Sciences, CD-ROM. ISSN: 1943-6114 :: 6(1):33-37
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, And Conditional Process Modeling*: University of Kansas, KS.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*: Guilford Press.
- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 6(2), 91.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*, 2(4), 337-359.
- Jarvenpaa, S. L., Knoll, K., Leidner, D. E. (1998), „Is anybody out there?: The Implications of Trust in Global Virtual Teams” *Journal of Management Information Systems*, 14(4), 29- 64.
- Liu, D., Wu, J., & Ma, J. C. (2009, July). Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company. In *Computers & Industrial Engineering*, 2009. CIE 2009. International Conference on (pp. 1647-1651). IEEE.
- Milliken, F. J., & Morrison, E. W. (2003). Shades of silence: Emerging themes and future directions for research on silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1563-1568.
- Morrison, E.W., & Milliken, F.J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 25(4), 706-725
- Nikolaou, I., Vakola, M., & Bourantas, D. (2011). The role of silence on employees' attitudes “the day after” a merger. *Personnel Review*, 40(6), 723-741.
- Noelle-Neumann, E. (1974). The spiral of silence a theory of public opinion. *Journal of communication*, 24(2), 43-51.
- Nonaka, I. (1999). Bilgi yaratan şirket. *Harvard Business Review*, Bilgi Yönetimi Özel Sayısı,(Çev. Bulut, G), MESS Yayınları, İstanbul, 29-50.



- Özen, Ş., & Aslan, Z. (2006). İçsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) örneği. *Akdeniz İİ BF Dergisi*,(12), 130-161.
- Perlow, I. A., & Williams, S. (2003). Is silence killing your company? *Harvard Business Review*, (May), 3-8.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6: 65-78.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37-68.
- Turgut, E. (2013). Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Turgut, E., & Begenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 146.
- Uğurlu, Ö. Y. (2016). Sosyal sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık etkisi: sigortacılık sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 147-164.
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458.
- Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*, Wiley, NewYork
- Yalçınsoy, A. (2017). Örgütsel Sessizlik Ve Sonuçları. *The Journal of Social Science*, 1(1), 1-19.
- Yang, S. C., & Farn, C. K. (2009). Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing—A multi-informant design. *International Journal of Information Management*, 29(3), 210-218.
- Yılmaz, B., & Turgut, E. (2016). Askeri ve sivil yükseköğretim kurumlarında verilen genel muhasebe eğitiminin motivasyon teorileri açısından karşılaştırmalı analizi. *Journal Of International Social Research*, 9(43).

