

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Desteğin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi

Selattin CEYLAN¹Olca YILMAZ²Fuat BİLİCAN³Celal MOĞUL⁴Ekrem GÜLER⁵Metin KUL⁶Cemal KOCABEY⁷¹ Eğitimci, selattinceylan@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7364-9367² Eğitimci, olca.yilmaz@windowslive.com, ORCID: 0000-0002-2494-6306³ Eğitimci, fbilican@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-3333-4256⁴ Eğitimci, celalmogul@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5448-1928⁵ Eğitimci, ekremguler@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6513-5964⁶ Eğitimci, metinkul2000@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4666-5705⁷ Eğitimci, cemalkocabey@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2903-2500

Özet: Bu araştırma; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin bilgi paylaşma davranışları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu; 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 345 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel destek algısına ve bilgi paylaşımı davranışına sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile bilgi paylaşma davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca algılanan yönetici desteğinin bilgi paylaşma davranışı üzerinde istatistiksel açıdan bir etkisinin olmadığı, örgütsel destek ve çalışma arkadaşları desteğinin ise bilgi paylaşma davranışını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Bilgi Paylaşma Davranışı, İlkokul Öğretmeni

The Effect of Perceived Organizational Support on Information Sharing Behavior of Teachers Working in Primary Schools

Abstract: This research; This study was conducted to examine the effects of perceived organizational support by teachers working in primary schools on their knowledge sharing behaviors. Questionnaire form prepared in line with the purpose; It was applied to 345 teachers working in Bağcılar district of İstanbul province in the 2021-2022 academic year. The obtained data were evaluated by means of SPSS 22.0 statistical program in computer environment. As a result of the research, it was determined that teachers have a high level of organizational support perception and knowledge sharing behavior. It has been determined that there are positive and significant relationships between teachers' perception of organizational support and their knowledge sharing behaviors. In addition, it was concluded that perceived managerial support did not have a statistically significant effect on information sharing behavior, while organizational support and co-workers' support increased information sharing behavior by positively affecting it.

Keywords: Organizational Support, Information Sharing Behavior, Primary School Teacher

1. GİRİŞ

Örgütlerin ve çalışanlarının, örgüt içerisinde diğer çalışanlara davranış ve tutumları hem araştırmacılar hem de örgüt için önemli bir konu olarak görülmektedir. Öyle ki bu kavram yaklaşık 35 yıl önce araştırmacılar tarafından ele alınmış ve halen araştırılmaktadır. Literatürde örgütsel destek algısı ile ilgili hemen hemen tüm araştırmalar, Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından yapılan Algılanan Örgütsel Destek çalışmasına dayanmaktadır. Eisenberger'in görüşleri örgütsel destek kavramının temelini oluşturmaktadır.

Örgütsel destek algısı ile ilgili literatürde farklı tanımların yapıldığı görülmektedir.

Eisenberger ve diğerleri'ne (1986) göre örgütsel destek, örgütün çalışanlarının refahı ve iyiliği için duyduğu endişeyi ve çalışanların örgüt için gösterdikleri çabalara değer verdiğine dair inanç ve durumu ifade etmektedir.

Hellman ve diğerleri (2006) örgütsel desteği, çalışanların örgütte çalışmaya devam ettiklerine ve refahlarının üst yönetim tarafından ilgilendiğine dair genel inancı olarak tanımlamaktadır.

Chen ve diğerleri (2009) örgütsel destek algısını, örgütün, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını

karşılamaya ve üstün çabalarını ödüllendirmeye hazır olduğunu ifade eden bir kavram olarak tanımlanmışlardır.

Özdevecioğlu (2003) örgütsel destek algısını, bireyin örgütte güvende olduğunu ve örgütün her zaman yanında olduğunu hissetmesi olarak ifade etmiştir.

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, örgütsel destekte en önemli nokta, örgütün sağladığı değil, çalışanın algıladığıdır. Bu noktada “algı” kavramı, bireyin çevresinden kendisine akan bilgiyi duyu organları aracılığıyla alması, yorumlaması, seçmesi ve düzenlemesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin yaşam tarzı, kültürü, inançları, deneyimleri, değerleri ve karakter özellikleri, bir duruma ilişkin algılarını farklı şekillerde etkiler (Kadioğlu, 2021).

Bu durumda işverenin çalışanlarına yönelik tutumu bazı çalışanlara destekleyici görünürken bazılarında destekleyici görünmeyebilir (Özdevecioğlu, 2003). Örneğin, kuruluş içindeki politikalar/uygulamalar hakkında karar verirken çalışanları dinlemek, fikirlerinin önemli olduğu ve başarılı oldukları hissini verebilir, ancak bazı çalışanlar fikirlerini sunmanın onlara değer verdikleri anlamına gelmediğini hissedebilir.

Bireyler yaşadıkları çevrede ve iş hayatlarında destek isterler. Örgütsel destek, yalnızca çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını, yani saygı, tanınma ve bağlılıklarını karşılamaya yardımcı olmakla kalmaz, Şekil 1: Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri (Kadioğlu, 2021)



Algılanan örgütsel destek sonuçları Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışması sonucunda; örgütsel bağlılık, iş tatmini, stres, iş performansı, örgütsel vatandaşlık

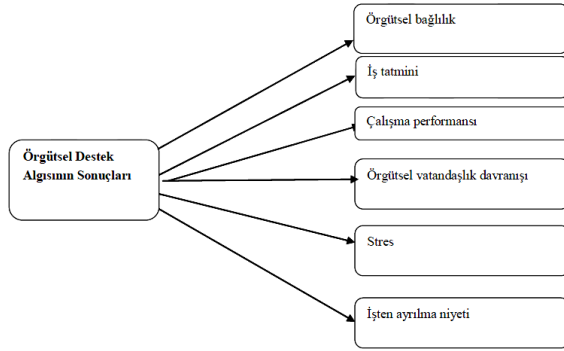
aynı zamanda statülerinin tanınmasına da yardımcı olur (Aube, Rousseau ve Morin 2007). Öte yandan sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanan çalışanlar, örgüte aidiyet duygularını artırmakta ve işverenleriyle gurur duymaktadır. Çalışanların örgüt yöneticileri tarafından tanınması, saygı duyulması, ilgi gösterilmesi, ödüllendirilmesi ve övülmesi, örgütsel destek algısının üst düzeyde olmasını sağlayacaktır. Çünkü örgüt tarafından desteklendiğini hisseden çalışanların çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanarak karşılık vermeleri beklenir (Yoon ve Thye, 2002).

Örgüt içindeki uygulama ve politikalarla ilgili kararlar alırken çalışanların fikirlerini özümsemek, bazı kararlar alıp bazılarını almamak, öneri ve şikayetleri önemsemek, çalışanların desteklendiğini ve değerli olduğunu hissettirecektir (Güner, 2020). Aynı zamanda çalışanların fikirlerine değer vermek ve işle ilgili olan ve olmayan her konuda desteklendiklerini hissetmek onların iş performanslarını artırır (Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerini etkileyen birçok maddi ve manevi faktör vardır. Rhoades ve Eisenberger (2002), çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerini etkileyen öncülleri örgütsel adalet, yönetsel destek, örgütsel ödüller ve iş fırsatları olarak üç ana başlığa ayırmıştır.

davranışı ve işten ayrılma niyeti olarak belirlenmiştir (Şekil 2).

Şekil 2. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları (Erol, 2019).



Şekil 2'de gösterildiği gibi, örgütsel destek algıları, örgütsel verimliliği etkileyen birçok faktör üzerinde etkilidir. Daha önceki ampirik çalışmalarla da desteklenen bu sonuçlara ilave olarak bu çalışmada, örgütsel desteğin son yıllarda örgütlerde oldukça önemli kabul edilen bilgi paylaşma davranışı üzerindeki olası etkisi bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Bilgi, belirli bir bağlamda bilginin sınıflandırılması, hesaplanması, çıkarılması ve sunulmasıyla oluşturulur, bilgi organize ve bir araya getirilen verileri ifade etmektedir (Davenport ve Prusak, 2001). Bilginin temel unsurlarından biri deneyimdir. Bir kişinin hayatı boyunca deneyimlediği ve öğrendiği bilgiler insanların birbirleriyle iletişim kurma ve bilgi alışverişinde bulunma şekli bilgiyi yaratır. Bireyler, problemleri daha kolay çözmek için hayatlarında karşılaştıkları olaylardan elde ettikleri bilgilerden faydalanırlar. Bilgi dinamik ve canlı olduğu için değerlendirilerek yeni biçimler alabilir. Bilgi, insanların inanç ve değerlerine göre yorumlanır, yani insanların inanç ve değer sistemlerine göre değişir (Davenport ve Prussack, 2000). Geçmişten günümüze farklı uygulamalarla nesilden nesile aktarılan bilgiler, günümüzde bireyler açısından olduğu gibi örgütler açısından da rekabet unsuru olarak görülmektedir. Bireyler bildiklerini gizler ve paylaşmaktan kaçınma davranışı göstermektedirler. Öyle ki, bir çalışan ayrıldığında sahip olduğu bilgiyi de beraberinde götürmekte, bu da örgüte çok pahalıya mal olabilmektedir. Bu durumda örgütler, çalışanların bilgilerini örgütte tutmak ve çoğaltmak için uygulamalar tasarlamaktadırlar (Akin, 2022). Bilgi paylaşma davranışları üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde kavramın bir iletişim ve bilgi yayma eylemi olarak yorumlandığı görülmektedir. Genel olarak bilgi paylaşımı, kişisel bilgilerin organizasyondaki diğer çalışanlara veya yöneticilere sunulması eylemi olarak tanımlanmaktadır (Ipe, 2003).

Bartol ve Srivastava (2002) bilgi paylaşımını "bir organizasyon içinde ve bir organizasyon hakkında bilgi, fikir, tavsiye veya uzmanlığın paylaşılması" olarak tanımlamaktadır.

Bireylerin bilgi paylaşımının beklenen yarar ve zararlarına ilişkin algıları, bireylerin bilgi paylaşma davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Ancak bilgi paylaşma davranışları ile ilgili olarak, paylaşılan bilginin başkaları için faydalı olduğu inancının, bilgi paylaşımının beklenen getirisinden daha önemli olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırma bulguları, çalışanların paylaştıkları bilgilerin başkaları için faydalı olacağına inandıklarında, veri yüklemek için zaman harcadıklarını göstermektedir (Erhardt, 2003; Wang ve Noe, 2010).

Bulgular, çalışanları takdir etmenin ve ödüllendirmenin bilgi paylaşma davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Terfiler, maaş artışları ve ekstra ücret gibi ödüller, çalışanların bilgi paylaşım davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmalar, performansa dayalı ücretlendirme yapan şirketlerde bilgi paylaşımının daha yaygın olduğunu göstermiştir. Bunun karşılığında bilgiyi paylaşan çalışanlar bilgiye daha kolay ulaşmaya başlamaktadırlar. Bilgileri paylaşan çalışan meslektaşları, minnettarlıklarını ifade etmek için bilgileri kendileri de paylaşmaktadırlar. Sonuç olarak çalışanların bilgi edinme ve yenilik yapma yetenekleri artmaktadır (Bock, Zmud ve Kim, 2005; Chang ve Chuang, 2011; Radaelli, Lettieri, Mura ve Spiller 2014).

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmada İstanbul İli Bağcılar ilçesinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplanmıştır.

1.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmaya veri toplamak için algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği ölçeği, algılanan çalışma arkadaşları desteği ölçeği ve bilgi paylaşma davranışı ölçeği ile birlikte demografik özellikleri belirlemeye yönelik form bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek ölçeği ilk olarak Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş ve Giray (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçek, 12 maddeden oluşan 5'li likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) olarak düzenlenmiştir. Algılanan yönetici desteğini belirlemek için Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, algılanan yönetici desteğini tek

boyutlu olarak ölçmektedir. Ölçek toplam 11 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmektedir. Algılanan çalışma arkadaşları desteğini belirlemek üzere Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen tek boyutlu 9 maddeli likert ölçek kullanılmıştır. Bilgi paylaşma davranışını belirlemek üzere Lee (2001) tarafından geliştirilen 7 maddeli ölçek kullanılmıştır.

1.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

A Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır

Öğretmenler yaşa göre 89'u (%25,8) 30 ve altı, 90'ı (%26,1) 31-35, 98'i (%28,4) 36-40, 68'i (%19,7) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler cinsiyete göre 153'ü (%44,3) kadın, 192'si (%55,7) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 123'ü (%35,7) bekar, 222'si (%64,3) evli olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim durumuna göre 264'ü (%76,5) lisans, 81'i (%23,5) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleki kıdeme göre 89'u (%25,8) 1-5 yıl, 94'ü (%27,2) 6-10 yıl, 80'i (%23,2) 11-15 yıl, 82'si (%23,8) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler kurumda çalışma süresine göre 95'i (%27,5) 1-5 yıl, 108'i (%31,3) 6-10 yıl, 90'ı (%26,1) 11-15 yıl, 52'si (%15,1) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 1: Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 ve Altı	89	25,8
31-35	90	26,1
36-40	98	28,4
40 Üzeri	68	19,7
Cinsiyet		
Kadın	153	44,3
Erkek	192	55,7
Medeni Durum		
Bekar	123	35,7
Evli	222	64,3
Eğitim Durumu		
Lisans	264	76,5
Lisansüstü	81	23,5
Mesleki Kıdem		
1-5 Yıl	89	25,8
6-10 Yıl	94	27,2
11-15 Yıl	80	23,2
15 Yıl Üzeri	82	23,8
Kurumda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	95	27,5
6-10 Yıl	108	31,3
11-15 Yıl	90	26,1
15 Yıl Üzeri	52	15,1

Tablo 2: Ölçek Puan Ortalamaları, Güvenirlik ve Korelasyon Analizi

	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha	Bilgi Paylaşma Davranışı
Bilgi Paylaşma Davranışı	4,008	0,691	2,250	5,000	0,836	-
Algılanan Örgütsel Destek	4,030	0,523	2,000	5,000	0,868	0,546**

Algılanan Yönetici Desteği	3,934	0,614	2,220	5,000	0,921	0,435**
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	3,952	0,553	1,430	5,000	0,843	0,606**

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Öğretmenlerin “algılanan örgütsel destek” ortalaması yüksek 4,030±0,523 (Min=2.25; Maks=5), “algılanan yönetici desteği” ortalaması yüksek 3,934±0,614 (Min=2; Maks=5), “algılanan çalışma arkadaşları desteği” ortalaması yüksek 3,952±0,553 (Min=2.22; Maks=5), “bilgi paylaşma davranışı” ortalaması yüksek 4,008±0,691 (Min=1.43; Maks=5) olarak saptanmıştır. Bilgi paylaşma davranışı, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, puanları arasında korelasyon

analizleri incelendiğinde; algılanan örgütsel destek ile bilgi paylaşma davranışı arasında $r=0.546$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), algılanan yönetici desteği ile bilgi paylaşma davranışı arasında $r=0.435$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), algılanan çalışma arkadaşları desteği ile bilgi paylaşma davranışı arasında $r=0.606$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Bilgi Paylaşma Davranışı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Bilgi Paylaşma Davranışı	Sabit	0,690	2,939	0,004	73,199	0,000	0,386
	Algılanan Örgütsel Destek	0,341	3,683	0,000			
	Algılanan Yönetici Desteği	-0,130	-1,706	0,089			
	Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	0,621	7,139	0,000			

Lineer Regresyon Analizi

Lineer Regresyon Analizi

Algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği ile bilgi paylaşma davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=73,199$; $p=0,000<0.05$). Bilgi paylaşma davranışı düzeyindeki toplam değişim %38.6 oranında algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,386$). Algılanan örgütsel destek bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,341$). Algılanan yönetici desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini etkilememektedir ($p=0.089>0.05$). Algılanan çalışma arkadaşları desteği bilgi paylaşma davranışı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,621$).

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin bilgi paylaşma davranışları üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmaya İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 345 öğretmen gönüllü olarak katılım sağlamışlardır.

Araştırmada öncelikle öğretmenlerin bilgi paylaşma davranışları tek boyutlu olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin bilgi paylaşma davranışlarının ortalaması 4,008’dir. Başka bir ifade ile ilkokul

öğretmenleri yüksek düzeyde bilgi paylaşma davranışına sahiptirler.

Yine 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin ortalaması 4,030, algıladıkları yönetici desteğinin ortalaması 3,934 ve çalışma arkadaşları desteği algısı 3,952’dir. Bu sonuçlara göre öğretmenler, örgütlerinden, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından yüksek düzeyde destek almamaktadırlar.

Bilgi paylaşma davranışı ve algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda da değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkilerin ne düzeyde etkiye dönüştüğünü incelemek için Lineer regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, bilgi paylaşma davranışını %38,6 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca algılanan yönetici desteğinin bilgi paylaşma davranışı üzerinde istatistiksel açıdan bir etkisinin olmadığı, örgütsel destek ve çalışma arkadaşları desteğini ise bilgi paylaşma davranışlarını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek bilgi paylaşma davranışlarını olumlu etkilemektedir. Bilgi paylaşıldıkça çoğalır öngörüsüne göre okullarda bilginin artarak çoğalması için öğretmenlerin örgütsel olarak desteklenmesi gerekmektedir. Bu durum eğitimin kalitesine pozitif katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma İstanbul ili bağcılar ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 345 öğretmenin görüşü ile sınırlıdır. Daha genel verilere ulaşmak için daha fazla öğretmeni kapsayan araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, V. (2022). Özyeterlilik ve algılanan destek algısının bilgi paylaşma üzerindeki etkisi: bankacılık sektörüne bir uygulama. (Doktora Tezi). Türkiye Cumhuriyeti Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Aube, C., Rousseau, V. & Morin, E., (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment the Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal Of Leadership and 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*, 87- 111.
- Chang, H.H. & Chuang S.S., (2011). Social Capital and Individual Motivations On Knowledge : Participant involvement as a moderator. *Information & Management* 48(1),9-18.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?. *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Davenport, T.H. ve Prusak L. (2001). İş dünyasında bilgi yönetimi: Kuruluşlar ellerindeki bilgiyi nasıl yönetirler? (G. Günay, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, V. (1986). 'Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erhardt, N. (2003). Enablers and barriers for individuals' willingness and ability to share knowledge: an exploratory study. Piscataway, NJ: Rutgers University.
- Erol, F., (2019). Öğretmenlerin örgütsel destek algısının sosyal sorumluluk temelli liderlik üzerine etkisi: pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Giray, M. D. (2010). İş yerinde destek algılarının liderlik stilleri ve örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkisi. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Güner, A., (2020). Lise öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Kadioğlu, D.C. (2021). Algılanan örgütsel destek ile hemşirelerin işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Lee, J. (2001). The impact of knowledgesharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information & Management*, 38(5), 323-335.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Wang, S., Noe, R.A., (2010), "Knowledge Sharing: A Review And Directions For Future Research", *Human Resource and Management*, Rev. 20 (2); 115-131
- Yoon, J. & Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place legitimacy and positive affectivity. *The Journal Of Social Psychology*, 140 (3), 295-316.